

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-7148

N° dossier d'accréditation : AM-2000-6212

| | | |
|--|--------------------------------|--------------------------------|
| EMPLOYEUR VILLA-MARIA 4245, BOULEVARD DÉCARIE MONTRÉAL QC H4A 3K4 Secteur d'activité : Privé | | |
| ASSOCIATION SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE VILLA MARIA / UNION OF VILLA MARIA WORKERS - CSN 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5 Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux | | |
| TIERS FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ-CSN) 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5 | | |
| Date signature : 2017-06-19 | Nombre de salariés visés : 144 | Date début : 2018-07-01 |
| Date dépôt : 2018-09-13 | | Date d'expiration : 2022-06-30 |

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2018-09-25
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur: (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

VILLA MARIA

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE

VILLA MARIA-CSN



2018-2022

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----|
| ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION | 4 |
| ARTICLE 2 – DÉFINITIONS | 4 |
| ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION | 8 |
| ARTICLE 4 – AFFICHAGE ET RÉUNIONS..... | 9 |
| ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL..... | 10 |
| ARTICLE 6 – ACTIVITÉS SYNDICALES..... | 10 |
| ARTICLE 7 – COMMUNICATION DE RENSEIGNEMENTS..... | 14 |
| ARTICLE 8 – COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT) | 15 |
| ARTICLE 9 – RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE..... | 16 |
| ARTICLE 10 – ASSURANCE DE RESPONSABILITÉ CIVILE | 18 |
| ARTICLE 11 – APPEL DE CANDIDATURES, RAPPEL AU TRAVAIL ET CONTRAT D'ENGAGEMENT..... | 19 |
| ARTICLE 12 – RÉDUCTION DE TÂCHE, SUPPLANTATION, MISE À PIED ET MISE EN DISPONIBILITÉ..... | 21 |
| ARTICLE 13 – PERMANENCE | 22 |
| ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ | 23 |
| ARTICLE 15 – CESSION, TRANSFERT OU MODIFICATION DES STRUCTURES FONDAMENTALES..... | 25 |
| ARTICLE 16 – MESURES DISCIPLINAIRES | 25 |
| ARTICLE 17 – AVANTAGES SOCIAUX | 26 |
| ARTICLE 18 – CONGÉS DE MALADIE | 29 |
| ARTICLE 19 – RESPONSABLES DE DÉPARTEMENT ET TABLE DE CONSULTATION PÉDAGOGIQUE..... | 31 |
| ARTICLE 20 – CHARGE PUBLIQUE..... | 35 |
| ARTICLE 21 – CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES..... | 36 |
| ARTICLE 22 – CONGÉS DE LONGUE DURÉE, DÉPART PROGRESSIF À LA RETRAITE ET CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ | 37 |
| ARTICLE 23 – CONGÉS SOCIAUX ET POUR COMPARUTION | 43 |
| ARTICLE 24 – CONGÉS FAMILIAUX..... | 45 |
| ARTICLE 25 – ATTRIBUTION DES TÂCHES D'ENSEIGNEMENT | 57 |
| ARTICLE 26 – TÂCHE PROFESSIONNELLE DE L'ENSEIGNANT | 60 |
| ARTICLE 27 – ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ ET DE L'EXPÉRIENCE AUX FINS DE RÉMUNÉRATION ... | 66 |
| ARTICLE 28 – PERFECTIONNEMENT | 69 |

| | |
|--|-----------|
| ARTICLE 29 – FRAIS DE DÉPLACEMENT..... | 70 |
| ARTICLE 30 – SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL..... | 71 |
| ARTICLE 31 – BANNISSEMENT DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL | 72 |
| ARTICLE 32 – SALAIRE..... | 73 |
| ARTICLE 33 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES OU L'UTILISATION DE NOUVELLES MÉTHODES OU TECHNIQUES D'ENSEIGNEMENT | 75 |
| ARTICLE 34– DIVERS | 76 |
| ARTICLE 35 – DUREE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... | 77 |
| ANNEXE 1 - Conditions et modalités du départ progressif à la retraite de l'enseignant | 79 |
| ANNEXE 2- Modèle de Contrat d'engagement | 80 |
| ANNEXE 3- Lettre d'entente relative au départ progressif à la retraite de l'enseignant..... | 82 |
| ANNEXE 4- Lettre d'entente relative aux libérations syndicales | 84 |

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

1.01

La présente convention collective vise à assurer des services d'enseignement de qualité en français et en anglais conformément à la tradition, à la mission et aux valeurs éducatives chrétiennes de Villa Maria, de même que de maintenir et de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les enseignants, de définir des conditions de travail pour les enseignants visés par la présente convention et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

2.01 ANCIENNETÉ

Durée cumulative du lien d'emploi continu entre un enseignant et Villa Maria calculée selon les dispositions de l'article 14.

2.02 ANNÉE D'ENGAGEMENT

Période de douze mois ou moins prévue au contrat individuel de travail durant laquelle l'enseignant est à l'emploi de Villa Maria, cette période s'étendant normalement du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

2.03 ANNÉE DE SCOLARITÉ

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle en vertu du Manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

2.04 ANNÉE SCOLAIRE

Année scolaire telle qu'elle est définie à la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3). L'année scolaire des enseignants compte 200 jours qui sont répartis en journées d'enseignement et en journées pédagogiques et qui s'échelonnent normalement du 24 août au 30 juin suivant.

2.05 CLASSE

Correspond à un groupe-cours.

2.06 CONGÉDIEMENT

Mesure disciplinaire prise à l'endroit d'un enseignant qui met fin à son contrat d'engagement individuel.

2.07 CONJOINT

Sont considérées conjoint ou conjointe les personnes :

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

2.08 CYCLE

Période de neuf jours consécutifs d'enseignement sur laquelle est répartie la grille horaire de Villa Maria.

2.09 EMPLOYEUR

Villa Maria.

Villa Maria est constituée de deux secteurs : francophone et anglophone. La présente convention collective s'applique aux deux secteurs.

2.10 ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN

Sous réserve des dispositions prévues à la clause 26.07, enseignant dont la tâche d'enseignement est de 30 périodes.

2.11 ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL

Enseignant dont la tâche comprend 11 à 29 périodes d'enseignement par cycle.

2.12 ENSEIGNANT À LA LEÇON

Est considéré comme enseignant à la leçon, la personne dont la tâche d'enseignement équivaut 10 périodes ou moins de la tâche maximale annuelle de travail. Cet enseignant n'exerce que des présences d'enseignement incluant la préparation des cours, des examens et contrôles, la correction des copies des élèves, l'inscription des notes, et la présence aux élèves.

2.13 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT

Personne légalement qualifiée pour enseigner, ou en voie de l'être et ayant l'autorisation provisoire ou une tolérance d'engagement émise par l'autorité compétente, employée par le Collège et reconnue par l'accréditation émise en faveur du Syndicat.

2.14 ENSEIGNANT REMPLAÇANT

Enseignant qui aux termes d'un contrat d'engagement assume temporairement en tout ou en partie la tâche d'un même enseignant à temps plein ou d'un même enseignant à temps partiel absent pour une période connue de vingt (20) jours ouvrables consécutifs et plus de travail et/ou qui remplace effectivement en tout ou en partie la tâche d'un enseignant absent pour une période de vingt (20) jours ouvrables consécutifs et plus de travail.

Une ou des absences de l'enseignant suppléant totalisant 3 jours ou moins pendant l'accumulation de ces 20 jours consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

Sous réserve de disposition à l'effet contraire, l'enseignant remplaçant bénéficie des droits et avantages prévus à la convention collective.

2.15 ENSEIGNANT SUPPLÉANT

Enseignant engagé occasionnellement par Villa Maria pour remplacer un enseignant temporairement absent jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) jours ouvrables consécutifs de remplacement. Au-delà de cette période, il est considéré comme un enseignant remplaçant.

2.16 FNEEQ

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

2.17 GRIEF

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

2.18 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 scolaire.

2.19 MATIÈRE

Contenu d'un programme publié par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, portant un numéro qui l'identifie et faisant l'objet d'un enseignement à un groupe d'élèves donné.

2.20 MINISTÈRE

Le ministère du gouvernement du Québec qui a autorité sur l'éducation et les établissements d'enseignement privé.

2.21 MISE À PIED

La mise à pied vise l'enseignant non permanent à temps plein ou à temps partiel à qui l'Employeur ne peut offrir de tâche d'enseignement dans aucune matière, et qui n'a pas été avisé de son non-réengagement.

2.22 MISE EN DISPONIBILITÉ

La mise en disponibilité vise l'enseignant permanent à temps plein ou à temps partiel à qui l'Employeur ne peut offrir de tâche d'enseignement dans aucune matière.

2.23 NON-RENOUVELLEMENT DE CONTRAT

Mesure non disciplinaire qui vise à mettre fin au contrat individuel d'un enseignant non permanent au terme de l'année d'engagement en cours.

2.24 PARTIES

L'Employeur et le Syndicat.

2.25 PÉRIODE D'ENSEIGNEMENT

Durée ordinaire d'un cours donné par un enseignant égale à 60 minutes et, par extension, unité d'évaluation aux fins du calcul de la tâche d'enseignement.

2.26 PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ

Unité de temps durant laquelle l'enseignant est disponible pour répondre aux questions des élèves.

2.27 PÉRIODE DE SURVEILLANCE ET PÉRIODE DE SUPPLÉANCE

a) Période de surveillance

Unité de temps d'une durée maximale de soixante (60) minutes durant laquelle l'enseignant surveille un groupe d'élèves sans dispenser d'enseignement.

b) Période de suppléance

Unité de temps d'une durée maximale de soixante (60) minutes durant laquelle l'enseignant remplace un enseignant absent et enseigne à sa place.

2.28 RESPONSABLE DE DÉPARTEMENT

Le responsable de département est un enseignant qui assure le bon fonctionnement du département selon les dispositions de l'article 19.

2.29 SALAIRE BRUT D'UN JOUR OUVRABLE

Salaire annuel brut prévu à l'échelle, divisé par 200.

2.30 SPÉCIALITÉ

La (les) spécialité(s) d'un enseignant se définit (définissent) par l'un des critères suivants :

- a) la discipline est inscrite spécifiquement à son brevet d'enseignement ou sur tout autre document officiel attestant sa capacité légale à enseigner;
 - b) l'enseignant détient un diplôme universitaire dans la discipline;
 - c) l'enseignant a obtenu un minimum de 21 crédits de niveau universitaire dans la discipline;
- ou
- d) l'enseignant a enseigné la discipline l'équivalent de deux années à temps plein.
 - e) Dans le cas des cours maison, l'enseignant qui détient les compétences et/ou connaissances nécessaires pour dispenser ce cours

2.31 SYNDICAT

Syndicat

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE VILLA MARIA – UNION OF VILLA MARIA WORKERS – CSN
(unité du personnel enseignant)

2.32 TÂCHE D'ENSEIGNEMENT

Tâche composée uniquement d'heures d'enseignement.

2.33 TÂCHE PROFESSIONNELLE

Ensemble des activités professionnelles constitué de la tâche d'enseignement auprès des élèves et d'activités complémentaire que doit assumer l'enseignant à temps plein, l'enseignant à temps partiel ou l'enseignant remplaçant.

2.34 TRAITEMENT

Rémunération totale à laquelle un enseignant a droit en vertu de la présente convention. Le traitement inclut les avantages sociaux.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif et le mandataire de tous les enseignants visés par l'accréditation décernée au Syndicat par la Commission des relations du travail, pour les fins des rapports collectifs du travail.

3.02

La présente convention collective s'applique à tous les enseignants visés par l'accréditation.

3.03

Lorsqu'une disposition d'un règlement de Villa Maria touchant les conditions de travail des enseignants entre en conflit avec une disposition de la présente convention collective, cette dernière a préséance à moins que ce règlement de Villa Maria ne soit lui-même pris en vertu d'une loi ou d'un règlement d'ordre public.

3.04

Aucune entente particulière entre un enseignant et l'Employeur relative à des conditions de travail qui dérogent à celles prévues dans la présente convention collective n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'accord écrit du Syndicat.

3.05

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la convention.

Sans restreindre la portée de son droit de gérance, il est du ressort de l'Employeur, notamment, de pourvoir à l'organisation scolaire et de décider de l'allocation des ressources humaines, matérielles et financières de Villa Maria en vue de la réalisation du projet éducatif de l'école, de déterminer les services éducatifs, les activités complémentaires, les matières à enseigner, les contenus notionnels et les modalités d'application des programmes d'études, ainsi que de répartir et d'assigner les tâches et les horaires d'enseignement, tout cela dans le cadre du régime pédagogique de l'école et à l'intérieur du calendrier scolaire qu'il établit.

3.06

L'Employeur, le Syndicat et les enseignants conviennent de n'exercer contre quiconque, ni directement ni indirectement, aucune contrainte, menace, discrimination ou distinction fondée sur l'un ou l'autre des motifs énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne, sauf dans la mesure prévue par la loi, ou à cause de

l'exercice légitime d'activités ou de fonctions syndicales, ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation prévu par la présente convention collective ou la loi.

3.07

L'Employeur s'engage à ne pas confier à des tiers, par sous-traitance, du travail normalement exécuté par des enseignants couverts par le certificat d'accréditation, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par les parties par lettre d'entente.

ARTICLE 4 – AFFICHAGE ET RÉUNIONS

4.01

Le Syndicat peut afficher aux endroits convenus entre les parties les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser les membres du Syndicat. Il est entendu que toute communication ainsi affichée doit être signée par un membre du comité exécutif du Syndicat.

4.02

Après un avis du Syndicat à l'Employeur émis au moins quarante-huit heures à l'avance, le Syndicat peut tenir sur place des réunions d'enseignants de Villa Maria. La direction de l'école accommode, dans la mesure du possible, le Syndicat quant au choix de la salle. L'accès au campus et l'utilisation de la salle sont gratuits, sauf si cela occasionne à l'Employeur des frais supplémentaires que le Syndicat convient alors de lui rembourser. Le Syndicat se porte garant de l'utilisation adéquate des lieux.

Lorsque le Syndicat invoque une situation d'urgence, le délai prévu au paragraphe précédent est réduit à vingt-quatre heures.

4.03

L'Employeur met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat un local mutuellement acceptable pouvant être fermé à clef et de dimension convenable aux fins de secrétariat général. Ce local, pourvu d'une table, de chaises et d'un téléphone, est accessible pendant les heures d'ouverture de l'école, étant convenu que les frais d'interurbains sont à la charge du Syndicat. Le Syndicat se porte garant de l'utilisation adéquate des lieux.

4.04

L'Employeur entretient ce local dans le cadre de l'entretien régulier de l'école et met à la disposition du Syndicat, conformément aux règles qui en régissent l'utilisation, les services d'audiovisuel, d'imprimerie et de photocopie selon, le cas échéant, les taux réguliers établis par Villa Maria, étant entendu que ces services demeurent à l'avantage prioritaire de l'école et de ses usagers. Les parties peuvent convenir de l'utilisation par le Syndicat de tout autre service ou équipement.

4.05

Le Syndicat peut utiliser le réseau informatique de l'Employeur pour communiquer avec ses membres les informations suivantes : convocations à des assemblées ou activités syndicales, coordination de rencontres avec l'employeur ou réponse aux questions individuelles des membres. Le Syndicat peut également distribuer tout document à ses membres en le déposant à leur bureau ou dans leur pigeonier. Il est entendu que tout document ainsi distribué doit être signé par un membre du comité exécutif du Syndicat

4.06

Toute somme due aux termes du présent article doit être versée à l'Employeur dans les 30 jours de la remise au Syndicat d'un compte détaillé.

ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL

5.01

L'Employeur prélève sur le salaire brut de chaque enseignant visé par l'accréditation un montant égal à la cotisation régulière fixée par résolution du Syndicat. L'Employeur commence à prélever ce montant au plus tard 30 jours après réception d'une copie de cette résolution.

5.02

L'Employeur s'engage à prélever la cotisation syndicale régulière lors de chaque versement de salaire et à faire parvenir mensuellement au Syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, le montant total ainsi prélevé, accompagné d'un état détaillé indiquant : les nom et prénom(s) des enseignants, leur salaire annuel le cas échéant, le salaire versé à chaque période de paie y compris toute rémunération additionnelle, ainsi que le montant de la cotisation syndicale individuelle. Il indique aussi le cumulatif du salaire versé et des cotisations prélevées.

En ce qui a trait à toute autre cotisation syndicale, l'Employeur dispose d'un délai de 30 jours après réception d'une copie de la résolution adoptée à cette fin par l'assemblée générale, pour commencer à la prélever. Il en fait la remise au Syndicat au plus tard le 15 du mois suivant.

L'Employeur remet au Syndicat, dès que possible mais au plus tard le 15 février de chaque année, un état des cotisations syndicales prélevées à l'égard de chaque enseignant au cours de l'année civile précédente. De plus, l'Employeur inscrit ce montant sur les formulaires fiscaux appropriés qu'il doit remettre aux enseignants.

5.03

L'Employeur informe tout nouvel enseignant visé par l'accréditation de l'existence du Syndicat et, le cas échéant, de la convention collective.

ARTICLE 6 – ACTIVITÉS SYNDICALES

Congé pour activités syndicales

6.01

L'enseignant désigné par le Syndicat peut s'absenter du travail afin de participer à des activités syndicales officielles.

6.02

La demande de congé pour activités syndicales doit être transmise par écrit à l'Employeur au moins 5 jours au préalable.

6.03

Si la demande de congé est autorisée, l'enseignant peut alors s'absenter sans réduction de salaire pourvu que le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, dans les 30 jours de la remise au Syndicat d'un compte détaillé, le coût de remplacement de l'enseignant.

Il est entendu que l'obligation de rembourser du Syndicat ne s'applique que i) si la participation de l'enseignant à des activités syndicales officielles l'empêche d'accomplir sa tâche d'enseignement et ii) si l'Employeur fait effectivement remplacer l'enseignant à cette occasion.

Le cas échéant, le montant devant être remboursé par le Syndicat correspond à la rémunération, y compris le coût des avantages sociaux, versée par l'Employeur à la personne qui a remplacé l'enseignant

6.04

Un congé pour participer à des activités syndicales officielles peut être refusé si :

- a) le Syndicat a déjà bénéficié, pour l'ensemble des enseignants visés par l'accréditation, de 24 jours de congé pendant l'année scolaire;
- b) un enseignant a déjà bénéficié de 12 jours de congé pendant l'année scolaire;
- c) plus de deux enseignants souhaitent bénéficier simultanément d'un tel congé;
- d) la durée du congé excède trois jours de travail consécutifs, à moins que ce ne soit pour assister au congrès triennal de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) ou de la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

L'enseignant doit préparer une enveloppe de suppléance accompagnée de notes explicatives à remettre à la préposée aux suppléances.

Présence du représentant syndical

6.05

Pourvu que cela se déroule en dehors de leurs périodes d'enseignement respectives, le représentant du Syndicat qui accompagne un enseignant lors de la présentation de son grief, ou de sa discussion avec l'Employeur, peut s'absenter de son travail sans réduction de salaire, ni remboursement par le Syndicat, après en avoir avisé l'Employeur dans un délai raisonnable.

Audition de grief

6.06

Pourvu d'en aviser l'Employeur au moins 5 jours au préalable, sont libérés sans réduction de salaire pour assister à l'arbitrage d'un grief :

- a) un représentant syndical désigné par le Syndicat;
- b) le plaignant de même que l'enseignant assigné comme témoin à la demande du Syndicat lors de l'audition de ce grief, pourvu, dans ce cas-ci, que ce dernier rembourse à l'Employeur, dans les 30 jours de la remise au Syndicat d'un compte détaillé, le coût de leur remplacement.

Rencontres du Comité paritaire des relations du travail

6.07

Les enseignants membres du Comité paritaire des relations du travail peuvent assister à ses rencontres, sans réduction de salaire ni remboursement par le Syndicat :

- a) si elles se déroulent en dehors de leurs périodes d'enseignement respectives,
- ou
- b) si elles se déroulent pendant ces périodes d'enseignement avec l'accord des parties.

Négociation collective

6.08

Les membres du comité de négociation peuvent s'absenter du travail sans réduction de salaire, ni remboursement par le Syndicat, pour participer aux séances de négociation de la convention collective aux heures et aux jours où les parties fixeront leurs rencontres.

De plus, l'Employeur met à la disposition des membres du comité de négociation une banque de libération équivalant à 18 périodes sans réduction de salaire, ni remboursement par le Syndicat, afin de préparer les rencontres de négociation. L'utilisation de cette banque peut débuter au plus tôt 60 jours avant l'échéance de la convention collective et se termine au plus tard le jour de la signature du renouvellement de la convention collective. Le Syndicat donne un avis à l'Employeur au moins deux jours avant la libération en indiquant le nom des personnes ainsi que la ou les périodes faisant l'objet d'une demande de libération.

Congé pour fonctions syndicales

6.09

L'enseignant désigné par le Syndicat peut se voir accorder un congé pour occuper des fonctions syndicales auprès de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) ou du Conseil central du Montréal métropolitain.

6.10

L'enseignant peut alors s'absenter sans réduction de salaire pourvu que le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, dans les 30 jours de la remise au Syndicat d'un compte détaillé, le coût de remplacement de l'enseignant.

Il est entendu que l'obligation de rembourser du Syndicat ne s'applique que i) si l'occupation de fonctions syndicales empêche l'enseignant d'accomplir sa tâche d'enseignement et ii) si l'Employeur fait effectivement remplacer l'enseignant à cette occasion.

Le cas échéant, le montant devant être remboursé par le Syndicat correspond à la rémunération, y compris le coût des avantages sociaux, versée par l'Employeur à la personne qui a remplacé l'enseignant.

6.11

Un seul enseignant à la fois peut bénéficier d'un congé pour occuper des fonctions syndicales.

6.12

La demande de congé pour occuper des fonctions syndicales doit être transmise par écrit à l'Employeur au moins 30 jours au préalable.

6.13

Si un enseignant est élu à un poste de l'exécutif de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), ou à un poste de l'exécutif ou de la coordination de la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) ou à un poste de l'exécutif du Conseil central, l'employeur, sur avis adressé à cette fin vingt (20) jours à l'avance, libère l'enseignant avec traitement, incluant les avantages sociaux, le tout remboursable par le Syndicat. Ce congé est renouvelable annuellement. La même disposition s'applique pour une période de trois (3) ans à compter du début de la libération, à moins d'entente entre les parties, à l'enseignant appelé à remplir une fonction syndicale permanente.

6.14

Avant le 1er juin de l'année pendant laquelle il se prévaut d'un congé pour occuper des fonctions syndicales, l'enseignant avise par écrit l'Employeur de son intention de retourner ou non au travail au début de l'année scolaire suivante. À défaut d'un tel avis, l'enseignant est réputé avoir démissionné.

6.15

S'il désire retourner au travail, l'enseignant reprend son poste sous réserve, toutefois, des autres dispositions de la présente convention collective.

6.16

L'enseignant qui cesse d'exercer ses fonctions syndicales avant le début de l'année scolaire suivante se voit alors accorder un congé sans salaire pour la durée résiduelle de son congé d'origine.

Bureau fédéral de la FNEEQ-CSN

6.17

Un enseignant, membre du bureau fédéral de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) peut, à la condition d'en aviser l'Employeur par écrit au moins 5 jours au préalable, s'absenter du travail pour participer aux réunions du bureau fédéral. Une banque de 10 jours est accordée pour l'ensemble des enseignants pendant l'année scolaire pour participer aux réunions du bureau fédéral.

Un seul enseignant à la fois peut se prévaloir d'une absence pour participer à une réunion du bureau fédéral. Ces absences ne sont pas comptabilisées dans le nombre de jours prévu à 6.04.

6.18

L'enseignant peut alors s'absenter sans réduction de salaire pourvu que le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, dans les 30 jours de la remise au Syndicat d'un compte détaillé, le coût de remplacement de l'enseignant.

Il est entendu que l'obligation de rembourser du Syndicat ne s'applique que i) si la participation de l'enseignant à une réunion du bureau fédéral l'empêche d'accomplir sa tâche d'enseignement et ii) si l'Employeur fait effectivement remplacer l'enseignant à cette occasion.

Le cas échéant, le montant devant être remboursé par le Syndicat correspond à la rémunération, y compris le coût des avantages sociaux, versée par l'Employeur à la personne qui a remplacé l'enseignant.

Aménagement de l'horaire

6.19

Pourvu que le Syndicat lui fournisse avant le 1er mars le nom des enseignants concernés, l'Employeur convient d'aménager, une seule fois pour l'année scolaire suivante, l'horaire d'enseignement des membres du comité exécutif du Syndicat, de telle sorte qu'un maximum de six d'entre eux aient une plage commune libre de cours d'une période par cycle de neuf jours pour vaquer à l'exécution de leur mandat.

Réduction partielle de la tâche d'enseignement d'un membre du comité exécutif

6.20

- a) L'Employeur accorde pour l'année scolaire suivante, une libération de la tâche d'enseignement d'une personne désignée par le Syndicat équivalant à huit (8) périodes par cycle de neuf jours, et ce, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat afin d'assurer le fonctionnement du syndicat.
- b) De plus, sur demande présentée par le Syndicat avant le 1er mars de l'année précédente, une libération additionnelle de la tâche d'enseignement, pouvant aller jusqu'à huit (8) périodes par cycle de neuf jours, est accordée à la personne identifiée en 6.20 a). Le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, dans les 30 jours de la remise au Syndicat d'un compte détaillé, la rémunération, y compris le coût des avantages sociaux, versée par l'Employeur à la personne qui remplace l'enseignant libéré en vertu du présent alinéa.
- c) Les membres de l'exécutif du Syndicat ne sont pas tenus d'être présents à deux (2) journées pédagogiques de leur choix parmi celles pouvant être utilisées de façon compensatoire, par année scolaire.

6.21

Le Syndicat indique à l'Employeur, avant le 1er mars, le nom de la personne libérée en vertu de l'alinéa a) ou b) de la clause 6.20.

Le nombre de périodes de libération attribuées à un enseignant doit correspondre à un groupe-cours.

ARTICLE 7 – COMMUNICATION DE RENSEIGNEMENTS

7.01

Au plus tard le troisième lundi du mois d'octobre de chaque année, l'employeur fournit au Syndicat, par ordre alphabétique, les listes distinctes suivantes :

- a) la liste des enseignants pour l'année courante incluant les informations suivantes :
 - 1. nom de l'enseignant,
 - 2. adresse domiciliaire,
 - 3. numéro de téléphone à domicile si disponible,
 - 4. courriel personnel si disponible,
 - 5. numéro de brevet d'enseignement,
 - 6. autorisation d'enseigner ou tolérance d'enseignement et date d'échéance.

- b) l'horaire de chaque enseignant;
- c) le nombre d'élèves par groupe incluant les groupes options;
- d) la liste des enseignants en congé en spécifiant le type de congé;
- e) la liste des enseignants inscrits sur la liste de rappel;
- f) la liste d'ancienneté;
- g) la liste des membres du conseil d'administration du Collège.

Le Syndicat est également avisé, dans les meilleurs délais, de tout changement de fonction ou de tâche d'enseignement, de toute démission ou départ à la retraite, ainsi que de tout engagement d'un nouvel enseignant.

7.02

L'Employeur transmet au Syndicat, en même temps qu'il lui fait parvenir mensuellement les cotisations syndicales prélevées aux termes de l'article 5 de la présente convention collective, le nom de tout enseignant nouvellement engagé de même, le cas échéant, que tout changement à la Fiche existante d'un enseignant pourvu que ce dernier y consente.

7.03

L'Employeur transmet au Syndicat une copie de tout nouveau règlement ou de toute nouvelle politique visant les enseignants.

7.04

Le Syndicat transmet par écrit à l'Employeur, avant qu'elle n'entre en fonction, le nom de toute personne occupant un poste ou ayant des responsabilités au sein du Syndicat, ou autrement habilitée à le représenter.

ARTICLE 8 – COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)

8.01

Est institué un Comité des relations du travail (ci-après le « CRT ») dont les membres ont pour mandat d'étudier tout sujet ayant trait aux relations du travail entre l'Employeur, le Syndicat et les enseignants, c'est-à-dire toute question relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective.

8.02

Le CRT est composé de deux représentants de l'Employeur, de même que de deux personnes salariées désignées par le Syndicat.

La durée du mandat des membres du CRT prend fin au terme de l'année scolaire, étant convenu que ce mandat est renouvelable.

8.03

L'Employeur et le Syndicat s'informent mutuellement du nom de leurs représentants au sein du CRT, dans les 30 jours suivant la signature de la présente convention collective, puis à l'occasion de leur remplacement éventuel.

8.04

Le CRT établit ses propres règles de fonctionnement.

8.05

À l'occasion, les membres du CRT peuvent, d'un commun accord, inviter un enseignant ou toute autre personne à assister ou à participer à l'une de leurs rencontres.

8.06

Les membres du CRT se réunissent à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, au plus tard dans les 10 jours suivants. L'Employeur ou le Syndicat énumère dans sa demande les sujets qu'il souhaite aborder à cette occasion.

Les parties conviennent alors de la date, de l'heure, du lieu et de l'ordre du jour de la rencontre.

Il est cependant convenu que les membres du CRT ne peuvent se réunir pendant les vacances d'été et les périodes de congé sans l'accord des deux parties.

8.07

Le secrétaire du CRT prépare le projet de procès-verbal et le soumet aux autres membres en vue de son approbation et de sa signature par les parties au plus tard lors de la réunion suivante. Le procès-verbal ne doit contenir que les attendus, les propositions et, s'il y a lieu, les résolutions.

8.08

Toutes modifications aux différents formulaires, fiches, contrat individuel ou autres que doivent remplir les enseignants doivent être discutées en CRT.

ARTICLE 9 – RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9.01

Les parties conviennent de régler les griefs dans toute la mesure du possible.

Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent article.

9.02

Si le Syndicat, un groupe d'enseignants ou un enseignant désire formuler un grief, il doit le soumettre par écrit à la Directrice des services éducatifs du secteur francophone ou du secteur anglophone, selon le cas, dans les 45 jours suivant la connaissance des faits qui sont à l'origine de ce grief, mais dans un délai maximum de 6 mois de la survenance de ces faits.

Si l'Employeur désire formuler un grief, il doit le soumettre par écrit au Syndicat dans le même délai.

9.03

À compter de la date du dépôt d'un grief, la Directrice des services éducatifs ou le Syndicat à qui il a été soumis dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour communiquer par écrit sa réponse à l'autre partie.

Toutefois, si l'une ou l'autre des parties a recours à la clause 8.06 afin de discuter du grief, le délai pour la réponse de l'Employeur ou du Syndicat est de 10 jours ouvrables après la tenue du CRT.

9.04

À moins d'un règlement entre les parties ou à moins que le Syndicat, le groupe d'enseignants, l'enseignant ou l'Employeur ne se désiste du grief, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les 30 jours ouvrables de l'expiration du délai mentionné à la clause 9.03 en proposant par écrit à l'autre partie le nom d'un ou de plusieurs arbitres pouvant décider du grief.

9.05

Les délais prévus au présent article ne courent pas du 1er juillet jusqu'au jour précédant la rentrée scolaire qui suit, inclusivement.

9.06

Les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés par un arbitre unique choisi par les parties.

À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre ou à défaut de capacité d'agir de celui-ci, les parties peuvent s'entendre sur un nouvel arbitre ou demander au ministre du Travail d'en nommer un.

9.07

Aux fins du dépôt écrit du grief, une formule suffisamment claire doit être remplie, selon le cas, par l'enseignant, le groupe d'enseignants, le Syndicat ou l'Employeur, faisant état des faits à l'origine du grief, de même que de la date de leur connaissance ou de leur survenance, mentionnant, autant que possible, les clauses de la convention collective qui s'y rapportent et indiquant le correctif requis. Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme.

9.08

Les parties peuvent convenir, par écrit, de déroger à la présente procédure de grief, de même qu'à ses délais qui sont de rigueur.

9.09

La sentence arbitrale est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout enseignant concerné.

9.10

L'arbitre, si possible, doit rendre sa décision dans les 30 jours qui suivent la fin de la dernière séance d'arbitrage. Cependant, l'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision de l'arbitre n'est pas nulle du fait qu'elle soit rendue après l'expiration du délai pour la rendre.

9.11

L'arbitre décide du grief conformément aux dispositions de la présente convention collective : il ne peut ni la modifier, ni y ajouter, ni en soustraire quoi que ce soit.

9.12

L'arbitre possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.

9.13

Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage et les frais et les honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par chacune des parties.

Tout enseignant appelé comme témoin avec l'autorisation de l'arbitre peut s'absenter de son travail pour témoigner à l'audience.

L'enseignant qui a soumis le grief peut s'absenter de son travail pour assister à l'audience.

9.14

Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'Employeur doit établir le bien-fondé des motifs invoqués contre l'enseignant. L'Employeur ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'il a invoqués par écrit au soutien de la mesure disciplinaire.

9.15

Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celui qui a déposé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties à l'arbitre lui soumet le désaccord pour sentence finale. L'arbitre conserve compétence pour en fixer le montant.

ARTICLE 10 – ASSURANCE DE RESPONSABILITÉ CIVILE

10.01

- a) L'Employeur s'engage à protéger l'enseignant dès que la responsabilité civile de ce dernier est mise en cause par le fait de l'exercice de ses fonctions. L'Employeur s'engage alors à prendre fait et cause pour l'enseignant et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à cet égard.
- b) De plus, toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de salaire ni de droits.
- c) Les engagements pris par Villa Maria au présent article ne s'appliquent pas pour toute situation où l'enseignant est responsable de négligence, coupable d'une infraction criminelle ou l'autorisation d'enseigner de l'enseignant fait l'objet d'une suspension ou d'une révocation. Dans un tel cas, si des dépenses ont été engagées par l'Employeur, l'enseignant a l'obligation de les rembourser sans délai.
- d) L'enseignant est soumis à l'égard de l'Employeur aux obligations d'un assuré à l'endroit de son assureur quant à la bonne foi, à la collaboration et à la communication en temps utile d'un événement ou d'une réclamation. Il ne peut admettre sa responsabilité ni préjudicier à la défense que Villa Maria veut opposer à la réclamation.
- e) Le défaut de se conformer à ses obligations peut entraîner un refus de couverture ou d'indemnisation.

10.02

L'Employeur s'engage à contracter une assurance de biens aux termes de laquelle l'assureur, sauf négligence grossière de la part de l'enseignant, indemniser ce dernier jusqu'à concurrence de 2 000 \$ pour le vol, la perte totale ou partielle ou la destruction à Villa Maria de ses biens personnels normalement utilisés aux fins de son enseignement, à l'exclusion des instruments didactiques tels les préparations, plans, projets, évaluations, cours, tableaux et illustrations.

Advenant que l'enseignant soit bénéficiaire d'une autre assurance contre le vol, la perte totale ou partielle ou la destruction de ces mêmes biens, l'indemnité d'assurance exigible en vertu de la présente clause sera limitée au montant de la franchise que l'enseignant aura dû assumer réellement aux termes de cette autre assurance, jusqu'à concurrence de 2 000 \$.

Pour invoquer le bénéfice de la présente clause, l'enseignant doit avoir remis préalablement à l'Employeur la liste de ses biens personnels qu'il apporte aux fins de son enseignement, avec indication de la durée de leur utilisation à Villa Maria, et remettre à l'Employeur une mise à jour de cette liste au fur et à mesure des changements la concernant.

ARTICLE 11 – APPEL DE CANDIDATURES, RAPPEL AU TRAVAIL ET CONTRAT D'ENGAGEMENT

Appel de candidatures et rappel au travail

11.01

L'Employeur procède à la dotation en personnel enseignant de Villa Maria par l'attribution des tâches d'enseignement conformément à l'article 25 de la présente convention collective et, si d'autres besoins surgissent, par l'appel de candidatures conformément aux dispositions du présent article, y compris le rappel au travail d'enseignants mis en disponibilité ou mis à pied.

11.02

Si, après avoir procédé à l'attribution des tâches d'enseignement, il reste encore un poste existant à pourvoir, ou s'il lui faut pourvoir un poste nouvellement créé, un poste devenu vacant définitivement ou un poste vacant temporairement pour vingt (20) jours ou plus, l'Employeur en informe les enseignants à son emploi par un appel de candidatures transmis par courriel interne à chaque enseignant.

11.03

Un enseignant à temps plein ne peut postuler un poste temporairement vacant.

L'Employeur n'est pas tenu de procéder à un appel de candidatures pour pourvoir un poste temporairement vacant pour une durée indéterminée.

11.04

L'Employeur transmet au Syndicat une copie de l'appel de candidatures le jour même de son affichage.

11.05

L'Employeur peut pourvoir temporairement le poste en attendant que le candidat désigné puisse l'occuper.

11.06

L'enseignant dispose de 7 jours à compter de la date de l'affichage et de l'envoi du courriel pour poser sa candidature par écrit.

11.07

À l'expiration de la durée de l'appel de candidatures, l'Employeur transmet une copie de la liste des candidats qui sont déjà à l'emploi de Villa Maria au Syndicat.

11.08

Pourvu que le candidat satisfasse aux exigences normales du poste à pourvoir, l'Employeur considère d'abord la candidature des enseignants à temps plein et à temps partiel déjà à son service et, parmi ceux-ci, il accorde la priorité aux enseignants permanents sur les enseignants non permanents.

S'il y a plus d'un candidat dans l'une de ces catégories, priorité est accordée selon l'ordre suivant :

- a) à celui qui possède le plus d'ancienneté;
- b) à celui qui possède le plus d'expérience;
- c) à celui qui possède le plus de scolarité.

11.09

Si le poste à pourvoir n'est pas attribué à un enseignant à temps plein ou à temps partiel déjà à son service, l'Employeur procède alors au rappel au travail des enseignants mis en disponibilité et mis à pied, s'il s'en trouve, qui satisfont aux exigences normales du poste à pourvoir, en accordant la priorité aux premiers sur les seconds.

S'il y a plus d'un candidat dans l'une de ces catégories, priorité est accordée selon l'ordre prévu à la clause précédente.

Malgré ce qui précède, il est entendu que l'enseignant mis en disponibilité ou mis à pied peut aussi postuler sur le poste à pourvoir dans le cadre de l'appel de candidatures.

11.10

À défaut de candidat à l'interne ou si le poste à pourvoir n'est pas attribué à l'un des enseignants mis en disponibilité ou mis à pied tel que prévu à la clause 11.09, l'Employeur procède à l'embauche d'une personne de l'extérieur.

11.11

Si l'enseignant désigné possède déjà une tâche d'enseignement au moment de l'attribution du poste, il l'occupe selon ce qui suit :

- a) dès l'obtention du poste si cela n'occasionne pas le réaménagement de l'horaire des enseignants;
- b) dès que possible si l'occupation immédiate du poste ne modifie pas plus du quart de la tâche d'enseignement de tout enseignant visé par ce réaménagement de l'horaire;
- c) au début de l'année scolaire suivante dans tous les autres cas.

Contrat d'engagement

11.12

À moins qu'il ne s'agisse d'un emploi de courte durée comme suppléant, l'engagement de l'enseignant se fait par contrat écrit sur le formulaire de Villa Maria prévu à cet effet.

11.13

Le contrat d'engagement d'un enseignant permanent se renouvelle automatiquement d'année en année.

11.14

Le contrat d'engagement d'un enseignant non permanent ou d'un enseignant à la leçon se renouvelle automatiquement à moins que l'Employeur n'avise l'enseignant par écrit de son non-réengagement, au plus tard le 15 mai de l'année en cours.

11.15

Le non-réengagement d'un enseignant non permanent ou d'un enseignant à la leçon, de même que la résiliation du contrat ou le non-réengagement d'un enseignant remplaçant, ne peut faire l'objet d'un grief.

11.16

L'Employeur accorde un contrat à la leçon à un enseignant dont la tâche comporte dix (10) périodes d'enseignement ou moins.

11.17

Un enseignant peut renoncer à son engagement pour l'année scolaire suivante pourvu qu'il en avise l'Employeur par écrit avant le 1er mars de l'année en cours.

11.18

Au moment de l'engagement ou de l'attribution du poste, l'Employeur indique sur le contrat de l'enseignant si le poste ou une partie du poste qu'on lui confie résulte de l'absence d'un autre enseignant en congé autorisé. Dans ce cas, l'enseignant remplace précisément ledit enseignant absent et au moment du retour au travail de celui-ci, ou à compter de la date à laquelle celui-ci devait revenir au travail, le remplaçant perd son poste de remplacement et son contrat de remplacement est automatiquement résilié, nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective.

11.19

L'enseignant dont l'emploi cesse avant la fin de son contrat d'engagement doit avoir été rémunéré à raison de 1/200 de son salaire annuel pour chacun des jours pendant lesquels il a effectivement travaillé en vertu de ce contrat d'engagement.

11.20

L'enseignant peut démissionner en cours d'emploi pourvu qu'il en avise l'Employeur par écrit au moins un mois à l'avance.

ARTICLE 12 – RÉDUCTION DE TÂCHE, SUPPLANTATION, MISE À PIED ET MISE EN DISPONIBILITÉ

Réduction de tâche

12.01

Advenant la nécessité de procéder à une réduction de tâche, l'Employeur en informe l'enseignant concerné au plus tard le 15 mai si cela se produit dans le cadre de l'attribution des tâches d'enseignement prévue à l'article 25 de la présente convention collective, et au moins 30 jours à l'avance dans tous les autres cas.

Pour les fins du présent article, les raisons justifiant la réduction de tâche d'un enseignant en dehors du cadre de l'attribution des tâches d'enseignement sont les suivantes : la fermeture de l'école, d'un secteur, d'un niveau ou d'une classe.

12.02

Une réduction de tâche s'effectue dans une matière donnée, dans l'ordre suivant :

- a) est d'abord touché l'enseignant ayant le moins d'ancienneté;
- b) en cas d'égalité d'ancienneté, est d'abord touché l'enseignant ayant le moins d'expérience;
- c) en cas d'égalité d'expérience, est d'abord touché l'enseignant ayant le moins de scolarité.

Supplantation

12.03

Pourvu qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche à pourvoir et qu'il possède plus d'ancienneté, l'enseignant dont la tâche d'enseignement est réduite peut déplacer, dans une autre matière, l'enseignant y possédant le moins d'ancienneté.

Mise à pied et mise en disponibilité

12.04

Advenant la nécessité de procéder à une mise à pied ou à une mise en disponibilité, l'Employeur en avise par écrit l'enseignant concerné et le Syndicat au plus tard le 15 mai si cela se produit dans le cadre de l'attribution des tâches d'enseignement prévu à l'article 25 de la présente convention collective, et au moins 30 jours à l'avance dans tous les autres cas.

La mise à pied ou la mise en disponibilité prend alors effet à compter de la fin de l'année scolaire en cours dans le premier cas, et à compter de la date indiquée dans l'avis dans tous les autres cas.

12.05

L'enseignant permanent mis en disponibilité conserve son lien d'emploi avec Villa Maria pendant les vingt-quatre premiers mois qui suivent sa mise en disponibilité. L'enseignant non permanent mis à pied conserve son lien d'emploi avec Villa Maria pendant les douze premiers mois qui suivent sa mise à pied.

12.06

Pendant les vingt-quatre mois que dure sa mise en disponibilité ou pendant les douze mois que dure sa mise à pied, l'enseignant concerné est inscrit sur la liste de rappel de Villa Maria. Cette liste de rappel est révisée le 1er septembre de chaque année. Le nom de l'enseignant inscrit sur la liste de rappel y demeure tant que Villa Maria ne le rappelle pas pour combler une charge disponible, et ce, jusqu'à la fin du vingt-quatrième mois de sa mise en disponibilité pour l'enseignant permanent ou jusqu'à la fin du douzième mois de sa mise à pied pour l'enseignant non permanent.

ARTICLE 13 – PERMANENCE

13.01

Un enseignant à temps plein, légalement qualifié et titulaire d'un brevet d'enseignement, acquiert la permanence dès l'entrée en vigueur du contrat d'engagement pour l'année scolaire qui suit celle durant laquelle il a accumulé deux années d'ancienneté à Villa Maria.

13.02

Un enseignant à temps partiel, légalement qualifié et titulaire d'un brevet d'enseignement, acquiert la permanence dès l'entrée en vigueur du contrat d'engagement pour l'année scolaire qui suit celle durant laquelle il a accumulé l'équivalent de deux années d'enseignement à temps plein à Villa Maria.

13.03

Un enseignant remplaçant, légalement qualifié et titulaire d'un brevet d'enseignement, acquiert la permanence dès l'entrée en vigueur du contrat d'engagement, à titre d'enseignant à temps plein ou à temps partiel, pour l'année scolaire qui suit celle durant laquelle il a atteint l'équivalent de deux années d'enseignement à temps plein à Villa Maria. Il se voit alors reconnaître son ancienneté correspondant à la durée totale pendant laquelle il aura occupé cette fonction de remplacement.

ARTICLE 14 – ANCIENNETE

14.01

L'ancienneté d'un enseignant à temps plein se calcule en années et en jours à compter du début de sa plus récente entrée en fonction chez l'Employeur.

14.02

L'ancienneté d'un enseignant à temps partiel ou d'un enseignant à la leçon se calcule de la même manière, au prorata de la tâche d'enseignement d'un enseignant à temps plein.

14.03

Un enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté par année d'engagement.

14.04

La liste d'ancienneté à jour est transmise au Syndicat et affichée pendant 30 jours à compter du premier lundi d'octobre.

Cette liste énumère les enseignants par ordre d'ancienneté, avec indication de leur nom, de leur catégorie d'emploi, de la date de leur plus récente entrée en fonction chez l'Employeur, de leur ancienneté, de même que du nombre d'années d'expérience et de scolarité.

14.05

La liste d'ancienneté devient officielle à l'expiration de la durée de son affichage, sous réserve de toute mésentente à ce propos qu'un enseignant ou le Syndicat aura soumise à l'Employeur pendant ce temps.

14.06

Si la liste d'ancienneté est révisée suite à une contestation, toute correction est immédiatement transmise au Syndicat et à l'enseignant concerné. Une correction ne peut avoir d'effet rétroactif remontant avant le début de l'année scolaire en cours.

14.07

L'ancienneté d'un enseignant continue de s'accumuler :

- a) durant une absence due à une lésion professionnelle reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, jusqu'à l'expiration du délai pour exercer le droit au retour au travail prévu aux termes de la loi;
- b) pendant les vingt-quatre premiers mois d'une absence pour invalidité, autre qu'une lésion professionnelle;
- c) pendant un congé autorisé aux termes des articles 23 et 24 de la présente convention collective, ou tout autre congé autorisé de brève durée;
- d) pendant un congé prévu à l'article 22, à l'exclusion du congé pour fins personnelles prévu à la clause 22.06;
- e) pendant les vingt-quatre premiers mois au cours desquels l'enseignant est à l'emploi de l'Employeur dans un poste qui n'est pas visé par l'accréditation du Syndicat;
- f) pendant un congé pour activités professionnelles autorisé aux termes de l'article 21 de la présente convention collective, à l'exception d'un congé autorisé en vertu de la clause 21.03;
- g) pendant un congé, une absence ou une libération pour activités syndicales prévu à l'article 6 de la présente convention collective;
- h) pendant le congé partiel prévu à la clause 25.04 et selon les modalités qui y sont prévues;
- i) pendant la suspension d'un enseignant.

14.08

L'ancienneté d'un enseignant cesse de s'accumuler mais est préservée :

- a) après l'application des périodes prévues aux alinéas a) et b) de la clause 14.07;
- b) pendant un congé pour fins personnelles prévu à la clause 22.06;
- c) pendant une mise à pied d'au plus douze mois;
- d) pendant une mise en disponibilité d'au plus vingt-quatre mois;
- e) pendant un congé pour charge publique autorisé aux termes de l'article 20 de la présente convention collective.

14.09

L'enseignant perd toute ancienneté et son lien d'emploi :

- a) lors de sa démission;
- b) à l'expiration de son contrat d'engagement en cours s'il a renoncé à son rengagement subséquent, ou s'il a été avisé de son non-réengagement;
- c) lors de sa retraite;
- d) lors de son congédiement;

- e) si l'enseignant ne se présente pas au travail à l'expiration du terme d'une absence ou d'un congé au-delà duquel son ancienneté cesse de s'accumuler ou cesse d'être préservée, selon le cas, à moins d'en être empêché pour une raison valable qu'il lui faut communiquer sans délai à l'Employeur;
- f) si sa mise à pied excède douze mois, ou si sa mise en disponibilité excède vingt-quatre mois;
- g) trois mois après l'expiration du terme du contrat d'engagement de l'enseignant à la leçon ou d'un suppléant, si l'enseignant à la leçon ou le suppléant n'a pas été réembauché;
- h) trois mois après l'expiration du terme du contrat d'engagement d'un enseignant remplaçant, sous réserve toutefois de l'application de la clause 13.03;
- i) après le vingt-quatrième mois au cours duquel l'enseignant a occupé un poste qui n'est pas visé par l'accréditation du Syndicat;
- j) si l'enseignant en mise à pied ou en mise en disponibilité refuse un rappel au travail, ou ne se présente pas au travail dans les 15 jours suivant son rappel au travail qui lui aura été notifié par courrier recommandé expédié à sa dernière adresse connue de l'Employeur;
- k) si l'enseignant ne se présente pas au travail pendant plus de quatre jours ouvrables sans autorisation ou sans raison valable qu'il lui faut communiquer à l'Employeur pendant ce temps, à moins d'en être empêché par suite d'une incapacité physique ou mentale prouvée.

ARTICLE 15 – CESSION, TRANSFERT OU MODIFICATION DES STRUCTURES FONDAMENTALES

15.01

Si l'Employeur décide de céder ou de transférer son établissement scolaire à une corporation publique, semi-publique ou privée ou de modifier ses structures fondamentales d'enseignement (par exemple, en abolissant l'un des secteurs ou des niveaux d'enseignement de l'école), et que de telles éventualités entraînent la fermeture d'une classe ou d'un programme, les effets que cette cession, ce transfert ou cette modification peuvent entraîner sur les conditions de travail des enseignants ainsi visés sont discutés au CRT et celui-ci voit à recommander des mesures propres à les régler en tenant compte des circonstances. À moins de cas fortuit ou de force majeure, le CRT doit être avisé de telles éventualités au moins trois mois avant la signature de tout accord donnant effet à cette cession, à ce transfert ou à cette modification de structures fondamentales.

15.02

Advenant la fermeture définitive de l'école, l'Employeur et le Syndicat participeront sans délai à la constitution d'un comité d'aide au reclassement des enseignants ainsi visés.

ARTICLE 16 – MESURES DISCIPLINAIRES

16.01

Si un enseignant commet une faute qui, par sa gravité, sa nature ou son caractère répétitif, nécessite une intervention immédiate, l'Employeur peut le suspendre de ses fonctions, sans salaire, afin de déterminer la nature des mesures à prendre.

À moins d'entente contraire entre les parties, l'Employeur dispose alors de dix jours pour aviser l'enseignant :

a) des mesures dont ce dernier fait l'objet;

ou

b) de l'absence de mesure à son endroit.

Si l'enseignant ne fait pas l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur le réintègre dans ses fonctions et lui verse le salaire dont il a été privé depuis le début de sa suspension.

16.02

Dans les cas qui ne nécessitent pas de suspension aux termes de la clause 16.01, l'Employeur peut imposer à l'enseignant une mesure disciplinaire en lui remettant un écrit indiquant le fait reproché pour lui permettre de s'amender.

16.03

Avant d'imposer une mesure disciplinaire, l'Employeur doit préalablement informer l'enseignant des faits qui lui sont reprochés afin qu'il puisse se justifier. Dans le cas où l'Employeur décide de rencontrer l'enseignant pour lui imposer une mesure disciplinaire ou lors de toute rencontre préalable à la mesure disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.

16.04

Toute mesure disciplinaire doit émaner d'un représentant autorisé de l'Employeur. Copie de toute mesure disciplinaire est remise au Syndicat.

16.05

Tout avis disciplinaire porté au dossier de l'enseignant ne peut être invoqué contre lui s'il s'est écoulé 12 mois à la suite de la dernière inscription sans que l'enseignant n'ait fait l'objet d'une autre mesure disciplinaire entre-temps. Tout avis disciplinaire rescindé par l'Employeur ou déclaré non fondé par un tribunal d'arbitrage est retiré du dossier de l'enseignant impliqué.

16.06

Tout mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief conformément aux dispositions de l'article 9 de la présente convention collective.

ARTICLE 17 – AVANTAGES SOCIAUX

Assurance collective

17.01

Le régime d'assurance collective de base est obligatoire et comprend les garanties suivantes: l'assurance maladie, l'assurance dentaire, l'assurance vie, l'assurance décès et mutilation accidentels et l'assurance invalidité.

17.02

S'il y est admissible, l'enseignant à temps plein, l'enseignant remplaçant, de même que l'enseignant à temps partiel, doit souscrire obligatoirement aux garanties du régime d'assurance collective de base contracté par l'Employeur, à moins que l'enseignant ne puisse s'y soustraire aux termes des conditions stipulées dans la police d'assurance.

L'enseignant est admissible si :

- a) Il est enseignant à temps plein,
- b) Sa tâche d'enseignement est de 12 périodes ou plus par cycle de 9 jours;
- c) Dans le cas d'un enseignant remplaçant, la durée connue de son contrat est de 6 mois ou plus.

L'enseignant qui effectue un remplacement durant l'année scolaire pour une durée indéterminée au moment de l'attribution de la tâche ne peut pas souscrire à l'assurance collective. Par contre, si l'échéance de son contrat de travail venait à être connue et déterminée, et que la durée résiduelle de celui-ci soit de 6 mois ou plus pendant la même année scolaire, l'enseignant devra obligatoirement souscrire à l'assurance collective pendant la durée résiduelle de son contrat.

L'enseignant titulaire d'une tâche d'enseignement et qui effectue en plus de celle-ci une tâche d'enseignement en remplacement se voit appliquer les mêmes critères d'admissibilité compte tenu de l'ensemble de sa tâche pour l'année scolaires en cours.

Les critères d'admissibilité peuvent être modifiés dans l'éventualité d'une modification du régime conformément à la clause 17.09.

17.03

L'employeur verse mensuellement pour chaque salarié(e) admissible, le montant équivalent à :

- a) À compter du 1^{er} janvier 2018 : 65 % de la prime individuelle de base avec taxes pour les modules vie, décès et mutilation par accident, médical et dentaire.
- b) À compter du 1^{er} janvier 2019 : 75 % de la prime individuelle de base avec taxes pour les modules vie, décès et mutilation par accident, médical et dentaire.

S'il y est admissible, l'enseignant à temps plein, de même que l'enseignant à temps partiel, peut souscrire aux garanties du régime d'assurance collective facultative contracté par l'Employeur. Les primes liées aux garanties facultatives sont acquittées entièrement par l'enseignant.

La part de la prime que l'Employeur acquitte à l'égard de chacun des enseignants à temps plein couvert aux termes du régime d'assurance collective de base est imputée dans l'ordre suivant :

1. sur l'assurance maladie;
2. sur l'assurance soins dentaires.
3. sur l'assurance vie

Les primes liées à l'assurance invalidité sont acquittées entièrement par l'enseignant.

S'il y est admissible, l'enseignant à temps plein, de même que l'enseignant à temps partiel, peut souscrire aux garanties du régime d'assurance collective facultative contracté par l'Employeur.

17.04

L'enseignant à temps partiel a droit au montant prévu à la clause 17.03, mais au prorata de sa tâche d'enseignement.

17.05

L'Employeur fait parvenir annuellement à l'assureur la liste complète des enseignants à temps plein et à temps partiel à son emploi; il révisé cette liste pour tout nouvel enseignant au moment même de son engagement.

17.06

À la fin de toute période d'invalidité et alors que les prestations d'assurance invalidité ont pris fin, l'enseignant reprend la tâche professionnelle prévue pour lui, sous réserve toutefois des autres dispositions de la présente convention collective.

17.07

L'enseignant invalide au sens de l'assurance invalidité est considéré comme à l'emploi de Villa Maria; il bénéficie de tous les droits auxquels il a droit aux termes de la présente convention collective.

17.08

L'Employeur s'engage à maintenir un délai de carence d'au moins 14 jours civils en ce qui a trait à la garantie d'assurance invalidité de courte durée.

L'enseignant devant s'absenter du travail en raison d'une invalidité, autre qu'une lésion professionnelle, est rémunéré à même sa réserve de jours de congé de maladie, jusqu'à concurrence du moindre des jours de congé dont il dispose alors ou du délai de carence en vertu de la garantie d'assurance invalidité de courte durée.

17.09

À la signature de la présente convention collective, l'Employeur maintient le régime d'assurance collective actuellement en vigueur aux mêmes conditions.

À l'échéance de la police d'assurance ou à l'occasion de son renouvellement, le ou vers le 1er janvier de chaque année, l'Employeur consulte le Syndicat à propos des résultats techniques (i.e. l'expérience vécue), des garanties et de l'assureur du régime d'assurance collective. L'Employeur ne peut modifier le régime sans le consentement du Syndicat, sous réserve toutefois du droit de l'assureur d'y mettre fin.

Si le Syndicat décidait de joindre la police collective détenue par la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), le Syndicat doit aviser l'Employeur trois mois avant l'échéance de la police d'assurance. Dans une telle éventualité, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir les dispositions prévues aux présentes en faisant les adaptations nécessaires.

Toutes modifications visant l'administration du régime doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat, étant entendu que de telles modifications ne doivent pas avoir comme conséquence d'accroître la tâche administrative de l'Employeur.

17.10

L'Employeur s'engage à prélever sur le salaire brut de chacun des enseignants participant au régime d'assurance collective le montant de la prime exigible de cet enseignant et à verser ce montant, de même que la part de l'Employeur prévue aux termes de la clause 17.03, à l'assureur.

17.11

Sous réserve des conditions stipulées à ce sujet dans la police d'assurance, l'enseignant en congé sans rémunération en vertu de la présente convention collective peut, après en avoir fait la demande écrite au début du congé, continuer pendant la durée de celui-ci à souscrire au régime d'assurance collective auquel il participe en versant la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur.

Régime de retraite

17.12

Tous les enseignants qui y sont admissibles doivent participer à titre de cotisants au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (le « RREGOP ») ou, pour certains d'entre eux, de continuer de participer au Régime de retraite des enseignants (le « RRE ») ou au Régime de retraite de certains enseignants (le « RRCE »), selon les modalités propres à ces régimes et tels qu'ils sont administrés par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (la « CARRA »).

17.13

L'Employeur s'engage à prélever sur le salaire brut de chacun des enseignants participant au régime de retraite le montant de la cotisation exigible de cet enseignant et à le verser à la CARRA.

17.14

Sous réserve des conditions stipulées à ce sujet dans le régime de retraite, l'enseignant en congé sans rémunération en vertu de la présente convention collective peut, après en avoir fait la demande écrite au début du congé, continuer pendant la durée de celui-ci à cotiser au régime de retraite auquel il participe en versant la totalité des cotisations, y compris la part de l'Employeur, ou selon le cas, racheter une période d'absence en tout ou en partie en en faisant la demande par écrit en temps opportun.

ARTICLE 18 – CONGÉS DE MALADIE

18.01

L'enseignant qui ne peut remplir ses fonctions en raison d'une invalidité durant laquelle il est absent du travail, sauf dans le cas d'un accident du travail, bénéficie d'un congé de maladie conformément aux dispositions du présent article.

18.02

L'enseignant informe le plus rapidement possible l'Employeur, à moins de cas fortuit ou de force majeure, de son absence dès la première journée. L'enseignant doit aussi laisser un travail scolaire à l'intention des élèves auxquels il enseigne, accompagné de l'information pertinente à l'intention du suppléant.

Si l'absence excède 3 jours ouvrables, l'Employeur peut exiger que l'enseignant produise un certificat médical ou une autre preuve attestant la cause de l'absence.

S'il s'agit d'une absence de plus de 3 jours ouvrables mais dont la durée est inconnue, l'enseignant doit communiquer avec l'Employeur pour l'informer des perspectives de son retour au travail.

Si l'absence excède 3 jours ouvrables, l'Employeur peut exiger que l'enseignant produise un certificat médical ou une autre preuve attestant la cause de l'absence.

S'il s'agit d'une absence de plus de 3 jours ouvrables mais dont la durée est inconnue, l'enseignant doit communiquer avec l'Employeur pour l'informer des perspectives de son retour au travail.

18.03

- a) L'enseignant à temps plein a droit, pour l'année scolaire, à un crédit de huit (8) jours ouvrables de congé de maladie sans perte de salaire.
- b) De ces huit (8) jours de maladie, l'enseignant peut se prévaloir de deux (2) jours pour des motifs personnels. Dans ce cas, l'enseignant avise l'Employeur, dans la mesure du possible, 24 heures à l'avance.
- c) L'Employeur peut, si un congé personnel est demandé la veille ou le lendemain d'un autre congé prévu à la convention collective, refuser le congé d'un enseignant si sa demande survient alors que trois enseignants pour chacun des deux secteurs, francophone et anglophone, ont déjà fait une telle demande.
- d) De ces huit (8) jours de maladie, ceux non utilisés dans l'année sont versés dans une banque de congés de maladie jusqu'à un maximum de douze (12) jours ouvrables. Les jours non utilisés au-delà de ces douze (12) jours sont monnayés à raison de 1/200 du salaire annuel. Le nombre de jours monnayables est déterminé selon le détail de la réserve prévue en 18.05 et est payable à la dernière paye de juin.
- e) Lors d'une mise en disponibilité, l'enseignant voit sa banque de congés de maladie gelée à ce qu'il avait au moment où sa mise en disponibilité prend effet, jusqu'à la date de son retour au travail ou de sa fin d'emploi.
- f) Si l'enseignant à temps plein est embauché en cours d'année, le crédit de huit jours ouvrables est calculé au prorata du nombre de jours d'emploi.

18.04

- a) L'enseignant à temps partiel a droit, à titre de congé de maladie, au crédit prévu aux clauses précédentes au prorata de sa charge de travail.
- b) L'enseignant remplaçant à temps complet pour une année scolaire a droit, à titre de congé de maladie, à un crédit de huit jours ouvrables de congés de maladie sans perte de salaire.
- c) L'enseignant remplaçant à temps partiel pour une année scolaire a droit, à titre de congé de maladie, au crédit prévu au paragraphe précédent au prorata de sa charge de travail en remplacement.
- d) L'enseignant remplaçant qui remplace un enseignant pour une durée inférieure à une année scolaire, a droit, à titre de congé de maladie, au crédit prévu au sous alinéa b) du présent alinéa au prorata de sa charge de travail en remplacement.

18.05

Au plus tard le 31 octobre de chaque année, l'Employeur fait connaître à l'enseignant l'état de sa réserve de congés de maladie.

18.06

Aux fins du présent article :

- Une journée de salaire équivaut à 1/200e du salaire annuel;
- Une journée de maladie équivaut à un maximum de cinq (5) périodes;
- Un total de trente (30) périodes de congé de maladie sera octroyé à chaque enseignant en début d'année scolaire.

18.07

Lors d'une absence pour maladie d'un enseignant, l'Employeur retranche dans la banque de l'enseignant le nombre de périodes d'enseignement qu'il a manqué. Il retranche d'abord ces périodes des trente (30) périodes qui lui sont octroyées en début d'année et ensuite de sa banque supplémentaire de 12 jours.

Aux fins du présent article :

- une rencontre de parents équivaut à une période d'enseignement;
- une journée pédagogique équivaut à cinq (5) périodes d'enseignement, une demi-journée équivaut donc à deux virgule cinq (2.5) périodes d'enseignement;
- une réunion telle que prévue à la clause 26.09 ne compte pas pour une période d'enseignement aux fins de la présente clause 18.07.

18.08

Advenant l'invalidité prolongée d'un enseignant, l'Employeur et l'enseignant acceptent que les congés de maladie et la banque de congés de maladie ne soient utilisés que jusqu'à concurrence du nombre de jours ouvrables correspondant au délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité.

18.09

Au terme de son congé de maladie, l'enseignant reprend son poste sous réserve toutefois des autres dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 19 – RESPONSABLES DE DÉPARTEMENT ET TABLE DE CONSULTATION PÉDAGOGIQUE

Les responsables de département

19.01

Pour les fins de l'organisation pédagogique de Villa Maria et de la désignation des responsables de département, la Direction des services éducatifs de chacun des secteurs francophone et anglophone reconnaît les départements suivants :

a) secteur francophone

Français

Mathématiques

Sciences

Univers social et Éthique et culture religieuse

Anglais, espagnol

Développement personnel (Arts plastiques, Art dramatique, Musique et Éducation physique et à la santé)

b) secteur anglophone

English Language Arts (ELA, communications skills)

Mathematics

Sciences

Social studies (History, Geography, ERC, technology and digital citizenship)

French Second Language

Art, Music, Drama, Multimedia and Physical education

19.02

Le responsable de département est un enseignant qui enseigne principalement dans le secteur concerné, à temps plein ou à temps partiel, ayant pour fonction de coopérer avec la Direction des services éducatifs et d'assurer la coordination, pendant l'année scolaire, de l'ensemble des enseignants ayant charge de cours dans l'une des matières regroupées au sein de ce département.

19.03

Entre le 1^{er} et le 30 avril, le responsable de département est élu par les enseignants du département qu'il représente.

Les enseignants du département déterminent le mode d'élection du responsable de département. Pour être éligible, un enseignant doit assumer au moins l'équivalent de quinze (15) périodes d'enseignement dans le secteur concerné.

19.04

La durée du mandat d'un responsable de département prend fin au terme de l'année scolaire, sous réserve de révocation ou de prolongation de ce mandat par les enseignants du département. Toutefois, un enseignant ne peut voir son mandat renouvelé plus de trois (3) fois consécutivement.

Advenant que la Direction des services éducatifs juge que le responsable du département ne s'acquitte pas adéquatement de ses fonctions, elle convoque, après en avoir avisé le Syndicat, les enseignants du département afin de discuter des mesures à prendre pour corriger la situation. Si, après un délai raisonnable, les problèmes et lacunes constatés persistent, la Direction des services éducatifs peut procéder à la révocation du responsable de

département après en avoir avisé les enseignants du département. Dans ce cas, ceux-ci procèdent à la désignation d'un nouveau responsable de département selon les dispositions prévues à 19.03.

19.05

Lorsqu'il y a lieu d'élire un responsable de département, la Direction des services éducatifs procède à un appel de candidatures à l'intérieur du département visé, par voie d'affichage d'une durée de 5 jours.

L'élection du responsable de département doit se dérouler dans les 5 jours suivants.

19.06

Advenant qu'un poste de responsable de département devienne vacant, la clause 19.05 s'applique à nouveau.

19.07

Advenant qu'un responsable de département ne soit pas élu au terme du processus des clauses 19.05 ou 19.06, l'Employeur décide des mesures à prendre sans égard aux autres clauses du présent article.

19.08

Le responsable de département doit, notamment :

- a) assurer une réflexion pédagogique avec les enseignants de son département tout en favorisant l'atteinte des objectifs de la direction des services éducatifs;
- b) participer aux réunions de la table de consultation pédagogique et transmettre, par écrit, les décisions entérinées à cette table à l'ensemble des enseignants de son département;
- c) informer la Direction des services éducatifs des besoins et des problèmes au sein du département;
- d) participer à l'élaboration du programme d'études et des plans de cours, et en assurer la coordination;
- e) coordonner les tâches administratives telles que la préparation des listes de livres et de fournitures, de même que du budget, la révision des examens de Noël et de fin d'année, etc.;
- f) réunir les membres de son département, préparer l'ordre du jour, animer la réunion et en rédiger le procès-verbal, de même que communiquer ce dernier à la Direction des services éducatifs et aux enseignants du département;
- g) assurer la coordination du mentorat et/ou le mentorat des nouveaux enseignants, selon le choix du responsable de département;
- h) colliger et coordonner les informations relatives au département qu'il anime en ce qui a trait aux journées Portes ouvertes, aux soirées d'information destinées aux parents des élèves, au contenu du site Internet de Villa Maria et des programmes d'études de son département;
- i) diffuser toute information pertinente concernant le département, en particulier les documents du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, de la Fédération des établissements de l'enseignement privé et des autres associations professionnelles;
- j) participer aux sessions de formation professionnelle;
- k) assumer les responsabilités en matière de perfectionnement aux termes de l'article 28 de la présente convention collective.

La table de consultation pédagogique

19.09

Est formée, au sein de chacun des secteurs francophone et anglophone de Villa Maria, une table de consultation pédagogique composée de la Directrice des services éducatifs et des responsables de départements.

19.10

Peut aussi assister aux réunions de la table de consultation pédagogique, sur invitation, tout autre membre du personnel de Villa Maria, de même que toute personne-ressource de l'extérieur.

19.11

La table de consultation pédagogique collabore avec la Direction des services éducatifs. Elle est consultée et peut faire des recommandations sur des sujets ayant trait à l'organisation et à l'animation de la vie pédagogique, notamment :

- a) le développement et l'implantation des programmes d'études;
- b) la grille de cours;
- c) le calendrier scolaire;
- d) l'organisation des journées pédagogiques et des réunions de parents prévues au calendrier scolaire;
- e) les conditions et l'organisation du travail des élèves;
- f) la politique d'évaluation des apprentissages;
- g) la qualité de l'apprentissage et de l'enseignement.

19.12

Le projet d'ordre du jour d'une réunion de la table de consultation pédagogique est préparé par la Direction des services éducatifs et remis aux membres de la table de consultation pédagogique, accompagné de la documentation pertinente, la veille du jour de la réunion.

19.13

La Direction des services éducatifs dresse la liste des objectifs généraux annuels ayant trait à la vie pédagogique et la soumet aux membres de la table de consultation pédagogique au début de l'année scolaire. Les membres adoptent ces objectifs généraux en y ajoutant, s'il y a lieu, ceux qu'ils jugent appropriés.

19.14

La table de consultation pédagogique établit ses propres règles de fonctionnement.

19.15

Le procès-verbal de la réunion est approuvé par les membres de la table de consultation pédagogique lors de la réunion suivante. La Direction des services éducatifs doit transmettre une copie des décisions entérinées au Syndicat.

ARTICLE 20 – CHARGE PUBLIQUE

20.01

L'enseignant qui est candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire obtient, après en avoir avisé l'Employeur par écrit au moins 30 jours à l'avance, un congé sans salaire si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature.

20.02

L'enseignant conserve un droit de retour à sa charge en cas de défaite. S'il décide de se prévaloir de ce droit, il doit en aviser l'Employeur par écrit dans les 15 jours qui suivent sa défaite et réintégrer son poste le 15e jour suivant la date de réception de cet avis par l'Employeur.

20.03

- a) S'il est élu, 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.
- b) S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle 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 selon les exigences de sa fonction, en tenant compte de ses responsabilités professionnelles.
- c) Si toutefois ces absences sont telles qu'elles portent préjudice à l'apprentissage de ses élèves, l'Employeur peut contraindre l'enseignant à utiliser le congé prévu à la clause 20.03 a).
- d) L'enseignant peut alors continuer à participer aux régimes d'assurance collective et de retraite pourvu qu'il en assume entièrement le coût et à condition que le régime de retraite ou les polices maîtresses le permettent.

20.04

Si l'enseignant, en congé en vertu de la clause 20.03, démissionne de la charge publique, ne sollicite pas un second mandat ou subit la défaite en brigant de nouveau les suffrages, il doit, dans un délai de 10 jours après la démission, la fin du premier 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 réputé démissionnaire.

Si l'enseignant concerné désire retourner au travail, l'Employeur dispose d'un délai de quatre semaines à compter de la réception de cet avis pour le réintégrer à une tâche professionnelle disponible pour laquelle il possède les qualifications normalement requises, dès qu'il s'en présente une, sous réserve des dispositions prévues aux articles 11 et 25. Si l'enseignant ne peut reprendre une telle charge, il fait alors l'objet d'une mise en disponibilité ou d'une mise à pied, selon le cas.

20.05

Lorsque l'enseignant entreprend un mandat de plus que ce que la loi prévoit à cet égard, il est réputé démissionnaire si l'accomplissement des devoirs de sa fonction exige qu'il renouvelle un congé sans salaire selon les dispositions de la clause 20.03.

ARTICLE 21 – CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

21.01

L'enseignant à temps plein ou à temps partiel obtient une libération moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur :

- a) pour assister à un stage, à une conférence, à un congrès ou à un colloque professionnel lié à son enseignement;
- b) s'il est invité à donner des cours et des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des travaux d'ordre éducatif du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, de la Fédération des établissements de l'enseignement privé (FEEP) ou de la Quebec Association of Independent Schools (QAIS).

L'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause ne subit pas de réduction de salaire.

Pour se voir accorder un congé autorisé aux termes de la présente clause, l'enseignant doit remplir, au moins deux semaines à l'avance, le formulaire prévu à cet effet et le faire suivre à la Direction des services éducatifs accompagné du programme de l'événement, de même que du formulaire d'inscription le cas échéant.

21.02

Sous réserve d'un nombre suffisant d'enseignants qualifiés dont l'Employeur peut disposer pour assurer la qualité des services pédagogiques, et pourvu qu'il en obtienne l'autorisation écrite de la Direction des services éducatifs au préalable, l'enseignant à temps plein ou à temps partiel peut se voir accorder un congé pour participer, à titre de membre ou de personne-ressource, aux travaux d'une commission ou d'un comité créé par le gouvernement du Québec ou par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Le salaire de l'enseignant est alors réduit d'une somme équivalente à celle reçue à titre d'honoraires, de rémunération, de salaire ou d'autre compensation, à l'exclusion des indemnités de dépenses, de déplacement, de séjour ou d'autres frais semblables. Cette réduction ne peut en aucun cas excéder 1/200 du salaire annuel de l'enseignant par jour d'absence du travail.

21.03

Sous réserve d'un nombre suffisant d'enseignants qualifiés dont l'Employeur peut disposer pour assurer la qualité des services pédagogiques, et pourvu qu'il en obtienne l'autorisation écrite de la Direction des services éducatifs avant le 1er mars précédent, l'enseignant à temps plein ou à temps partiel peut se voir accorder un congé sans salaire, d'une durée minimale d'une année scolaire et d'une durée maximale de deux années scolaires, pour participer à tout programme de coopération avec une province canadienne ou un pays étranger, programme officiellement reconnu par le gouvernement du Québec ou le gouvernement du Canada, ainsi que pour exercer une fonction pédagogique hors du Québec en vertu d'un programme d'aide aux pays étrangers. Sans modifier ni restreindre ce qui précède, l'enseignant peut alors se prévaloir, le cas échéant, des clauses 17.10 et 17.13 de la présente convention collective.

21.04

L'autorisation de l'Employeur est attestée par une entente prévoyant le retour de l'enseignant à une date qui coïncide avec le début d'une année scolaire.

À son retour, l'enseignant se voit attribuer une tâche d'enseignement conformément aux dispositions de l'article 25.

21.05

La cotisation ou les frais d'adhésion à une association professionnelle sont à la charge de l'enseignant. Si cette cotisation ou ces frais sont compris dans les frais d'inscription ou de participation à un congrès payé par l'Employeur, l'enseignant doit tirer un chèque de même montant à l'ordre de Villa Maria et le joindre au formulaire prévu à la clause 21.01.

21.06

Au retour d'un stage, d'un congrès ou d'un colloque, l'enseignant doit remplir le formulaire prévu à cet effet afin d'être remboursé de ses dépenses autorisées. Ce formulaire doit être transmis à la Direction des services éducatifs, accompagné des pièces justificatives portant chacune le numéro de compte TPS et le numéro d'identification TVQ du fournisseur afin que l'Employeur puisse obtenir le remboursement de ces taxes. Cette obligation de l'enseignant apparaîtra sur le formulaire.

L'enseignant doit aussi faire part à la Direction des services éducatifs de son appréciation de la réunion à laquelle il a participé pour convenir mutuellement des moyens appropriés par lesquels l'enseignant pourra partager ses connaissances nouvellement acquises afin d'en maximiser les retombées parmi les collègues. L'enseignant doit cependant rendre disponible le matériel et les informations reçus au conseiller pédagogique et à la Direction des services éducatifs.

ARTICLE 22 – CONGÉS DE LONGUE DURÉE, DÉPART PROGRESSIF À LA RETRAITE ET CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Congés de longue durée

Congé pour fins d'études

22.01

Tout enseignant permanent peut demander une libération totale de sa charge pour fins d'études liées à l'enseignement, et ce, sans salaire mais avec maintien de tous ses droits et privilèges prévus dans la présente convention collective.

Si plusieurs enseignants souhaitent se prévaloir simultanément d'un congé pour fins d'études, l'Employeur n'est pas tenu d'accorder ce congé à plus de deux enseignants par secteur.

22.02

Ce congé est d'une durée d'une demi-année ou d'une année scolaire complète. Il peut être renouvelé à la demande de l'enseignant pour une durée maximale d'une autre année scolaire.

22.03

Une demande de congé pour fins d'études et, le cas échéant, de renouvellement de congé, doit être motivée par écrit et transmise à l'Employeur avant le 1er mars précédant l'année scolaire où le congé doit se dérouler. L'Employeur avise l'enseignant de sa réponse au plus tard le 1er avril et, si elle est favorable, convient avec ce dernier des modalités relatives à son départ et à son retour.

22.04

Avant le 1er mars de l'année pendant laquelle il se prévaut d'un congé pour fins d'études, l'enseignant avise par écrit l'Employeur de son intention de retourner ou non au travail. À défaut d'un tel avis, l'enseignant est réputé avoir démissionné.

22.05

L'enseignant doit, à son retour, présenter une attestation officielle des études poursuivies.

Congé pour fins personnelles

22.06

Un enseignant permanent peut obtenir un congé sans salaire d'une demi-année ou d'une année scolaire complète après entente avec l'Employeur.

Si plusieurs enseignants souhaitent se prévaloir simultanément d'un congé pour fins personnelles, l'Employeur n'est pas tenu d'accorder ce congé à plus de deux enseignants par secteur.

22.07

Une demande de congé pour fins personnelles doit être motivée par écrit et transmise à l'Employeur avant le 1er mars précédant l'année scolaire où le congé doit se dérouler. L'Employeur avise l'enseignant de sa réponse au plus tard le 1er avril et, si elle est favorable, convient avec ce dernier des modalités relatives à son départ et à son retour.

22.08

Avant le 1er mars de l'année pendant laquelle il se prévaut d'un congé pour fins personnelles, l'enseignant avise par écrit l'Employeur de son intention de retourner ou non au travail. À défaut d'un tel avis, l'enseignant est réputé avoir démissionné.

22.09

S'il désire retourner au travail, l'enseignant reprend son poste sous réserve toutefois des autres dispositions de la présente convention collective.

De plus, lors de son retour après le congé sans salaire, l'enseignant conserve tous les droits et les avantages qu'il détenait avant l'obtention de ce congé.

Départ progressif à la retraite

22.10

L'enseignant à temps plein ou l'enseignant à temps partiel cotisant au RREGOP, ou le cas échéant au RRE, qui souhaite réduire son horaire régulier de travail avant de prendre sa retraite tout en continuant de cotiser et d'accumuler le service qu'il aurait obtenu s'il ne s'était pas prévalu de cette mesure, peut, s'il y est admissible aux termes des dispositions législatives qui s'y appliquent, se prévaloir d'un départ progressif à la retraite aux termes d'une entente conclue à cette fin avec l'Employeur et agréée par la CARRA.

22.11

L'enseignant qui désire se prévaloir de cette mesure doit en faire la demande par écrit à l'Employeur avant le 1er mars précédant l'année scolaire où doit débiter son départ progressif à la retraite.

22.12

Les conditions et modalités relatives au départ progressif à la retraite de l'enseignant se trouvent énoncées à l'annexe I de la présente convention collective.

Congé sabbatique à traitement différé

Objet

22.13

Le régime de congé sabbatique à traitement différé dont la durée et les modalités font l'objet d'une entente particulière entre l'enseignant, le Syndicat et l'Employeur, a pour but de permettre à un enseignant permanent à temps plein d'étaler sa rémunération d'une période de travail donnée sur une année additionnelle afin de bénéficier d'un congé sabbatique rémunéré pendant toute une année scolaire.

22.14

Après la durée de l'entente, l'enseignant doit demeurer à l'emploi de l'Employeur pour une période au moins égale à la durée de son congé sabbatique.

Admissibilité

22.15

L'enseignant permanent à temps plein peut se prévaloir du régime de congé sabbatique à traitement différé.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut refuser à l'enseignant admissible qu'il se prévale de ce régime s'il y a déjà deux autres enseignants qui bénéficient de pareil congé pendant l'année où l'enseignant souhaite prendre son congé sabbatique.

22.16

N'est plus admissible à ce régime l'enseignant qui bénéficie de tout autre type de congé au moment de l'entrée en vigueur de l'entente sur les modalités de son congé sabbatique à traitement différé.

22.17

L'enseignant qui désire se prévaloir de ce régime doit en faire la demande par écrit à l'Employeur avant le 1er mars précédant l'année scolaire où l'étalement de la rémunération doit débiter.

22.18

Si plusieurs enseignants souhaitent se prévaloir simultanément du régime de congé sabbatique à traitement différé, les demandes seront alors traitées en tenant compte prioritairement de l'ancienneté de chacun.

Durée de l'entente et retour au travail

22.19

L'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé est d'une durée de 3 ans, de 4 ans ou de 5 ans, cette durée comportant selon le cas une période de travail de 2 ans, de 3 ans ou de 4 ans qui est précédée, entrecoupée ou suivie d'une période de congé sabbatique d'une année scolaire complète dans tous les cas.

22.20

Pendant la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé, l'enseignant bénéficie de tous les droits et les avantages qui peuvent être les siens aux termes de la convention collective qui lui est applicable, sous réserve des dispositions du présent article sur le régime de congé sabbatique à traitement différé.

22.21

L'enseignant peut, jusqu'au 28 février précédant le début de son congé sabbatique, mettre fin en tout temps à l'entente en cours, auquel cas l'Employeur rembourse à l'enseignant le montant déterminé selon ce qui est prévu dans la clause 22.38.

22.22

Si l'enseignant, avec l'accord de l'Employeur, souhaite reporter son congé sabbatique, celui-ci doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle le salaire de l'enseignant aura commencé à être étalé.

22.23

Avant le 1er mars de l'année scolaire pendant laquelle il se prévaut de son congé sabbatique, l'enseignant avise par écrit l'Employeur de son intention de retourner ou non au travail au début de l'année scolaire suivante. À défaut d'un tel avis, l'enseignant est réputé démissionnaire et, le cas échéant, les dispositions relatives au remboursement prévues dans la clause 22.38 s'appliquent.

22.24

L'enseignant ne peut en aucun cas interrompre ou suspendre son congé sabbatique.

22.25

À la fin de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé, l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux termes de la convention collective qui lui est applicable.

Rémunération et tâche professionnelle pendant l'entente

22.26

Pendant chacune des années scolaires comprises dans la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé, l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du salaire annuel auquel il aurait autrement droit :

| durée de l'entente | pourcentage du salaire annuel |
|--------------------|-------------------------------|
| 3 ans | 66,66 % |

| | |
|-------|------|
| 4 ans | 75 % |
| 5 ans | 80 % |

22.27

Bien que l'enseignant ne reçoive pendant la période de travail qu'un pourcentage du salaire annuel auquel il aurait autrement droit, la tâche professionnelle qui est la sienne est la même que celle de tout autre enseignant à temps plein.

Régime de retraite

22.28

Sous réserve des dispositions du régime de retraite auquel l'enseignant participe, chacune des années scolaires comprises dans la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé vaut comme période de service aux fins de ce régime de retraite.

Mise en disponibilité

22.29

Sous réserve de l'alinéa suivant, si l'enseignant fait l'objet d'une mise en disponibilité pendant la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé, l'entente prend alors fin à la date de début de la mise en disponibilité et les dispositions relatives au remboursement prévues dans la clause 22.38 s'appliquent.

Toutefois, l'alinéa précédent ne s'applique pas si l'enseignant donne suite à un rappel au plus tard la première journée de travail suivant sa mise en disponibilité, ou si la mise en disponibilité coïncide avec son congé sabbatique pris pendant la dernière année de la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé.

Congés et absences

22.30

Pourvu qu'ils ne totalisent pas plus de douze mois, tous les congés ou absences sans salaire dont l'enseignant se prévaut pendant la période de travail prévue aux termes de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé ont pour effet de prolonger d'autant la durée de l'entente. Si ces congés et absences totalisent plus de douze mois, l'entente prend alors fin et les dispositions relatives au remboursement prévues dans la clause 22.38 s'appliquent.

Assurance invalidité

22.31

Si l'enseignant devient invalide avant le début de son congé sabbatique et que l'invalidité continue jusqu'au moment où celui-ci doit débiter, l'enseignant peut, sous réserve des dispositions de la police d'assurance collective :

- a) continuer sa participation aux termes de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé et reporter le congé sabbatique à une période postérieure à la cessation de l'invalidité, sous réserve toutefois des dispositions de la clause 22.22;

ou

- b) mettre fin à l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé pour ainsi recevoir le remboursement prévu aux termes de la clause 22.38.

22.32

Sous réserve des dispositions de la police d'assurance collective, si l'enseignant devient invalide pendant la période de son congé sabbatique, celui-ci se poursuit jusqu'à son terme, auquel cas l'invalidité est alors présumée ne pas avoir cours pendant la période de congé sabbatique et ne sera considérée débiter qu'à la date du retour au travail de l'enseignant qui est prévue dans l'entente.

22.33

Sous réserve des dispositions de la police d'assurance collective, si l'enseignant devient invalide après avoir bénéficié de son congé sabbatique, l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé se continue et, le cas échéant, les prestations d'assurance invalidité sont alors déterminées d'après le salaire étalé prévu aux termes de l'entente jusqu'à son expiration, puis d'après le salaire annuel auquel l'enseignant aurait autrement droit par la suite.

22.34

Si l'invalidité de l'enseignant dure plus de vingt-quatre mois, l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé prend alors fin et les dispositions relatives au remboursement prévues dans la clause 22.38 s'appliquent.

Congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental

22.35

Le congé sabbatique ne peut être interrompu ou suspendu pour permettre la prise d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental pendant sa durée.

22.36

Toutefois, l'enseignant peut se prévaloir d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental si celui-ci débute et se termine avant le congé sabbatique, ou s'il débute et se termine après celui-ci. En ce cas, la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé est interrompue pendant le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, et la durée de l'entente se prolonge d'autant par la suite, sous réserve toutefois des dispositions de la clause 22.22. Pendant l'interruption de l'entente, les dispositions de la présente convention collective relatives au congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental s'appliquent.

22.37

Si le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental débute avant le congé sabbatique et qu'il est en cours au moment où celui-ci doit débiter, l'enseignant peut :

- a) reporter le congé sabbatique à une autre année scolaire, sous réserve toutefois des dispositions de la clause 22.22;

ou

- b) mettre fin à l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé pour ainsi recevoir le remboursement prévu aux termes de la clause 22.38.

Remboursement suite à la cessation d'emploi pour quelque raison que ce soit

22.38

Advenant que l'emploi de l'enseignant se termine pour quelque raison que ce soit pendant la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé, celle-ci prend fin au même moment, sous réserve de l'application de l'un ou l'autre des alinéas suivants :

- a) l'enseignant n'a pas encore bénéficié du congé sabbatique

l'Employeur rembourse alors à l'enseignant un montant égal à la différence entre le salaire auquel ce dernier aurait eu droit autrement, n'eût été de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé, et le salaire qu'il a effectivement reçu pendant la durée de l'entente, sans intérêt;

sous réserve des dispositions du régime de retraite auquel l'enseignant participe, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité de ses années travaillées en vertu de ce régime sont alors prélevées à même le salaire que l'Employeur doit rembourser à l'enseignant en vertu de l'alinéa précédent;

- b) l'enseignant est en congé sabbatique

si le montant que l'enseignant a effectivement reçu pendant la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé est inférieur au montant du salaire différé, l'Employeur lui rembourse alors la différence, sans intérêt;

si le montant que l'enseignant a effectivement reçu pendant la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé excède le montant du salaire différé, l'enseignant rembourse alors la différence à l'Employeur, sans intérêt;

- c) l'enseignant a déjà bénéficié du congé sabbatique

l'enseignant rembourse alors à l'Employeur un montant égal à la différence entre le montant qu'il a effectivement reçu pendant la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé et la proportion de ce même montant correspondant au nombre de jours pendant lesquels l'enseignant a effectivement travaillé au cours de la durée de l'entente, par rapport au nombre de jours de travail compris dans la période de travail originale prévue dans l'entente, sans intérêt.

ARTICLE 23 – CONGÉS SOCIAUX ET POUR COMPARUTION

Congés sociaux

23.01

Pourvu qu'il en avise l'Employeur au moins une semaine à l'avance ou dès que possible en cas d'événement inattendu, tout enseignant, sauf l'enseignant suppléant, peut se prévaloir d'un congé lors des événements suivants :

Deuil

- a) congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de 5 jours de travail consécutifs, y compris le jour des funérailles, lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
- b) congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de 5 jours de travail consécutifs, y compris le jour des funérailles, lors du décès de son père ou de sa mère;
- c) congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de 3 jours de travail consécutifs, y compris le jour des funérailles, lors du décès de son frère, de sa sœur, du conjoint de sa mère ou de son père, de son beau-père ou de sa belle-mère, de son ex-conjointe, de son ex-conjoint si un enfant est né ou a été adopté durant cette union et qu'il est encore mineur.
- d) congé sans réduction de salaire de 2 jours de travail consécutifs lors du décès ou des funérailles de l'un de ses grands-parents ou de ses petits-enfants, de son gendre, de sa bru, de son beau-frère ou de sa belle-sœur;
- e) congé sans réduction de salaire lors du jour des funérailles du grand-père ou de la grand-mère de sa conjointe ou de son conjoint;
- f) malgré les alinéas a), b), c) et d) qui précèdent, l'un des jours de congé susmentionnés peut être reporté au jour des funérailles si elles ont lieu ultérieurement et coïncident avec un jour de travail;
- g) au besoin, l'enseignant peut demander un congé additionnel d'une journée, sans salaire, s'il lui faut se déplacer à plus de 225 kilomètres de sa résidence pour être présent à l'un des événements prévus aux alinéas a), b), c), d) ou e) qui précèdent;

Mariage

- h) congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de 7 jours de calendrier consécutifs, dont le jour de la célébration, lors de son mariage ou de son union civile;
- i) congé sans réduction de salaire d'une journée pour assister à la célébration du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son demi-frère ou de sa demi-sœur; au besoin, l'employé peut demander un congé additionnel d'une journée, sans salaire, s'il lui faut se déplacer à plus de 225 kilomètres de sa résidence pour être présent à l'événement;

Déménagement

- j) congé sans réduction de salaire le jour de déménagement s'il change de résidence, et ce, une seule fois par année;

Force majeure

- k) congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de 3 jours par année pour raison de force majeure telle la survenance d'un désastre, d'un feu, d'une inondation, d'un vol ou d'un accident qui empêche l'enseignant d'être au travail;

Hospitalisation et convalescence

- l) congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de 3 jours par année en raison de la maladie de son enfant, de son conjoint ou d'un parent qui a besoin de la présence d'un aidant naturel, et dont la maladie nécessite hospitalisation et convalescence.

Comparution

Juré

23.02

L'enseignant peut s'absenter du travail, sans réduction de salaire, s'il est assigné ou doit agir comme juré, pourvu qu'il remette à l'Employeur l'indemnité brute à laquelle il a droit à cette occasion, à l'exclusion de l'allocation pour les frais de déplacement, de repas et d'hébergement.

Témoïn

23.03

L'enseignant appelé à comparaître devant un tribunal administratif, une commission d'enquête ou devant un tribunal pour une cause découlant d'un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune perte de salaire s'il n'est pas responsable de négligence, coupable d'une infraction criminelle ou si son autorisation d'enseigner n'a pas fait l'objet d'une suspension ou d'une révocation. Dans le cas contraire, l'enseignant a l'obligation de rembourser l'Employeur sans délai.

ARTICLE 24 – CONGÉS FAMILIAUX

Section I — Dispositions générales

24.01

Le présent article n'a pas pour effet de conférer à une enseignante ou à un enseignant un avantage, financier ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

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

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

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 24.10, le congé de paternité prévu à la clause 24.19 ou le congé d'adoption prévu à la clause 24.20.

24.02

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père en vertu du présent article sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant et qui enseigne à Villa Maria.

Section II — Congé de maternité

24.03

L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des clauses 24.06 et 24.07, doivent être consécutives.

L'enseignante qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé parental prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et, aux indemnités prévues aux clauses 24.10 ou 24.11, selon le cas.

Lorsque l'un et l'autre sont à l'emploi de Villa Maria, l'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer la durée résiduelle du congé de maternité et, le cas échéant, bénéficie des droits et des indemnités s'y rattachant.

24.04

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

24.05

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement. 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 RQAP.

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

Dans tous les cas, le congé de maternité ne peut débiter avant la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et doit se terminer au plus tard 21 semaines après la semaine de l'accouchement.

24.06 Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant ces prolongations, l'enseignante est considérée en congé sans salaire et ne reçoit aucune indemnité de l'Employeur.

24.07 Suspension et fractionnement du congé de maternité

A) Suspension du congé

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, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, lorsque l'enseignante est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé dans les 15 jours de sa naissance après avoir quitté l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant réintègre la résidence familiale.

B) Fractionnement du congé

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'enseignante transmise à l'Employeur dans les plus brefs délais, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante doit s'absenter pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N 1.1).

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

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans salaire et ne reçoit aucune indemnité de l'Employeur; elle bénéficie des avantages prévus à la clause 24.13.

24.08

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la présente clause, 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 ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir en vertu des clauses 24.10 ou 24.11, sous réserve de la clause 24.01.

24.09

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois semaines avant la date de son départ en y indiquant la date de début du congé et la date du retour prévisible. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et 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.

24.10 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité une indemnité égale à la différence entre

¹ L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou recevrait du RQAP, si elle en faisait la demande.

Aux fins de la présente clause, l'indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une enseignante a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

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

24.11 Cas non admissibles au RQAP

L'enseignante non admissible à des prestations du RQAP est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'enseignante à temps plein qui a accumulé 20 semaines de service a également droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant 12 semaines.

De même, l'enseignante à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant 12 semaines.

24.12

Dans les cas prévus aux clauses 24.10 et 24.11 :

- 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 premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante admissible au RQAP, que 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 la présente clause s'effectuent selon le calendrier de paie normal;
- c) le salaire hebdomadaire de base de l'enseignante à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des 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 la clause 24.17 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des 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, de paternité ou d'adoption qui est versée à l'enseignante ou à l'enseignant non réengagé, mis à pied ou mis en disponibilité prend fin, au plus tard, à la date de sa fin de contrat ou de la date de début de sa mise à pied ou de sa mise en disponibilité. Par la suite, dans le cas où cette enseignante ou cet enseignant est réengagé ou rappelé au travail par l'Employeur avant l'expiration de son congé, l'indemnité de congé de maternité ou d'adoption est rétablie à compter de la date de son réengagement ou de son rappel au travail, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste du congé de maternité ou d'adoption une fois soustraites les semaines correspondant à la période comprise entre la date de la fin de son contrat, ou de la date de début de sa mise à pied ou de sa mise en disponibilité, et celle du début de son réengagement ou de son rappel au travail; l'enseignante ou l'enseignant réengagé ou rappelé au travail ne peut bénéficier du report de congé prévu au troisième alinéa de la clause 24.13.

24.13

Durant le congé de maternité et la prolongation prévue à la clause 24.06, durant le congé de paternité prévu à la clause 24.19 et durant le congé d'adoption prévu à la clause 24.20, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, à la condition d'y avoir normalement droit, des avantages suivants :

- assurance collective, à la condition qu'il verse sa quote-part des cotisations;
- accumulation de l'ancienneté et de l'expérience;
- accumulation des congés de maladie;
- droit de poser sa candidature à une tâche d'enseignement et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme s'il était au travail.

Le fait d'avoir bénéficié du congé de maternité, du congé d'adoption ou du congé de paternité ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération des mois de juillet et août des enseignantes ou enseignants.

L'enseignante ou l'enseignant peut reporter au maximum quatre semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur de l'un ou l'autre des congés prévus à la présente clause et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration de ce congé, elle ou il 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.

Toutefois, lorsque l'enseignante ou l'enseignant en congé de maternité, en congé de paternité ou en congé pour adoption reçoit, pour une ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances, des prestations du RQAP, 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 salaires prévus pour la période du report des vacances.

24.14

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de 20 semaines pourvu que l'enseignante en informe l'Employeur par écrit au moins trois semaines à l'avance. Si l'enseignante revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

L'enseignante 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 clauses 24.23 et 24.25.

24.15

L'enseignante qui ne se conforme pas à la clause précédente est réputée en congé sans salaire pour une période n'excédant pas deux semaines. Au terme de cette période, l'enseignante qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail, à moins qu'elle n'ait convenu préalablement avec l'Employeur d'une prolongation de congé.

24.16

Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend sa tâche d'enseignement. Dans l'éventualité où cette tâche d'enseignement aurait été abolie, l'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

24.17 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 elle ou l'enfant à naître, l'enseignante enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Elle doit présenter à l'Employeur, dans les plus brefs délais, un certificat médical réglementaire à cet effet. Si la demande d'affectation est acceptée par la CSST, l'enseignante est affectée à une autre tâche et conserve les droits et avantages 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 semaine avant la date prévue pour l'accouchement et le congé de maternité débute dès ce moment.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'enseignante est régie, quant à sa rémunération, par les dispositions de la *Loi sur la santé et sécurité du travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

En plus des dispositions qui précèdent, l'Employeur, à la demande de l'enseignante, étudie la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de l'enseignante affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux 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

À la condition d'en aviser l'Employeur à l'avance le plus tôt possible, l'enseignante a droit à un congé spécial sans salaire dans les cas suivants :

1. 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 désigné par l'Employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue d'accouchement; l'enseignante peut alors se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance invalidité, le cas échéant;

2. sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue d'accouchement;

3. pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou 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 d'enseignement.

Dans les cas visés à l'alinéa 3 de la présente clause, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journées.

24.18

Dans tous les cas et nonobstant toute disposition à l'effet contraire, l'indemnité versée par l'Employeur est réduite de toute somme versée en vertu des polices d'assurances collectives prévues à la convention.

Section III — Autres congés parentaux

24.19 Congé de paternité

A) Congé de paternité de cinq jours

L'enseignant dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours de travail. Ce congé peut être fractionné en journées et doit être pris entre la veille de l'accouchement et le 15e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

L'enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement

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.

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

B) Congé de paternité d'une durée maximale de cinq semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines qui, sous réserve de l'alinéa C) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour l'enseignant admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour obtenir un congé de paternité, l'enseignant doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois semaines avant la date de son départ en indiquant la date de début du congé et la date du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'enseignant est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

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) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

Pendant son congé de paternité prévu à l'alinéa B) de la présente clause, l'enseignant qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit de l'Employeur une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations parentales qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, du RQAP.

Aux fins de la présente clause, l'indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP 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.

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

Les dispositions prévues à la clause 24.12 s'appliquent aux alinéas C) et D) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

D) Cas non admissibles au RQAP

L'enseignant non admissible aux prestations de paternité du RQAP reçoit pendant le congé de paternité prévu à l'alinéa B) une indemnité égale à de son salaire hebdomadaire de base.

E) Suspension et fractionnement du congé de paternité

1. Suspension du congé

Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

2. Fractionnement du congé

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'enseignant transmise à l'Employeur dans les plus brefs délais, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N 1.1).

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

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans salaire et ne reçoit aucune indemnité de l'Employeur; il bénéficie des avantages prévus à la clause 24.12.

Les dispositions prévues à la clause 24.08 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au présent alinéa.

F) Retour de congé

Au retour du congé de paternité, l'enseignant reprend sa tâche d'enseignement. Dans l'éventualité où cette tâche d'enseignement aurait été abolie, l'enseignant a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité à moins de prolonger le congé de paternité de la manière prévue aux clauses 24.23 et 24.25.

L'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas deux semaines. Au terme de cette période, l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné, à moins qu'il n'ait convenu préalablement avec l'Employeur d'une prolongation de congé.

24.20 Congé pour adoption

S'ils sont tous deux à l'emploi de Villa Maria, les parents de l'enfant adopté peuvent se partager le congé et, le cas échéant, l'indemnité pour adoption. Toutefois le congé visé à la clause 24.22, ne peut être octroyé qu'à un seul d'entre eux.

A) Congé d'adoption de cinq jours

L'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours de travail à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être fractionné en journées et ne peut être pris après le 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

L'enseignante ou l'enseignant doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

B) Congé d'une durée maximale de 5 semaines

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines, qui sous réserve de l'alinéa E) de la présente clause, doivent être consécutives.

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

Pour l'enseignante ou l'enseignant non admissible au RQAP, 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.

Pour obtenir un congé d'adoption, l'enseignante ou l'enseignant doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit indiquer la date de début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'enseignante ou de l'enseignant est requise auprès de l'enfant nouvellement adopté.

C) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

Pendant les 5 semaines de son congé pour adoption prévu à l'alinéa B) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit de l'Employeur une indemnité égale à la différence entre de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations parentales qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou s'il en faisait la demande, du RQAP.

Pour les fins du présent alinéa, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une enseignante ou 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.

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

Les dispositions prévues à la clause 24.12 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

D) Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

L'enseignante ou l'enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP 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) de la présente clause une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

E) Suspension et fractionnement du congé d'adoption

Les dispositions prévues à l'alinéa E) de la clause 24.19 et à la clause 24.08 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.

F) Retour de congé

Au retour du congé d'adoption, l'enseignante ou l'enseignant reprend sa tâche d'enseignement. Dans l'éventualité où cette tâche d'enseignement aurait été abolie, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou s'il avait alors été au travail.

L'enseignante ou l'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption à moins de prolonger le congé d'adoption de la manière prévue aux clauses 24.23 et 24.25.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas deux semaines. Au terme de cette période, l'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné, à moins d'avoir convenu préalablement avec l'Employeur d'une prolongation de congé.

24.21 Congé sans traitement en vue d'une adoption

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant. Toutefois, ce congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 24.20 s'appliquent.

L'enseignante ou l'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur au moins trois semaines à l'avance, un congé sans salaire pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, ce congé sans salaire pourra être transformé en congé pour adoption prévu à la clause 24.20 à la demande de l'enseignante ou l'enseignant.

24.22

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de 5 semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours de travail dont seuls les deux premiers sont avec maintien du salaire.

24.23 Congé parental sans salaire ou partiel sans salaire

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

1. un congé parental sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale de deux ans est accordé à l'enseignante en prolongation de son congé de maternité;
2. un congé parental sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale de deux ans est accordé à l'enseignant en prolongation de son congé de paternité prévu à la clause 24.19; toutefois la durée de ce congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;
3. un congé parental sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale de deux ans est accordé à l'enseignante ou l'enseignant en prolongation de son congé d'adoption prévu à la clause 24.20; toutefois la durée de ce congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un changement, lequel doit coïncider avec le début de l'année scolaire;

b) l'enseignante ou l'enseignant qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) qui précède peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans salaire d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant, et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

24.24

Au cours du congé parental sans salaire ou partiel sans salaire, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté comme si elle ou s'il était au travail. Elle ou il cumule son expérience comme si elle ou s'il était au travail pendant la première année de son congé et au prorata du temps travaillé pour la deuxième année du congé. Elle ou il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle ou s'il en fait la demande au début du congé. Elle ou il doit alors verser sa quote-part des primes, l'Employeur versant alors la sienne, pour la première année de congé et elle ou il doit assumer la totalité des primes par la suite. De plus, elle ou il peut poser sa candidature à une tâche d'enseignement et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle ou s'il était au travail.

Si la fin de ce congé parental sans salaire ou partiel sans salaire de deux ans se produit en cours d'année, l'enseignante ou l'enseignant concerné peut choisir entre deux options :

- a) participer à la répartition des tâches de l'année scolaire au cours de laquelle elle ou il effectuera son retour. Sa charge d'enseignement pour la période précédant son retour est alors confiée à une remplaçante ou un remplaçant. Ce retour doit se faire avant le 1^{er} décembre;
- b) prolonger son congé parental sans salaire par un congé sans salaire, jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle son congé sans salaire prend fin.

24.25 Dispositions diverses

Les périodes de congés visées à la clause 24.23 sont accordées, à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux semaines à l'avance.

Toutefois, le congé parental partiel sans salaire visé à la clause 24.23 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance.

Dans le cas du congé parental sans salaire ou partiel sans salaire, la demande précise la date de retour au travail. De plus, dans le cas d'un congé parental partiel sans salaire, la demande précise également l'aménagement souhaité du congé. En cas de désaccord de l'Employeur, quant à la fraction du congé sans salaire, l'enseignante ou l'enseignant est informé par écrit de ce désaccord et a droit à un congé correspondant à 50 % de sa tâche.

24.26

L'enseignante ou l'enseignant à qui l'Employeur a fait parvenir au moins quatre semaines à l'avance à sa dernière adresse connue, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause 24.23 doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ou il ne se présente pas à la date de retour prévue, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à son congé sans salaire avant la date initialement prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 30 jours avant la nouvelle date souhaitée de son retour. La nouvelle date de retour est déterminée par l'Employeur, après entente avec l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat.

24.27 Congé pour responsabilités familiales

En plus du congé sans réduction de salaire prévu à la clause 23.01 l) dont elle ou il peut se prévaloir, une enseignante ou un enseignant peut s'absenter du travail pendant 10 journées 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 sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée en demi-journées.

L'enseignante ou 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.

Ces journées peuvent être prises à même les jours de congé de maladie de l'enseignante ou de l'enseignant. À défaut, elles sont sans salaire.

24.28 Congé pour responsabilités parentales

- a) Un congé sans salaire d'une durée indéterminée n'excédant pas une année est accordé à l'enseignante ou l'enseignant dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence.
- b) Au lieu de se prévaloir de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir un congé sans salaire d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans salaire réparti sur une année scolaire.
- c) Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

24.29 Autres congés pour raisons familiales

Pour les congés qui suivent, l'enseignante ou l'enseignant informe l'Employeur le plus tôt possible et fournit, sur demande, une preuve justifiant une telle absence.

1. Un congé sans traitement d'une durée maximale de 12 semaines sur une période de 12 mois est accordé à l'enseignante ou l'enseignant lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

L'enseignante ou l'enseignant peut prolonger son congé sans traitement jusqu'à concurrence de cent quatre semaines dans les cas suivants :

- si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical;
- si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

2. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux semaines est accordé à l'enseignante ou l'enseignant si son enfant mineur est disparu.

Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de la durée maximale de cinquante-deux semaines, le congé prend fin à compter de la 11e journée qui suit.

3. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux semaines est accordé à l'enseignante ou l'enseignant si son enfant, sa conjointe ou son conjoint décède par suicide.
4. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre semaines est accordé à l'enseignante ou l'enseignant si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou le décès de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

24.30

Durant les congés prévus aux clauses 24.28 et 24.29, l'enseignante ou l'enseignant :

- accumule son ancienneté et son expérience;
- a le droit de poser sa candidature à un poste ou à une tâche d'enseignement et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle ou il était au travail;
- selon les dispositions de la clause 17.10, peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective.

Au retour de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 24.28 et 24.29, l'enseignante ou l'enseignant reprend sa charge ou la charge qu'elle ou il aurait obtenue à sa demande, sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.

24.31

Les congés et absences prévus au présent article ne peuvent avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

ARTICLE 25 – ATTRIBUTION DES TÂCHES D'ENSEIGNEMENT

25.01 Qualité pour enseigner une matière

- 1) L'Employeur ne peut obliger un enseignant à enseigner une matière qui ne correspond pas à ses spécialités, telles que définies à la clause 2.30, à moins qu'il ne s'agisse d'une matière qui n'exige pas de spécialité particulière. Toutefois, une matière ne peut être reconnue comme n'exigeant pas de spécialité sans qu'il y ait eu entente en CRT.
- 2) Un enseignant ne peut refuser une tâche d'enseignement qui lui est attribuée si elle correspond à ses spécialités ou s'il l'a déjà enseignée à Villa Maria, et qu'il maîtrise la langue d'enseignement. Toutefois, un enseignant peut refuser d'enseigner un cours extra-crédit.

25.02 Critères d'attribution des tâches d'enseignement

- 1) L'Employeur attribue les tâches d'enseignement selon les besoins de son effectif étudiant pour la prochaine année scolaire, en tenant compte de la permanence de l'enseignant, de son ancienneté, de son expérience et de ses spécialités, de même que des préférences qu'il a exprimées quant à son affectation.
- 2) L'Employeur établit une répartition équitable des tâches d'enseignement en tentant le plus possible de restreindre le nombre de préparations de cours différents et de maintenir la stabilité d'affectation par rapport à l'année précédente

25.03 Processus d'attribution des tâches d'enseignement

Le processus d'attribution des tâches d'enseignement est le suivant :

- 1) dans la mesure du possible, l'Employeur fait en sorte que l'enseignant qui le désire puisse conserver sa tâche d'enseignement pour l'année scolaire suivante;
- 2) le 31 mars au plus tard, l'Employeur présente aux enseignants la liste des cours nouvellement créés, des cours devenus vacants définitivement, de même que les cours vacants temporairement pour vingt (20) jours et plus, qui sont à pourvoir pour l'année scolaire suivante;
- 3) Au plus tard le 31 mars, l'Employeur rend disponible à chaque enseignant, par l'entremise du réseau électronique, une fiche de consultation sur laquelle ce dernier peut indiquer ses préférences quant à son affectation pour la prochaine année scolaire;

La fiche de consultation contient également une section permettant à l'enseignant d'indiquer ses préférences parmi les cours non-affichés, dans l'éventualité où un cours se libère après la présentation des cours pour l'année scolaire suivante.

- 4) un enseignant peut demander par écrit à l'Employeur un ou plusieurs cours parmi les nouveaux cours ou les cours libérés, s'il est spécialiste selon la clause 2.30 pour enseigner cette matière ou s'il peut faire valoir ses compétences; seuls les enseignants non-permanents ou à temps partiel peuvent postuler sur les cours temporairement vacants;
- 5) l'Employeur consulte tout enseignant permanent dont la tâche d'enseignement correspond à moins de 70% de ses préférences;
- 6) une fois la distribution des tâches des enseignants permanents complétées, l'Employeur distribue les tâches aux enseignants non-permanents, selon leurs préférences et spécialités. Les tâches ainsi résiduelles sont affichées selon le processus établi à l'article 11.02.

- 7) L'Employeur remet au Syndicat son projet de tâches pour consultation. Le Syndicat formule alors, au besoin, ses commentaires et recommandations auprès de l'Employeur dans le cadre d'un CRT qui doit se tenir dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la réception du projet de tâches.
- 8) L'Employeur remet à chaque enseignant permanent, au plus tard le 31 mai, un avis lui confirmant la tâche d'enseignement qui lui est attribuée pour la prochaine année scolaire; ce n'est qu'exceptionnellement que cette attribution de tâche peut être modifiée, au plus tard à la date de retour de l'enseignant en août, pour répondre aux besoins de l'organisation scolaire;

Au plus tard le 30 juin, un avis lui confirmant pour la prochaine année scolaire toute autre tâche convenue avec le Syndicat (tâche incluant les projets spéciaux).
- 9) L'Employeur remet à chaque enseignant non permanent :
 - a) au plus tard le 1er juin, un avis lui indiquant la tâche d'enseignement qu'il a l'intention de lui attribuer pour la prochaine année scolaire; et
 - b) au plus tard le 30 juin, un avis lui confirmant la tâche d'enseignement qui lui est attribuée pour la prochaine année scolaire, incluant toute autre tâche convenue avec le Syndicat (tâche incluant les projets spéciaux).

25.04 Congé partiel de la tâche d'enseignement

- 1) Un enseignant permanent peut, pour des motifs autres que ceux déjà prévus dans la présente convention collective, demander un congé partiel de sa tâche d'enseignement pour l'année scolaire suivante.
- 2) Une demande de congé partiel de tâche doit être transmise par écrit à l'Employeur au plus tard le 1er mars de l'année scolaire courante. La décision de l'Employeur est transmise par écrit à l'enseignant au plus tard le 15 mai suivant et la demande ne peut être refusée sans motif valable.
- 3) La demande de congé partiel de tâche pourra être accordée :
 - a) si le nombre de périodes d'enseignement visé par le congé partiel de tâche fait l'objet d'une entente entre l'enseignant et l'Employeur; et
 - b) s'il y a un enseignant qualifié, autre qu'un enseignant à temps plein, qui accepte ce nombre de périodes d'enseignement.
- 4) En cas de conflit entre plusieurs demandes de congé partiel de tâche, l'ancienneté prévaut.
- 5) L'enseignant qui bénéficie d'un congé partiel conserve son statut d'enseignant à temps plein ou à temps partiel à la condition que le congé partiel n'ait pas l'effet de lui attribuer une tâche d'enseignement correspondant à celle d'un enseignant à la leçon.
- 6) L'enseignant qui bénéficie d'un congé partiel égal ou inférieur à 20 % d'une pleine tâche, cumule son ancienneté et son expérience comme s'il n'avait pas bénéficié du congé partiel, continue de contribuer au régime de retraite conformément aux dispositions de ce dernier et bénéficie de tous les autres droits et avantages prévus à la convention au prorata du temps travaillé.

L'enseignant bénéficiant d'un congé partiel supérieur à 20 % d'une pleine tâche, bénéficie du cumul de l'ancienneté et de l'expérience comme s'il n'avait pas bénéficié du congé partiel et de tous les autres droits et avantages au prorata du temps travaillé.

- 7) L'année scolaire suivante, l'enseignant reprend la tâche d'enseignement qu'il détenait avant le congé partiel ou l'Employeur lui attribue une tâche équivalente, sous réserve des dispositions de la présente convention collective.
- 8) Il est entendu qu'un enseignant ne peut se prévaloir d'un congé partiel pour exercer toute autre activité professionnelle entre-temps.

ARTICLE 26 –TÂCHE PROFESSIONNELLE DE L'ENSEIGNANT

26.01

La tâche professionnelle de l'enseignant correspond à une tâche d'enseignement et d'activités complémentaires, le cas échéant.

26.02

L'Employeur met à la disposition de l'enseignant, aux fins de l'exercice de ses fonctions, le matériel didactique nécessaire, de même que les services d'appoint existant à la date de la signature de la convention.

L'entretien des locaux et du matériel demeure la responsabilité de l'école.

26.03

En accord avec les politiques et les programmes d'études prescrits par le Ministère et l'école, l'enseignant choisit la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours. L'évaluation des élèves est une responsabilité partagée entre l'enseignant et l'école et se réalise conformément à la politique d'évaluation de l'école. Les guides pédagogiques préparés par le Ministère et l'école sont des instruments, à titre indicatif, à la disposition des enseignants.

26.04

Durant l'année scolaire, l'enseignant a droit aux congés accordés aux élèves, sauf ceux dont les élèves bénéficient comme conséquence de la tenue de journées pédagogiques.

26.05

Les attributions caractéristiques de la tâche professionnelle de l'enseignant sont, notamment :

- a) de préparer et de dispenser des cours selon les objectifs des programmes autorisés par le Ministère et dans le cadre du plan d'études approuvé par la Direction des services éducatifs de l'école;
- b) d'évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiées et d'en faire rapport à la Direction et à leurs parents, selon la politique en vigueur à l'école qui prévoit, entre autres, les normes, la fréquence et les modalités de tels rapports, de même que selon la procédure de saisie informatique des données;
- c) de surveiller les examens et de veiller à l'application des moyens proposés pour que les élèves s'y comportent honnêtement;
- d) de contrôler les retards et les absences des élèves aux périodes de cours et aux autres activités, et d'en informer la Direction en utilisant les formulaires appropriés;

- e) d'organiser, d'animer et de superviser les activités de prolongement de matières de même que les activités de groupes ou de classes;
- f) de participer aux rencontres d'information pédagogique avec les parents d'élèves et de communiquer avec les parents au besoin.
- g) de participer aux activités organisées pour les élèves dans le cadre du calendrier scolaire;
- h) de participer aux différentes rencontres d'étude ou de travail en rapport avec ses responsabilités professionnelles, notamment les journées pédagogiques inscrites au calendrier scolaire et toute autre réunion convoquée par la Direction de l'école;
- i) de collaborer avec les autres professionnels enseignants et non-enseignants de l'école en vue de prendre les mesures appropriées pour répondre aux besoins individuels et collectifs des élèves;
- j) d'accorder une attention particulière aux élèves présentant des difficultés d'apprentissage et de prendre les moyens nécessaires pour leur venir en aide, en collaboration avec la Direction des services éducatifs et les autres professionnels concernés;
- k) d'établir et de maintenir une relation professionnelle avec les parents des élèves qui lui sont confiées, notamment en les recevant aux rencontres fixées pour la remise des bulletins officiels, en répondant ponctuellement à leurs appels, en faisant en sorte qu'ils puissent consulter sur demande les évaluations de leur enfant, et en informant régulièrement les parents du cheminement des élèves qui ont des difficultés d'apprentissage;
- l) de participer aux stages et aux journées de perfectionnement présentés à l'école ou dans la région relativement aux programmes du nouveau régime pédagogique;
- m) de surveiller la conduite des élèves lorsqu'elles sont en sa présence pendant les heures normales d'ouverture de l'école, et d'aider les coordonnatrices de la vie étudiante à faire respecter les règlements, notamment celui relatif au port de l'uniforme;
- n) de respecter les politiques et les règlements adoptés par l'école en ce qui a trait au cadre académique et à la vie étudiante;
- o) de s'acquitter des autres fonctions caractéristiques de la tâche de l'enseignant et qui sont reconnues comme telles par la Direction et les enseignants de l'école.

26.06

La tâche professionnelle de l'enseignant à temps plein est constituée de :

- a) 30 périodes d'enseignement de 60 minutes par cycle de 9 jours;
- b) 90 minutes de disponibilité par cycle durant la période du dîner ou après les heures normales de cours, le tout à la discrétion de l'enseignant, mais qui doivent être confirmées à l'employeur, au plus tard le 30 septembre;
- c) Un maximum de 9 périodes d'une heure par année scolaire de 15h 10 à 16h10 pour l'aide aux devoirs;

- d) 1 activité parascolaire par année choisie dans la liste des activités préétablie en CRT ou 5 surveillances par année faites lors de 3 plages horaires fixées par l'enseignant à son horaire en début d'année scolaire.

La tâche maximale de l'enseignant n'excède pas trente (30) périodes d'enseignement. Tout excédent est payé à partir de la 31^e période et sera rémunéré selon le taux prévu à la clause 32.05.

26.07

L'enseignant qui se voit attribuer une tâche d'enseignement de 28 ou 29 périodes d'enseignement est réputé à temps plein pour toutes les fins de la convention collective.

Toutefois, l'Employeur peut l'affecter à des périodes de surveillance ou à toute autre tâche convenue avec le Syndicat, jusqu'à concurrence d'une tâche d'enseignement de trente (30) périodes par cycle de 9 jours.

Si l'enseignant est affecté à des périodes de surveillance, il indique, sur le formulaire prévu à cet effet; quatre (4) périodes de disponibilité à son horaire pour chaque période de surveillance à laquelle il pourrait être affecté en complément de tâche. Si pendant un cycle l'enseignant ne s'est pas vu attribuer de périodes de surveillance, celles-ci sont réputées avoir été faites. Pour les fins exclusives de ce paragraphe, une période de surveillance correspond à une période d'enseignement.

L'enseignant qui se voit attribuer une tâche d'enseignement de trente-deux (32) périodes d'enseignement, en plus d'être rémunéré en surplus de tâche, n'est pas tenu de faire d'activité parascolaire ou de surveillance.

L'enseignant qui compte à sa tâche cinq (5) préparations ou plus, ou qui doit enseigner à quatre (4) niveaux ou plus, se voit exempter de faire l'activité parascolaire ou les surveillances prévues à la clause 26.06 des présentes. De plus, cet enseignant se voit accorder deux (2) journées pédagogiques compensatoires additionnelles.

Un cours donné sur un semestre équivaut à une demi-préparation ou un demi-niveau.

26.08

L'enseignant est libre d'accepter ou de refuser de dispenser un nombre de périodes de cours excédentaire à la tâche d'enseignement prévue à la clause 26.06

26.09

Le responsable de département est rémunéré selon une des options suivantes :

- a) il reçoit une rémunération correspondant à trois (3) périodes d'enseignement par cycle;
- b) S'il est à temps partiel, il peut compléter ou augmenter sa tâche d'enseignement à raison de trois (3) périodes d'enseignement par cycle.

26.10

Un enseignant d'arts plastiques par secteur et un enseignant de musique pour l'école se voient reconnaître à l'intérieur ou en plus de leur tâche d'enseignement l'équivalent de 75 minutes d'enseignement pour effectuer le rangement du matériel, l'achat du matériel, l'inventaire du matériel, passer des commandes, etc.

26.11

Douze (12) réunions d'une heure chacune par année scolaire (réunions générales, de niveaux, de département, etc.) hormis celles prévues lors de journées pédagogiques, sont prévues à raison d'au moins une par mois. Le calendrier contenant les dates de 10 de ces réunions doit être remis à tous les enseignants au plus tard le 30

septembre. Deux réunions seront fixées au cours de l'année scolaire au moment jugé opportun par les services pédagogiques.

26.12

Le nombre maximum d'élèves par groupe ne doit pas dépasser trente-quatre (34).

Si le nombre d'élèves dans une classe dépasse trente-quatre (34) l'enseignant recevra un montant annuel compensatoire calculé de la façon suivante : pour chaque élève supplémentaire inscrit : 2,75\$ X nombre de cycles x nombre de périodes par cycle.

Pour l'application de la présente clause, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des élèves dans chacun des groupes repères au 30 septembre et au 28 février de chaque année scolaire aux fins d'ajuster la compensation.

Malgré les dispositions prévues à la présente clause, l'employeur ne peut en aucune circonstance avoir plus de trente-huit (38) élèves dans une classe.

26.13

La distribution de la tâche d'enseignement ne peut avoir pour effet d'obliger un enseignant :

- a) à enseigner des disciplines qui ne correspondent pas aux siennes;
- b) à enseigner à plus de trois niveaux;
- c) à enseigner plus de trois disciplines.

L'enseignant qui, par cycle de neuf (9) jours accepte une tâche de plus de trois (3) disciplines ou une tâche où il enseigne à plus de trois (3) niveaux n'est pas tenu d'être présent à trois (3) journées pédagogiques de son choix, parmi celles pouvant être utilisées de façon compensatoire, par année scolaire.

Pour l'application de la présente clause, une discipline équivaut à une préparation de cours. Par exemple, anglais enrichi de première secondaire et anglais régulier de première secondaire équivalent à deux disciplines.

Semaine de travail

26.14

La semaine de travail de l'enseignant est de cinq jours, du lundi au vendredi inclusivement.

26.15

À l'intérieur de ce temps de disponibilité, l'enseignant n'est tenu d'être présent à l'école qu'au moment où les devoirs de sa tâche professionnelle l'exigent ainsi que sur demande de l'autorité compétente, pour le temps nécessaire à l'accomplissement d'autres fonctions et responsabilités parmi celles prévues à la convention lorsqu'elles nécessitent la présence de l'enseignant à l'école. Notamment, le temps de préparation et de correction ne peut être fixé à l'horaire et l'Employeur ne peut exiger qu'il le soit. Il est à la discrétion de l'enseignant de décider du moment et du lieu approprié pour exécuter ces tâches.

Toutefois, l'enseignant est tenu d'être présent dans sa salle de classe cinq (5) minutes avant l'heure fixée pour le début de son premier cours du matin. À moins d'activités parascolaires ou de disponibilités qui l'en empêcheraient, l'enseignant est également tenu d'être présent dans sa salle de classe cinq (5) minutes avant l'heure fixée pour le début de son premier cours de l'après-midi. Il doit être le dernier, dans la mesure du possible, à quitter la salle de classe après son cours.

26.16

L'enseignant est tenu d'être présent à la journée des portes ouvertes. Cette journée est compensée par une journée pédagogique prise de façon compensatoire,

L'enseignant qui participe à une (1) journée d'examens d'admission est compensé par une journée pédagogique prise de façon compensatoire. S'il participe également à la deuxième journée d'examen d'admission, il est compensé, au choix de l'enseignant, par une autre journée pédagogique prise de façon compensatoire ou il est rémunéré pour cette journée.

26.17

En dehors de son temps de disponibilité, l'enseignant doit être présent lors de quatre rencontres avec les parents à chaque année scolaire. Deux de ces quatre rencontres sont compensées par une journée pédagogique où l'enseignant n'est pas tenu d'être présent à l'école, telles que déterminées par la Direction des services éducatifs.

La Direction des services éducatifs soumet, lors d'une rencontre de la table de concertation pédagogique, le déroulement prévu pour les rencontres avec les parents.

26.18

L'enseignant dispose d'une période de dîner qui correspond à celle accordée aux élèves. Sauf, entente entre les parties, la journée de travail ne débute pas avant 8 h et se termine au plus tard à 16 h, à l'exception des cours extra-crédits qui se terminent à 16h10, à l'exception des enseignants affectés à des activités parascolaires et le jour des réunions prévu à la clause 26.11.

Toutefois, lorsque la participation d'un enseignant à une journée d'activité (à l'exception des activités complémentaires et des voyages) excède la journée de travail, celle-ci devra être compensée pour la période de temps excédant huit (8) heures de présence auprès des élèves. Les heures ainsi compensées pourront être prises lors d'une journée pédagogique, au moment déterminé par l'enseignant.

26.189

Les journées pédagogiques, débutent à 9 h et se terminent à 15 h 30. Les enseignants disposent alors d'une période pour le de dîner d'une heure et demie (1 h 30).

Toutefois, lors des journées pédagogiques consacrées à du travail personnel, la journée normale de travail est de cinq (5) heure et l'enseignant dispose d'un horaire de travail flexible, à l'intérieur d'une amplitude se situant entre 8 h et 16 h, à condition de signer un registre indiquant l'heure d'arrivée et de sortie.

26.20

Les heures de surveillance des sessions d'examens incluent le temps nécessaire à l'administration de ceux-ci et sont réparties équitablement entre tous les enseignants au prorata de leur tâche d'enseignement.

Calendrier scolaire

26.21

Villa Maria publie chaque année un calendrier scolaire établi conformément à la clause 26.22.

26.22

L'Employeur publie à chaque année le calendrier scolaire qui indique :

- la date de début de l'année scolaire;
- la date des journées pédagogiques (incluant les deux journées pédagogiques flottantes réservées pour les tempêtes de neige);
- les dates limites de remise des notes par les enseignants;
- les dates limites des étapes;
- les journées d'activités;
- les dates de rencontres avec les parents;
- les congés pour les élèves et pour les enseignants;
- la date de fin de l'année scolaire.

26.23

L'année de travail comprend un maximum de 20 journées pédagogiques dont quatre sont consacrées à du travail personnel et quatre ne pouvant être utilisées de façon compensatoire par les enseignants.

Deux des 20 journées pédagogiques sont dites flottantes car elles sont réservées pour les tempêtes de neige. Si non utilisée, toute journée flottante en banque au terme de la saison hivernale demeure une journée pédagogique et la Direction des services éducatifs peut l'utiliser à son gré.

L'Employeur remet aux enseignants, avant le début des classes, le calendrier des journées pédagogiques.

Dispositions relatives à l'enseignant à temps partiel ou à la leçon

26.24

- a) Le nombre de journées pédagogiques et le nombre de réunions prévues à la clause 26.11, auxquels doit participer l'enseignant à temps partiel est défini au prorata de sa tâche d'enseignement.

À la rentrée, l'Employeur établit un calendrier de participation pour l'enseignant à temps partiel, ainsi qu'un calendrier pour les journées pédagogiques et les réunions.

Dans le cas où l'Employeur désire que l'enseignant soit présent à davantage de journées pédagogiques ou de réunion que son pourcentage de tâche d'enseignant ne le permet, celui-ci rémunère l'enseignant en dépassement de tâche.

- b) L'enseignant à la leçon n'est présent aux journées pédagogiques ou aux réunions que dans la mesure où il est spécifiquement convoqué par écrit par l'Employeur. L'enseignant est alors rémunéré en conséquence.

ARTICLE 27 – ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ ET DE L'EXPÉRIENCE AUX FINS DE RÉMUNÉRATION

27.01

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

27.02

L'enseignant doit fournir à l'Employeur les relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes, brevets et autres documents officiels pertinents nécessaires à l'évaluation de ses années de scolarité et d'expérience.

Évaluation de la scolarité

27.03

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

27.04

S'il s'agit d'un nouvel enseignant, l'Employeur procède au classement provisoire de cet enseignant en se basant sur le Manuel d'évaluation de la scolarité, ou par analogie avec des cas semblables du Manuel si le cas de l'enseignant n'y est pas prévu tel quel pour établir sa scolarité.

27.05

L'évaluation de la scolarité de l'enseignant est déterminée pour le compte de l'Employeur par le Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (le « CADRE »). Cette attestation est obligatoire.

Dès qu'il est complet, l'Employeur transmet au « CADRE » le dossier relatif à l'évaluation de la scolarité de l'enseignant. Sur réception de l'attestation officielle de la scolarité délivrée par le « CADRE », l'Employeur y appose sa signature et en remet un exemplaire à l'enseignant dans les deux semaines qui suivent.

27.06

L'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé soit au 1er septembre, soit au 1er février, selon qu'il termine ses études avant l'une ou l'autre de ces dates.

27.07

S'il y a lieu, le réajustement de salaire faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement :

- a) au 1er septembre de l'année scolaire en cours :
 1. si, au 31 août précédent, l'enseignant a terminé les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité; et
 2. s'il a fourni, avant le 31 octobre de l'année scolaire en cours, les documents requis, à moins que le retard pour ce faire ne puisse lui être imputé;
- b) au 1er février de l'année scolaire en cours :
 1. si, au 31 janvier précédent, l'enseignant a terminé les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité; et

2. s'il a fourni, avant le 31 mars de l'année scolaire en cours, les documents requis, à moins que le retard pour ce faire ne puisse lui être imputé.

27.08

Si un enseignant a droit à un reclassement en vertu de la clause 27.07 et si sa nouvelle classification est supérieure à celle que lui a déjà reconnue l'Employeur, le salaire de cet enseignant est ajusté rétroactivement au 1er septembre ou au 1er février de l'année de la demande faite selon l'alinéa a) ou b) de la clause 27.07, peu importe que l'enseignant soit encore au service de l'Employeur ou qu'il ne le soit plus.

27.09

Dans le cas d'un nouvel enseignant, si l'attestation officielle lui assure une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établi par l'Employeur, le salaire de cet enseignant est ajusté rétroactivement, selon le cas, au 1er septembre ou au 1er février de l'année scolaire en cours, ou à sa date d'engagement si celle-ci est postérieure au 1er septembre ou au 1er février de sa première année d'engagement, peu importe que l'enseignant soit encore au service de l'Employeur ou qu'il ne le soit plus.

Si l'attestation officielle assure à l'enseignant une scolarité inférieure à celle du classement provisoire établi par l'Employeur, son salaire est réduit à celui de l'échelle correspondant à la scolarité qui lui est reconnue. Cette réduction de salaire de l'enseignant a effet selon le cas, au 1er septembre ou au 1er février de l'année scolaire en cours, ou à sa date d'engagement si celle-ci est postérieure au 1er septembre ou au 1er février de sa première année d'engagement. L'enseignant doit alors rembourser à l'Employeur, notamment par voie de retenue à la source, tout montant qui lui a été versé en trop, peu importe que l'enseignant soit encore au service de l'Employeur ou qu'il ne le soit plus.

27.10

L'enseignant qui se croit lésé par l'attestation officielle de sa scolarité signée par l'Employeur peut, dans les 60 jours de la date de sa réception (excluant les mois de juillet et d'août), soumettre par écrit une demande de révision au Comité de révision de la scolarité du Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Cette demande de révision est adressée au représentant désigné par la FNEEQ (CSN) et copie en est transmise simultanément à l'Employeur. Le Syndicat peut aussi soumettre une demande de révision au Comité de révision de la scolarité, aux mêmes conditions.

Cette demande de révision ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de la présente convention collective.

27.11

Le Comité de révision de la scolarité est composé d'un président désigné pour le secteur de l'Éducation, d'un représentant désigné par la FNEEQ (CSN) et d'un représentant désigné par le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC). Les décisions du Comité se prennent à la majorité des voix.

Lorsque le Comité juge que le cas qui lui est soumis est prévu dans le Manuel d'évaluation de la scolarité, il recommande à l'Employeur une évaluation de la scolarité basée sur le Manuel; cette décision est sans appel et lie l'enseignant, le Syndicat et l'Employeur. L'Employeur délivre alors une nouvelle attestation conforme à cette recommandation.

Lorsque le Comité juge que le cas n'est pas prévu dans le Manuel, il en fait part au Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Le Comité peut joindre à sa décision une recommandation au Ministre lorsque la demande de révision peut faire l'objet, soit d'une évaluation de « qualifications particulières », soit d'une « décision particulière » relative à une règle d'évaluation du Manuel. Une telle recommandation ne constitue pas une décision au sens du deuxième paragraphe de la présente clause et ne lie le Ministre, le Syndicat, l'Employeur et l'enseignant que si le Ministre y donne suite.

Si la décision du Ministre faisant suite à la recommandation du Comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes d'un enseignant, l'Employeur fait parvenir à cet enseignant une nouvelle attestation officielle de scolarité. Lorsque la décision du Ministre donnant suite à la recommandation du Comité n'implique pas un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes de l'enseignant, l'Employeur l'en avise par écrit.

27.12

Une demande d'évaluation de scolarité ne peut avoir pour résultat de réduire le nombre d'années de scolarité attestée avant cette demande.

Évaluation de l'expérience

27.13

L'Employeur évalue l'expérience de l'enseignant en utilisant les critères suivants :

- a) constitue une année d'expérience toute année d'enseignement à temps plein dans un établissement reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou, s'il s'agit d'un établissement situé hors du Québec, dans un établissement reconnu par l'autorité compétente;
- b) constitue une année d'expérience chacune des sept premières années entières d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement; au-delà de ces sept premières années, chaque tranche additionnelle de deux années entières équivaut à une année d'expérience;
- c) constitue une année d'expérience l'année scolaire pendant laquelle l'enseignant à temps plein ou sous-contrat annuel n'a enseigné que pendant un minimum de 90 jours, consécutifs ou non, dans un établissement reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou, s'il s'agit d'un établissement situé hors du Québec, dans un établissement reconnu par l'autorité compétente, et ce, en raison de circonstances hors du contrôle de l'enseignant ou parce qu'il s'est prévalu de congés autorisés;
- d) le temps d'enseignement comme enseignant à temps partiel dans un établissement reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou, s'il s'agit d'un établissement situé hors du Québec, dans un établissement reconnu par l'autorité compétente, peut être accumulé pour constituer une année d'expérience, à raison de l'équivalent de 90 jours d'enseignement à temps plein pour la première année d'expérience, et de l'équivalent de 135 jours d'enseignement à temps plein pour chaque année d'expérience additionnelle. Pour les enseignants à la leçon et les suppléants, chaque année d'expérience additionnelle est calculée selon la formule suivante :

nombre total de périodes de 45 à 60 minutes/4

=

nombre de jours d'enseignement à temps plein

e) constitue une année d'expérience l'année scolaire pendant laquelle un enseignant, malgré une ou plusieurs périodes d'inactivité, fournit sa disponibilité pendant au moins cinq mois (ou 100 jours).

27.14

En aucun cas un enseignant peut accumuler plus d'une année d'expérience durant une même année scolaire.

27.15

La reconnaissance des années d'expérience est mise à jour au début de chaque année scolaire.

ARTICLE 28 – PERFECTIONNEMENT

28.01

Conscient de l'importance de la formation de la main-d'œuvre sur l'offre de services d'enseignement de qualité, l'Employeur s'engage à respecter les dispositions de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

L'Employeur et les enseignants souscrivent à l'organisation et à la mise en œuvre d'activités de perfectionnement collectif et individuel aux fins :

- a) de soutenir le développement professionnel par l'amélioration des compétences générales et des habiletés spécifiques de l'ensemble des enseignants en relation avec les orientations préconisées par l'Employeur;
- b) d'améliorer la qualité de l'enseignement, notamment par l'apprentissage de nouveaux programmes, de nouvelles stratégies d'enseignement, de mesure et d'évaluation, de gestion de classe et de travail en équipe;
- c) de soutenir les enseignants en période d'implantation d'un nouveau programme d'études;
- d) de générer une source de motivation pour les enseignants par l'innovation et l'amélioration graduelle et continue.

28.02

Il est du ressort de l'Employeur d'assurer l'encadrement, la coordination et la gestion financière des activités de perfectionnement collectif destinées aux enseignants.

L'Employeur est aussi responsable de l'administration du budget de perfectionnement individuel des enseignants, notamment la réception et le traitement des demandes de perfectionnement de même que la gestion financière, cela sous réserve des dispositions de la clause 28.03.

L'Employeur remet au Syndicat, en début d'année scolaire, un bilan des activités de formation dont ont bénéficié les enseignants au cours de l'année scolaire précédente.

28.03

Il est du ressort des responsables de département, d'abord au sein de leur département respectif, puis auprès de la table de consultation pédagogique :

- a) d'identifier annuellement les priorités de perfectionnement individuel pour les enseignants à partir des besoins exprimés par ces derniers;
- b) de définir annuellement, conjointement avec la Direction des services éducatifs, les programmes de perfectionnement individuel propres à répondre aux besoins des enseignants tout en favorisant l'atteinte des objectifs de la direction des services éducatifs, tels que la mise à jour des connaissances, l'inscription à des programmes d'études, la participation à des colloques, à des stages et à d'autres activités semblables;
- c) d'établir les critères relatifs à l'attribution des fonds destinés au perfectionnement individuel des enseignants, notamment l'ordre d'attribution et les pourcentages des montants accordés.

28.04

Le cas échéant, l'enseignant peut obtenir de l'Employeur une libération partielle ou totale de sa tâche d'enseignement pour fins de perfectionnement, et ce, conformément aux dispositions des articles 21 ou 22 de la présente convention collective.

Les modalités de départ et de retour de même, le cas échéant, que la durée et l'ampleur de la libération de sa tâche d'enseignement sont arrêtées par l'Employeur et l'enseignant.

28.05

L'Employeur détermine annuellement la somme qu'il compte allouer pour les activités de perfectionnement individuel des enseignants, et il en informe les responsables de département, de même que le Syndicat, au plus tard le 1er octobre de l'année scolaire en cours. Cette somme comprend notamment les frais engagés pour assurer le remplacement d'un enseignant en formation.

28.06

Les responsables de département dressent annuellement, en date du 1er octobre, un rapport détaillé sur les activités de perfectionnement individuel des enseignants s'étant déroulées au cours de la dernière année scolaire, et ils en transmettent copie à l'Employeur de même qu'au Syndicat.

ARTICLE 29 – FRAIS DE DÉPLACEMENT

29.01

L'Employeur s'engage à rembourser aux enseignants, sur présentation de pièces justificatives, les frais de déplacement, d'inscription et de séjour encourus pour participer, à la demande de l'Employeur, à des activités occasionnelles non prévues à la tâche d'enseignement ou pour une activité de perfectionnement prévue à l'article 28, en tout respect des politiques en vigueur chez l'Employeur.

29.02

Les frais de déplacement, d'inscription et de séjour sont autorisés au préalable par la direction de l'école.

29.03

Pour les activités d'accompagnement des élèves, l'enseignant n'a pas à déboursier pour son transport, son billet d'entrée ou les autres dépenses obligatoires à moins qu'il ne prenne part à une activité non requise par ses fonctions.

Si l'Employeur demande à un enseignant d'utiliser son automobile plutôt que les transports en commun pour se rendre à une activité, pour un meilleur encadrement des élèves (par exemple, pour disposer d'une voiture en cas d'accident), le remboursement en est fait conformément au tarif établi par la direction de l'école.

ARTICLE 30 – SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

30.01

L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'enseignant, en conformité avec les lois et règlements applicables.

30.02

L'enseignant prend les mesures nécessaires pour protéger sa santé et assurer sa sécurité et son intégrité physique, et veille à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail, en conformité avec les lois et règlements applicables.

L'enseignant doit observer les règlements et les consignes ayant trait à la santé et à la sécurité, faire un usage adéquat de l'équipement en vue de prévenir les risques de blessure ou de maladie, notamment en se familiarisant avec les consignes de sécurité et l'emplacement des trousseaux de premiers secours, des extincteurs, des lances d'incendie, des corridors d'évacuation et des sorties d'urgence.

30.03

L'enseignant victime d'une blessure ou d'une maladie survenant par le fait ou à l'occasion du travail doit en aviser le secrétariat de la Direction générale immédiatement ou, le cas échéant, avant de quitter les lieux lorsqu'il en est capable, sinon dès que possible.

30.04

L'Employeur informe le Syndicat de toute lésion professionnelle qui fait l'objet d'une réclamation à la CSST. Le Syndicat coopère avec l'Employeur et l'enseignant dans la mise en œuvre de toute mesure prise en conformité avec les lois et règlements ayant trait à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique des travailleurs.

30.05

L'enseignant a accès aux services de premiers soins de l'école qui peuvent être offerts aux élèves, aux mêmes heures auxquelles ces dernières y ont accès.

30.06

Tel que prescrit par la loi, il est interdit de fumer dans tous les pavillons ou locaux de l'école, de même que sur les terrains du campus de Villa Maria.

30.07

Aux fins du présent article, le CRT peut être saisi de toute question relative à la santé et à la sécurité au travail.

ARTICLE 31 – BANNISSEMENT DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

31.01

L'Employeur convient de prendre les moyens raisonnables pour prévenir toute forme de harcèlement concernant un enseignant et, lorsque pareille conduite lui est signalée, pour la faire cesser.

Le harcèlement s'entend d'une conduite vexatoire, fondée sur l'un des motifs visés par la loi, se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes continus ou répétés, qui sont hostiles ou non désirés, et qui a pour effet de porter atteinte à la dignité, à l'honneur, à la réputation, à la vie privée ou à l'intégrité d'une personne et fait en sorte que celle-ci se retrouve dans un milieu de travail qui lui est néfaste.

Un seul incident grave peut aussi constituer du harcèlement banni aux termes des présentes s'il a le même effet attentatoire et néfaste continu.

Toutefois, ne constitue pas du harcèlement l'exercice légitime par l'Employeur et ses représentants des droits et des prérogatives en vertu de la présente convention collective.

31.02

L'Employeur et le Syndicat, par leurs représentants respectifs, coopèrent pour maintenir un milieu de travail exempt de toute forme de violence physique ou psychologique.

31.03

Le Syndicat s'engage, dans la mesure du possible, à porter à la connaissance de l'Employeur toute situation de harcèlement ou de violence physique ou psychologique concernant un enseignant et, si cette situation s'avère exacte, l'Employeur convient de prendre alors tous les moyens raisonnables pour y mettre fin.

31.04

L'Employeur s'engage, suite à une demande du Syndicat fondée sur une situation de harcèlement avéré concernant un enseignant, à mettre en œuvre les mesures de prévention appropriées agréées par l'Employeur et le Syndicat.

31.05

L'enseignant qui, de bonne foi, croit avoir été victime de harcèlement ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à l'occasion du traitement ou du règlement de la plainte qu'il soumet à l'Employeur.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

L'arbitre de grief saisi d'une plainte de harcèlement, outre la compétence qui lui est reconnue aux termes de la présente convention collective, possède également les pouvoirs qui lui sont accordés en vertu des articles 81.20, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE 32 – SALAIRE

32.01

Le salaire de l'enseignant est déterminé par sa scolarité et son expérience telles qu'établies aux termes de l'article 27 de la présente convention collective.

32.02

Les taux et échelles de salaires, montants forfaitaires et ajustements y afférents applicables aux enseignants sont ceux déterminés pour le secteur secondaire public des commissions scolaires francophones.

Les échelles salariales applicables aux enseignants à l'emploi de Villa Maria varieront aux mêmes dates que celles applicables aux enseignants des commissions scolaires publiques francophones.

32.03

L'enseignant à temps partiel est rémunéré selon sa scolarité et son expérience au prorata de sa tâche d'enseignement.

L'enseignant à la leçon est rémunéré conformément aux modalités en vigueur pour les enseignants à la leçon pour le secteur secondaire public des commissions scolaires francophones. Ce taux est majoré selon les mêmes paramètres et au même moment que les taux prévus aux échelles de traitement des enseignants des commissions scolaires francophones.

32.04

L'enseignant suppléant est rémunéré sur la base des taux horaires et de la façon prévue dans les conventions collectives des commissions scolaires francophones.

Cependant, après 20 jours ouvrables consécutifs d'absence de la part d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, l'employeur paie, à l'enseignant suppléant qui le remplace durant depuis ces 20 jours, le traitement qu'il recevrait s'il était enseignant à temps plein ou à temps partiel selon le cas. Ce traitement qu'il recevrait est basé sur son échelle de traitement telle qu'elle est établie par l'employeur au début de l'année ou, le cas échéant, au milieu (à la 101^e journée) de l'année de travail en cours et son échelon d'expérience acquis à la première journée ouvrable de l'année de travail en cours, et est payé à raison de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail ainsi effectué. Dans ce cas, ce traitement compte à partir de la première journée de suppléance et Cet enseignant suppléant doit fournir sans délai les documents servant à établir son traitement. Une ou des absences de la suppléante ou du suppléant occasionnel totalisant 3 jours ou moins pendant l'accumulation de ces 20 jours consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

L'enseignant suppléant n'a droit à aucun avantage sauf ceux expressément prévus à la convention et elle ou il n'est tenu à aucune autre obligation que celle de remplir la tâche qui lui est assignée par l'employeur.

32.05

- a) Si un enseignant accepte, en plus de sa tâche d'enseignement, d'effectuer de la surveillance, il est rémunéré pour chaque période de soixante (60) minutes de surveillance, au taux de 35,00 \$.
- b) Si un enseignant accepte, en plus de sa tâche d'enseignement, d'effectuer de la suppléance, il est rémunéré conformément aux modalités en vigueur pour les enseignants à la leçon pour le secteur secondaire public des commissions scolaires francophones. Ce taux est majoré selon les mêmes

paramètres et au même moment que les taux prévus aux échelles de traitement des enseignants des commissions scolaires francophones.

- c) Si un enseignant accepte, en plus de sa tâche d'enseignement, d'effectuer un remplacement pour une durée de plus de vingt (20) jours de travail, il est alors rémunéré selon les taux établis à l'alinéa précédent pour les vingt (20) premiers jours de travail, après quoi, il est rémunéré selon son classement dans l'échelle au prorata de ce que représente ce remplacement par rapport à la charge maximale individuelle prévue à l'article 26.

32.06

L'enseignant à temps plein qui accepte, avec l'accord des parties, une tâche supérieure à la charge tâche d'enseignement maximale est rémunéré au prorata de cette tâche supplémentaire pour chaque période qui excède sa tâche d'enseignement maximale.

32.07

Le salaire annuel de l'enseignant est payable à compter du début du mois de septembre en 26 versements égaux effectués à tous les deux jeudis par virement bancaire dans le compte personnel de l'enseignant à l'institution financière de son choix.

32.08

Advenant une erreur de moins de 50 \$ sur la paie de l'enseignant, l'Employeur s'engage à la corriger lors du prochain versement de la paie pourvu que cette erreur lui soit signalée au plus tard le vendredi précédent. Autrement, les modalités de correction de l'erreur doivent faire l'objet d'une entente entre les parties.

32.09

Le bulletin de paie remis à l'enseignant comprend les mentions suivantes :

le nom et le prénom de l'enseignant;

la date du paiement et la période qui correspond au paiement;

le montant du salaire régulier brut;

le montant de tout salaire additionnel;

le montant du salaire net;

la nature et le montant des déductions;

le solde des congés de maladie de l'enseignant.

ARTICLE 33 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES OU L'UTILISATION DE NOUVELLES MÉTHODES OU TECHNIQUES D'ENSEIGNEMENT

33.01

Les parties entendent par changement technologique ou par l'utilisation de nouvelles méthodes ou techniques d'enseignement l'introduction, l'ajout ou la modification :

- a). d'équipements ou d'environnement informatique;
- b). de plates-formes informatiques ou de logiciels et/ou applications, servant à la production de biens, de services ou de matériel pédagogique;

le tout étant significativement différent de ce qui était précédemment utilisé par plusieurs enseignants ou enseignantes.

33.02

Dans les cas prévus à la clause 33.01, l'employeur avise par écrit le syndicat au moins soixante (60) jours avant la date prévue pour l'introduction d'un tel changement.

33.03

Cet avis écrit doit comprendre les informations suivantes :

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date prévue d'implantation ou, le cas échéant, le calendrier d'implantation;
- c) l'identification des postes touchés par ce changement et des enseignantes et enseignants concernés.

33.04

Dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le Syndicat, l'employeur doit rencontrer le Syndicat pour consultation concernant les effets prévisibles du changement sur l'organisation du travail, les mesures à mettre en place pour son implantation ainsi que le perfectionnement requis.

33.05

Les parties conviennent qu'un changement technologique ne doit pas avoir pour effet d'accroître de façon significative la tâche de l'ensemble des enseignantes ou des enseignants visés.

33.06

L'enseignante ou l'enseignant dont les tâches sont modifiées par un tel changement reçoit le perfectionnement et l'entraînement requis. Les frais relatifs à ce perfectionnement ou à cet entraînement sont entièrement à la charge de l'employeur.

ARTICLE 34– DIVERS

34.01

L'enseignant dispose d'un bureau dans un local de travail. Ce local lui est accessible pendant les heures d'ouverture de l'école sous réserve, lorsque cela s'applique, de remplir le registre des entrées et des sorties se trouvant à la réception.

34.02

Pourvu qu'il se conforme aux règles concernant l'accès à Villa Maria et la circulation sur le campus, l'enseignant peut garer sans frais son véhicule à l'école pour les fins du travail pour autant qu'une place de stationnement soit disponible.

34.03

Les résultats scolaires d'une élève ne peuvent être modifiés par l'Employeur sans consultation de l'enseignant concerné.

34.04

Pourvu qu'il en fasse la demande à la responsable des ressources humaines au moins vingt-quatre heures à l'avance, l'enseignant peut consulter sur place son dossier administratif et son dossier de paie en présence du préposé attitré et, le cas échéant, obtenir copie des renseignements qui s'y trouvent.

Le dossier administratif de l'employé contient, notamment, les coordonnées de l'employé, son curriculum vitae, son contrat d'engagement, la fiche de l'enseignant, les attestations de scolarité, les attestations d'expérience et les documents relatifs à la classification, les demandes en vue d'obtenir des postes à pourvoir, de même que les avis de mesures disciplinaires et les renseignements relatifs aux lésions professionnelles qui le concernent.

Le dossier de paie de l'enseignant contient, notamment, les renseignements relatifs à sa rémunération, les formulaires de déclaration pour fins de retenues à la source, le formulaire de demande de retraite ainsi que les renseignements relatifs aux demandes de prestations et aux absences pour invalidité de courte et de longue durée.

34.05

Tout matériel didactique confectionné dans l'exercice de son emploi dont l'enseignant est l'auteur ou le coauteur sont sa propriété, ou sa copropriété, de même que celle de l'Employeur.

Tout autre enseignant qui voudrait utiliser une œuvre dont il n'est pas l'unique auteur doit obtenir l'autorisation écrite de l'auteur, du coauteur ou de l'Employeur.

34.06

Les annexes et, le cas échéant, les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

34.07

L'Employeur donne accès, à tous les enseignants qu'elle vise, à une version électronique de la présente convention collective.

34.08

L'enseignant dispose à chaque début d'année scolaire d'un crédit de cinquante dollars (50 \$) pour l'achat de fourniture scolaire. Ce montant net d'impôt est versé à l'enseignant lors du versement de la première paie de l'année scolaire

ARTICLE 35 – DUREE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Durée et renouvellement de la convention collective

35.01

La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} juillet 2018 et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2022.

35.02

Malgré la clause précédente, la présente convention collective continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à ce que le droit au lock-out ou à la grève soit exercé, selon le premier de ces faits à se produire.

35.03

Six mois avant l'expiration de la présente convention collective, l'une des parties peut aviser l'autre par écrit de son intention de négocier une nouvelle convention collective. Les négociations doivent alors s'engager selon les dispositions du Code du travail.

35.04

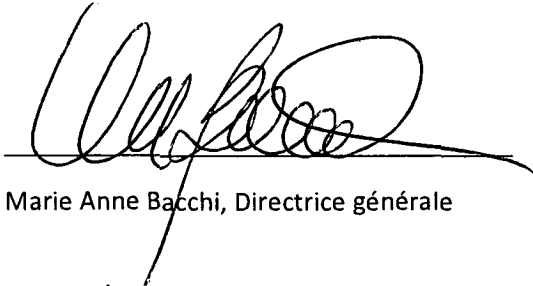
La cessation ou le ralentissement de travail à l'initiative du Syndicat ou par un groupe de salariés, de même que le lock-out par l'Employeur sont interdits à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, et cela tant et aussi longtemps que le droit à la grève ou au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail.

SIGNATURES

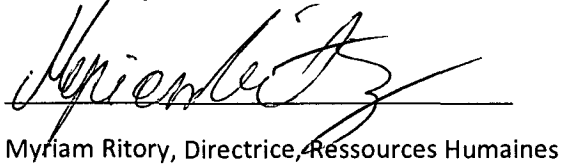
Les parties ont signé la présente convention collective de travail à Montréal le 19 juin 2017.

Pour

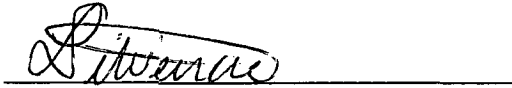
VILLA MARIA



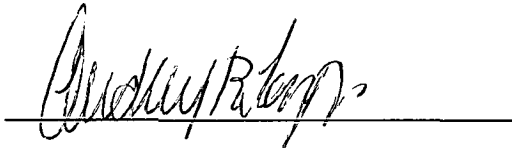
Marie Anne Bacchi, Directrice générale



Myriam Ritory, Directrice, Ressources Humaines



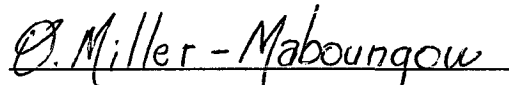
Lynda da Silveira, Directrice, Services Éducatifs



Audrey Bélanger, Directrice Adjointe

Pour

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES DE
VILLA MARIA-CSN



Odie Miller-Maboungou, Présidente



Rebecca Pearce, Représentante syndicale



Jade Winsor, Représentante syndicale

18 SEP 10 PM 1:04

ANNEXE 1 - Conditions et modalités du départ progressif à la retraite de l'enseignant

1. L'enseignant qui souhaite se prévaloir d'un départ progressif à la retraite doit conclure avec l'Employeur une entente semblable au modèle reproduit ci-dessous, prévoyant l'échelonnement du départ progressif à la retraite de l'enseignant sur une période de 12 mois, de 24 mois, de 36 mois, de 48 mois ou de 60 mois, et à la fin de laquelle l'enseignant devra obligatoirement prendre sa retraite.
2. L'enseignant ne peut se prévaloir d'un départ progressif à la retraite qu'une seule fois.
3. Le temps travaillé par l'enseignant lors d'une année scolaire comprise dans la période d'échelonnement ne peut être inférieur à 40 % de la tâche d'enseignement d'un enseignant à temps plein.
4. Pour se prévaloir d'un départ progressif à la retraite, l'enseignant doit obtenir une attestation de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (la « CARRA ») qu'il sera admissible à une rente de retraite à la fin de l'entente conclue avec l'Employeur.

L'enseignant qui désire se prévaloir d'un départ progressif à la retraite devrait aussi s'informer auprès de la Régie des rentes du Québec de l'effet de cette mesure sur la rente versée par le Régime des rentes du Québec.

5. Pendant la durée de l'entente conclue avec l'Employeur, l'enseignant a droit au salaire correspondant au pourcentage de son temps travaillé par rapport à la charge tâche d'enseignement d'un enseignant à temps plein.

Il en est de même de tous les autres avantages pécuniaires prévus aux termes de la convention collective qui lui est applicable.

6. Pendant la durée de l'entente conclue avec l'Employeur, les cotisations au régime de retraite sont établies en fonction du salaire que l'enseignant aurait reçu s'il ne s'était pas prévalu de cette mesure.
7. Pendant la durée de l'entente conclue avec l'Employeur, l'enseignant se voit reconnaître le service et le salaire pour les fins du régime de retraite, de même qu'il accumule l'ancienneté et l'expérience pour les fins de la convention collective, tout comme s'il ne s'était pas prévalu d'un départ progressif à la retraite.
8. À la fin de l'entente conclue avec l'Employeur, si le service réellement accumulé par l'enseignant se révèle inférieur à l'estimation de la CARRA ou si l'enseignant n'a pas droit à la retraite, l'entente est prolongée jusqu'à ce que l'enseignant soit admissible à la retraite et qu'il ait accumulé le service estimé au début de l'entente.
9. Malgré le fait que l'Employeur et l'enseignant se soient entendus quant à sa durée, l'entente de départ progressif à la retraite peut être annulée ou prendre fin de façon anticipée conformément aux dispositions réglementaires pertinentes qui prescrivent alors la manière de traiter le service continu, le salaire admissible et les cotisations dans pareil cas.
10. Le départ progressif à la retraite de l'enseignant et l'entente conclue avec l'Employeur pour y donner effet sont régis par les dispositions législatives et réglementaires qui s'y appliquent, telles qu'elles sont administrées par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (la « CARRA »), de même que par la convention collective conclue entre le Syndicat des enseignantes et enseignants de Villa Maria – CSN et l'Employeur.
11. Le modèle d'entente régissant le départ progressif à la retraite de l'enseignant est tel que présenté à la page suivante :

ANNEXE 2- Modèle de Contrat d'engagement

Entre Villa Maria

4245, boul. Décarie, Montréal (Québec) H4A 3K4

(ci-après « l'Employeur »)

et nom

résidant à Adresse

Ville, Province, Code postal

(ci-après « l'enseignant »)

Date de naissance : N.A.S. :

N^{os} de téléphone :

L'Employeur retient les services de l'enseignant à compter du **DATE** au **DATE** : **statut (permanent, remplaçant, à la leçon)**

pour la (les) **matière(s) suivante(s)**:

- **Voir la lettre de confirmation de tâche ci-jointe**
- **Voir le contrat pour les enseignants comptant 22 ou 23 périodes, s'il y a lieu**

Le cas échéant, le salaire annuel de l'enseignant, déterminé conformément aux dispositions de la convention collective, correspond à l'**échelon X**, soit **XXXXX \$** annuellement, calculé au prorata de votre tâche.

La charge professionnelle de l'enseignant lui sera assignée conformément aux dispositions de la convention collective.

Le présent contrat est régi par les dispositions pertinentes de la *Loi sur l'instruction publique* et de la *Loi sur l'enseignement privé*, de même que par la convention collective entre le Syndicat des enseignantes et enseignants de Villa-Maria – CSN et l'Employeur, ainsi que par les règlements et politiques de l'Employeur.

L'enseignant reconnaît que l'employeur lui a indiqué qu'il pourra trouver une copie de ladite convention collective sur le portail de Villa Maria et qu'il doit en prendre connaissance.

CONSETEMENT À LA COMMUNICATION DE RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Je consens expressément à ce qu'une copie du présent Contrat d'engagement, de même que mes coordonnées personnelles, ou l'une ou plusieurs d'entre elles, telles qu'elles existent présentement ou telles qu'elles feront l'objet de modifications futures, soient communiquées par Villa Maria à d'autres membres du personnel de l'école :

- i) dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions,
- ii) pour les fins de la gestion des ressources affectées à la mission de Villa Maria,
- iii) à des fins sociales;

Le cas échéant, au Syndicat des enseignantes et enseignants de Villa Maria-CSN pour les fins d'activités syndicales et d'application de la convention collective me régissant.

En foi de quoi, l'Employeur et l'enseignant ont signé le présent contrat à Montréal, à la date inscrite ci-dessous au regard du nom de chacun.

Pour l'Employeur Date

Date

ANNEXE 3- Lettre d'entente relative au départ progressif à la retraite de l'enseignant

Entre Villa Maria

4245, boul. Décarie, Montréal (Québec) H4A 3K4

(ci-après « l'Employeur »)

et

M _____,

(nom de famille) (prénom)

résidant à _____

(ci-après « l'enseignant »)

OBJET : Conditions et modalités relatives au départ progressif à la retraite de l'enseignant

1. Période d'échelonnement du départ progressif à la retraite

La présente entente entre en vigueur le 1er juillet 20 ____ et se termine le 30 juin 20 ____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues dans les dispositions législatives et réglementaires régissant le départ progressif à la retraite, telles qu'elles sont administrées par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (la « CARRA »).

2. Temps travaillé

Pendant la durée de la présente entente, le temps travaillé par l'enseignant est égal au pourcentage suivant de la charge professionnelle d'un enseignant à temps plein pour chacune des années visées :

pour l'année scolaire _____ - _____ : _____ %

pour l'année scolaire _____ - _____ : _____ %

pour l'année scolaire _____ - _____ : _____ %

pour l'année scolaire _____ - _____ : _____ %

pour l'année scolaire _____ - _____ : _____ %

Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur et l'enseignant peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à 40 % de la charge professionnelle d'un enseignant à temps plein.

3. Autres conditions et modalités d'application du départ progressif à la retraite

En foi de quoi, l'Employeur et l'enseignant ont signé la présente entente à Montréal, à la date inscrite ci-dessous au regard du nom de chacun.

| | |
|------------------|-------|
| _____ | _____ |
| Pour l'Employeur | Date |
| _____ | _____ |
| Enseignant | Date |

Consentement de l'enseignant

Je consens expressément à ce qu'une copie de la présente entente et les renseignements personnels qu'elle contient soient communiqués au Syndicat des enseignantes et enseignants de Villa Maria-CSN pour les fins d'application de la convention collective me régissant.

| | |
|------------|-------|
| _____ | _____ |
| Enseignant | Date |

L'emploi du masculin dans la présente entente prédomine uniquement par commodité et vise tout à la fois les hommes et les femmes.

ANNEXE 4- Lettre d'entente relative aux libérations syndicales

ENTENTE

ENTRE: VILLA MARIA

(Ci-après « *l'Employeur* »)

ET: SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE VILLA MARIA – CSN

(Ci-après « *le Syndicat* »)

Application de la clause 6.19 de la convention collective des professeurs de musique, de la clause 6.20 de la convention collective des enseignantes et des enseignants et de la clause 6.19 de la convention collective du personnel non-enseignant

ATTENDU que le Syndicat des enseignantes et enseignants de Villa Maria – CSN compte trois (3) sections (accréditation des enseignantes et enseignants, accréditation des professeures et professeurs de musique à la leçon et accréditation du personnel non-enseignant);

ATTENDU que le Syndicat des enseignantes et enseignants de Villa Maria – CSN compte un exécutif syndical unique;

ATTENDU que chacune des trois (3) conventions collectives comprend des dispositions relatives à la libération d'un membre du comité exécutif du Syndicat (clauses identifiées en objet de la présente entente);

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Le Syndicat des enseignantes et enseignants de Villa Maria – CSN convient qu'il ne peut se prévaloir que de l'une ou l'autre des libérations suivantes :
 - a) La libération prévue à la clause 6.20 a) de la convention collective de la section des enseignantes et des enseignants;
 - b) La libération prévue à la clause 6.19 de la convention collective de la section du personnel non-enseignant;
 - c) La libération prévue à la clause 6.19 de la convention collective de la section des professeurs de musique à la leçon;

3. Les parties conviennent également que le Syndicat des enseignantes et enseignants de Villa Maria – CSN peut se prévaloir de la libération prévue à la clause 6.20 b) de la convention collective de la section des enseignantes et des enseignants pour :

a) Un membre du comité exécutif du Syndicat, membre de la section des enseignantes ou des enseignants;

Ou

b) Un membre du comité exécutif du Syndicat membre de la section du personnel non-enseignant.

Nonobstant ce qui est prévu à la clause 6.20 b) de la convention collective des enseignantes et enseignants, la libération additionnelle de la charge professionnelle et les modalités associées peuvent être demandées pour l'une ou l'autre des sections, sans égard à la section qui s'est prévalu de la libération prévue au paragraphe 2) de la présente entente.

4. La présente entente fait partie intégrante de chacune des trois (3) conventions collectives mentionnées à la présente entente;

5. Dans l'éventualité où une section du Syndicat des enseignantes et des enseignants de Villa Maria – CSN se sépare de celui-ci, la présente lettre d'entente continue de s'appliquer jusqu'à la fin de l'année en cours comme si de rien était. À partir de l'année de travail suivante, elle continue de s'appliquer pour les sections restantes, en y apportant les adaptations nécessaires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce

