

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-2019-2765

N° dossier d'accréditation : AM-2001-4078

<p><b>EMPLOYEUR</b></p> <p>VILLA-MARIA 4245, BOULEVARD DÉCARIE MONTRÉAL QC H4A 3K4</p> <p>Secteur d'activité : Privé</p>		
<p><b>ASSOCIATION</b></p> <p>SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE VILLA MARIA / UNION OF VILLA MARIA WORKERS - CSN 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5</p> <p>Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux</p>		
<p><b>TIERS</b></p> <p>FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5</p>		
<p>Date signature : 2019-03-20 Date dépôt : 2019-03-28</p>	<p>Nombre de salariés visés : 70</p>	<p>Date début : 2019-03-20 Date d'expiration : 2024-03-30</p>

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365      2019-04-01  
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 : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur: (418) 528-0559

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

VILLA MARIA

ET

LE SYNDICAT

DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE VILLA MARIA /

UNION OF VILLA MARIA WORKERS - CSN

(Section du personnel non enseignant)



2019-2024

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 -	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2 -	DÉFINITIONS.....	2
ARTICLE 3 -	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	6
ARTICLE 4 -	AFFICHAGE ET RÉUNIONS .....	8
ARTICLE 5 -	RÉGIME SYNDICAL.....	10
ARTICLE 6 -	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	11
ARTICLE 7 -	COMMUNICATIONS DE RENSEIGNEMENTS.....	16
ARTICLE 8 -	COMITÉS DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT) .....	17
ARTICLE 9 -	RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	19
ARTICLE 10 -	ASSURANCE DE RESPONSABILITÉ CIVILE.....	22
ARTICLE 11 -	APPEL DE CANDIDATURES ET CONTRAT D'ENGAGEMENT .....	23
ARTICLE 12 -	RÉDUCTION DE TÂCHE, SUPPLANTATION, MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL.	29
ARTICLE 13 -	ANCIENNETÉ.....	32
ARTICLE 14 -	CESSION, TRANSFERT OU MODIFICATION DES STRUCTURES FONDAMENTALES	35
ARTICLE 15 -	MESURES DISCIPLINAIRES .....	36
ARTICLE 16 -	AVANTAGES SOCIAUX .....	38
ARTICLE 17 -	CONGÉS DE MALADIE.....	42
ARTICLE 18 -	CHARGE PUBLIQUE.....	44
ARTICLE 19 -	CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES .....	46
ARTICLE 20 -	CONGÉS DE LONGUE DURÉE, DÉPART PROGRESSIF À LA RETRAITE ET CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	48
ARTICLE 21 -	CONGÉS SOCIAUX ET POUR COMPARUTION.....	56
ARTICLE 22 -	CONGÉS FAMILIAUX.....	58
ARTICLE 23 -	SEMAINE DE TRAVAIL.....	74
ARTICLE 24 -	HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	77
ARTICLE 25 -	VACANCES ET CONGÉS FÉRIÉS .....	78
ARTICLE 26 -	LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR LES CLASSES D'EMPLOIS.....	82
ARTICLE 27 -	ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ ET DE L'EXPÉRIENCE AUX FINS DE RÉMUNÉRATION .....	83
ARTICLE 28 -	AVANCEMENT D'ÉCHELON .....	86
ARTICLE 29 -	PERFECTIONNEMENT .....	87
ARTICLE 30 -	FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	88

ARTICLE 31 - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL .....	89
ARTICLE 32 - BANNISSEMENT DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL.....	90
ARTICLE 33 - SALAIRE .....	92
ARTICLE 34 - DIVERS.....	95
ARTICLE 35 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	97
Annexe A Départ progressif à la retraite.....	99
Annexe B Horaire de travail .....	103
Annexe C Classes d'emploi, leur sommaire et semaine normale de travail.....	106
Lettre d'entente #1 – Modalités d'application de l'horaire flexible.....	108
Lettre d'entente #2 – Horaire de travail en dehors de la plage horaire.....	110
Lettre d'entente #3 – Clause remorque (assurances et congés familiaux) .....	111
Lettre d'entente #4 – Plan de classification.....	112
Lettre d'entente #5 – Embauches à compter de l'année scolaire 2019 – 2020.....	113
Lettre d'entente #6 – Ouvriers d'entretien .....	114
Lettre d'entente #7 – Sous-traitance des travaux d'entretien .....	115

## **ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION**

### **1.01**

La présente convention collective a pour but de faire en sorte que des services de qualité soient dispensés en français et en anglais conformément à la mission et aux valeurs éducatives de Villa Maria, de même que maintenir et promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les salariés couverts par la présente convention, ainsi que prévoir une méthode efficace de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.

## **ARTICLE 2 - DÉFINITIONS**

### **2.01 ANCIENNETÉ**

Durée cumulative du lien d'emploi continu entre le salarié et Villa Maria calculée selon les dispositions de l'article 13.

### **2.02 ANNÉE D'ENGAGEMENT**

Période de douze (12) mois ou moins prévue au contrat individuel de travail durant laquelle le salarié est à l'emploi de Villa Maria, cette période s'étendant normalement du 1<sup>er</sup> juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

### **2.03 ANNÉE DE SCOLARITÉ**

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle conformément aux dispositions de l'article 27 de la convention collective.

### **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 du salarié est de dix (10) mois répartis entre août et juin.

### **2.05 CHARGE DE TRAVAIL**

Ensemble des tâches assumées par le salarié.

### **2.06 CLASSE**

Correspond à un groupe-cours.

### **2.07 CONGÉDIEMENT**

Mesure disciplinaire prise à l'endroit d'un salarié qui met fin d'une façon définitive à son lien d'emploi avec Villa Maria.

### **2.08 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 (1) an.

## **2.09 EMPLOYEUR**

Villa Maria.

## **2.10 FNEEQ**

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

## **2.11 GRIEF**

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

## **2.12 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.

## **2.13 MEES**

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

## **2.14 MISE À PIED**

La mise à pied vise le salarié à temps complet ou à temps partiel à qui l'Employeur ne peut offrir de charge de travail ou peut survenir à la fin de l'année scolaire pour l'année scolaire suivante lorsque l'Employeur avise le salarié qu'aucune charge de travail n'est disponible pour lui selon sa classe d'emplois.

Pour le salarié occupant la classe d'emplois de réceptionniste, de surveillant d'élève ou de préposé aux premiers soins, la mise à pied peut aussi survenir lors de la période des fêtes et/ou la semaine de relâche scolaire déterminée au calendrier scolaire ainsi que durant les mois de juillet et d'août. Pour le salarié ainsi mis à pied, la réintégration à l'emploi s'effectue automatiquement d'année en année. La date de réintégration et l'horaire de travail pour la prochaine année scolaire apparaissent dans l'avis de mise à pied cyclique.

## **2.15 NON-RENOUVELLEMENT DE CONTRAT**

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

## **2.16 PARTIES**

L'Employeur et le Syndicat.

## **2.17 POSTE**

Cadre à l'intérieur duquel le salarié assume sa charge de travail. Tout salarié est titulaire d'un poste, à l'exclusion du salarié occasionnel.

## **2.18 MUTATION**

Mouvement d'un salarié à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois, dont le maximum de l'échelle salariale est identique à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou, s'il s'agit d'une classe d'emplois comportant un taux salarial unique, dont le taux est identique.

## **2.19 PROMOTION**

Mouvement d'un salarié à un poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou s'il s'agit d'une classe d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte.

## **2.20 RÉTROGRADATION**

Mouvement d'un salarié à un poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte ou s'il s'agit d'une classe d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte.

## **2.21 SALARIÉ À TEMPS COMPLET**

Salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à l'annexe C pour sa classe d'emplois, engagé par Villa Maria sur une base continue.

## **2.22 SALARIÉ À TEMPS PARTIEL**

Salarié dont la semaine de travail est inférieure à ce qui est prévu à l'annexe C pour sa classe d'emplois, engagé par Villa Maria sur une base continue.

## **2.23 SALARIÉ OCCASIONNEL**

Salarié qui est engagé comme tel par l'Employeur pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou pour parer à un surcroît temporaire de travail.

## **2.24 SALARIÉ PERMANENT**

Salarié, autre que le salarié occasionnel, qui a acquis sa permanence conformément à la clause 12.01.

## **2.25 SALAIRE BRUT D'UN JOUR OUVRABLE**

Taux horaire prévu à l'échelle salariale multiplié par le nombre d'heures de travail d'une journée de travail.

## **2.26 SYNDICAT**

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Villa Maria /Union of Villa Maria Workers - CSN

## **2.27 TRAITEMENT**

Rémunération totale à laquelle un salarié 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 salariés visés par l'accréditation décernée au Syndicat par la Commission des relations du travail, aux fins des rapports collectifs du travail.

### **3.02**

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

### **3.03**

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit et le pouvoir exclusifs d'administrer et gérer ses affaires et de diriger les effectifs. L'Employeur convient que l'exercice de ses droits et de ses pouvoirs ne doit pas aller à l'encontre des dispositions de la présente convention.

### **3.04**

Lorsqu'une disposition d'un règlement de Villa Maria touchant les conditions de travail d'un salarié 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.

### **3.05**

Aucune entente particulière entre un salarié 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.

### **Sous-traitance**

### **3.06**

Aux fins du présent article, on entend par l'emploi du terme sous-traitance, le recours à un tiers afin d'accomplir du travail habituellement effectué par les salariés couverts par l'unité d'accréditation.

### **3.07**

Les parties reconnaissent l'importance d'étudier des alternatives évitant le recours à la sous-traitance. Cet objectif doit se réaliser en considérant la qualité des services, la qualité de vie au travail, l'amélioration des relations de travail, l'innovation technologique et les impératifs

budgétaires.

### **3.08**

Si l'Employeur a l'intention d'attribuer un travail en sous-traitance, il doit préalablement aviser le Syndicat dans le cadre d'une rencontre du CRT en indiquant les motifs au soutien de son orientation et la date prévue de la décision, laquelle ne peut survenir avant l'expiration d'un délai de quarante-cinq (45) jours de l'avis au CRT. Toutefois, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir d'un délai différent.

Le CRT convient des informations nécessaires à la réalisation de ses travaux, étudie les motifs au soutien de cette démarche et recherche, notamment par la révision des processus de travail, par l'aménagement des conditions de travail ou par tout autre élément qu'il convient, des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des salariés. Ces alternatives, s'il y en a, sont soumises à l'Employeur avant qu'il ne prenne sa décision.

### **3.09**

L'attribution de travail en sous-traitance ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de rétrogradation, ni de réduction d'heures de travail parmi les salariés de l'Employeur.

#### **Travail des personnes exclues de l'unité de négociation**

### **3.10**

Une personne à l'emploi de Villa Maria qui n'est pas couverte par le certificat d'accréditation, ne peut accomplir le travail normalement effectué par un salarié couvert par l'accréditation sauf dans les cas suivants :

- a) Pour effectuer de la formation ou de l'entraînement auprès d'un salarié sur les lieux du travail;
- b) En cas d'urgence, le temps nécessaire pour prendre des mesures de conservation et pour faire venir un salarié pour effectuer le travail;
- c) En cas d'absence non prévue d'un salarié le temps nécessaire pour trouver un salarié pour effectuer le remplacement.

## **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 (48) heures à l'avance, le Syndicat peut tenir sur place des réunions des salariés 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 (24) heures.

### **4.03**

L'Employeur met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Villa Maria / Union of Villa Maria Workers - CSN (ou son successeur à la présente convention collective), 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 trente (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 salarié 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 trente (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 des salariés, leur taux horaire le cas échéant, le salaire versé à chaque période de paie du mois en question 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, pour l'année civile en cours.

En ce qui a trait à toute autre cotisation syndicale, l'Employeur dispose d'un délai de trente (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 salarié au cours de l'année civile précédente. De plus, l'Employeur inscrit ce montant sur les formulaires fiscaux appropriés qu'il doit remettre aux salariés.

### **5.03**

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

## **ARTICLE 6 - ACTIVITÉS SYNDICALES**

### **Préambule**

Le présent article ne permet pas à un salarié de réclamer le paiement d'heures de travail supplémentaires à celles prévues à son horaire de travail.

### **Congé pour activités syndicales**

#### **6.01**

Le salarié 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 cinq (5) jours au préalable.

#### **6.03**

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

Il est entendu que l'obligation de rembourser du Syndicat ne s'applique que si la participation du salarié à des activités syndicales officielles l'empêche d'accomplir sa charge professionnelle.

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 au salarié ou au salarié qui l'a remplacé, le cas échéant.

#### **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 salariés visés par l'accréditation, de dix-huit (18) jours de congé pendant l'année scolaire;
- b) un salarié a déjà bénéficié de huit (8) jours de congé pendant l'année scolaire;
- c) plus d'un salarié d'une même classe d'emplois souhaitent bénéficier simultanément d'un tel congé;
- d) la durée du congé excède trois (3) 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), du Conseil central du Montréal métropolitain (CSN) ou de la

Confédération des syndicats nationaux (CSN).

### **Présence du représentant syndical**

#### **6.05**

Le représentant du Syndicat qui accompagne un salarié 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.

### **Rencontres du Comité des relations du travail (CRT)**

#### **6.06**

Les salariés membres du Comité des relations du travail peuvent assister à ces rencontres, sans réduction de salaire ni remboursement par le Syndicat.

### **Négociation collective**

#### **6.07**

Les salariés membres du comité de négociation, au nombre de deux (2), 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. Chaque partie peut s'adjoindre un conseiller externe, après en avoir avisé l'autre partie dans un délai raisonnable.

De plus, l'Employeur met à la disposition des membres du comité de négociation une banque de libération équivalant à vingt-deux (22) heures 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 soixante (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 sept (7) jours avant la libération en indiquant le nom des personnes ainsi que la ou les heures faisant l'objet d'une demande de libération.

### **Congé pour fonctions syndicales**

#### **6.08**

Le salarié permanent 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 (CSN).

## **6.09**

Le salarié peut alors s'absenter sans réduction de salaire pourvu que le Syndicat s'engage à rembourser l'Employeur, dans les trente (30) jours de la remise au Syndicat d'un compte détaillé. Le montant devant être remboursé par le Syndicat correspond à la rémunération, y compris le coût des avantages sociaux, versée par l'Employeur au salarié ou au salarié qui l'a remplacé, le cas échéant.

## **6.10**

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

## **6.11**

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

## **6.12**

Ce congé d'une durée d'une (1) année complète peut, à la demande du salarié, être renouvelé annuellement.

## **6.13**

Lorsque le salarié libéré désire reprendre son poste, il donne à l'Employeur un préavis d'au moins trente (30) jours.

## **6.14**

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

### **Bureau fédéral de la FNEEQ-CSN**

## **6.15**

Un salarié, 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 sept (7) jours au préalable, s'absenter du travail pour participer aux réunions du bureau fédéral. Une banque de dix (10) jours est accordée pour l'ensemble des salariés pendant l'année scolaire pour participer aux réunions du bureau fédéral.

Un seul salarié à la fois peut se prévaloir d'une absence pour participer à une réunion du bureau fédéral à titre de représentant unique du Syndicat ddes travailleuses et travailleurs de Villa Maria

/ Union of Villa Maria Workers - CSN (ou son successeur à la présente convention collective). Ces absences ne sont pas comptabilisées dans le nombre de jours prévu à la clause 6.04.

#### **6.16**

Le salarié peut alors s'absenter sans réduction de salaire pourvu que le Syndicat s'engage à rembourser l'Employeur, dans les trente (30) jours de la remise au Syndicat d'un compte détaillé.

Il est entendu que l'obligation de rembourser du Syndicat ne s'applique que si la participation du salarié à une réunion du bureau fédéral l'empêche d'accomplir son travail. Le cas échéant, le montant devant être remboursé par le Syndicat correspond à la rémunération, y compris le coût des avantages sociaux.

#### **Aménagement de l'horaire**

#### **6.17**

Le salarié, membre du comité exécutif du Syndicat peut, à la condition d'en aviser l'Employeur par écrit au moins cinq (5) jours au préalable, s'absenter sans réduction de salaire pour assister aux réunions du comité exécutif du Syndicat, jusqu'à concurrence de soixante-quinze (75) minutes. Advenant une situation exceptionnelle non prévisible, reliée au service aux élèves et impliquant un salarié membre du comité exécutif, cette absence peut être annulée.

#### **Temps alloué pour activités syndicales**

#### **6.18**

Tout salarié, membre du comité exécutif du Syndicat peut s'occuper de méésententes portant sur l'interprétation, l'administration et l'application de la présente convention durant ses heures de travail, sans réduction de salaire ni remboursement par le Syndicat, pourvu que le salarié avise son supérieur immédiat du moment et de la durée de cette libération. Si les besoins du service ne le permettent pas, le salarié et son supérieur immédiat s'entendent sur un autre moment durant la semaine où la libération pourra être prise.

Le total hebdomadaire des heures allouées en application de la présente clause ne peut excéder neuf (9) heures. Il est entendu que ces périodes peuvent également être utilisées pour les rencontres du CRT et les rencontres prévues dans le cadre de l'article portant sur les mesures disciplinaires.

## **Réduction partielle de la charge professionnelle d'un membre du comité exécutif**

### **6.19**

L'Employeur accorde pour l'année scolaire suivante, une libération de la charge professionnelle d'une personne désignée par le Syndicat équivalant à une (1) journée normale de travail par semaine, et ce, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat afin d'assurer le fonctionnement du Syndicat.

### **6.20**

Le Syndicat indique à l'Employeur, avant le 1<sup>er</sup> mars, le nom de la personne libérée en vertu de la clause 6.19.

## **ARTICLE 7 - COMMUNICATIONS DE RENSEIGNEMENTS**

### **7.01**

L'Employeur fait parvenir annuellement au Syndicat, au plus tard le 15 novembre, la liste des salariés à son emploi pour l'année courante. Cette liste comprend le nom, la date d'embauche, l'échelon salarial, le statut (temps complet, temps partiel (incluant le pourcentage de la charge de travail), occasionnel), l'ancienneté, l'expérience ainsi que l'état de la permanence. L'adresse et le numéro de téléphone ne sont pas inclus, pour les salariés qui ont demandé à ce que ces informations ne soient pas transmises au Syndicat.

### **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 salarié nouvellement engagé, de même le cas échéant, que tout changement d'adresse (sous réserve du principe prévu à la clause 7.01), tout changement de poste, toute mutation, toute démission et tout départ à la retraite d'un salarié qui a été communiqué à l'Employeur.

### **7.03**

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

### **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 - COMITÉS 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 salariés, c'est-à-dire toute question relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective. De plus, le CRT a pour mandat d'étudier tout sujet ayant trait au perfectionnement des salariés et a pour fonction, notamment :

- a) D'établir les priorités de perfectionnement des salariés ;
- b) De définir les programmes de perfectionnement ; et
- c) De fixer les critères d'éligibilité.

### **8.02**

Le CRT est composé de deux (2) représentants de l'Employeur, de même que de deux (2) salariés désignés 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 trente (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**

Chaque partie peut s'adjoindre un conseiller externe, après en avoir avisé l'autre partie dans un délai raisonnable.

Un salarié dont le cas est discuté au CRT peut, à la demande d'une des parties, assister à la période de la réunion concernant son cas et y être entendu.

### **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 dix (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 (2) parties.

#### **8.07**

L'Employeur doit consulter le CRT avant de prendre une décision finale relativement à toute réduction de personnel ou toute adoption par l'Employeur d'équipements différents, par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux utilisés antérieurement, ainsi que tout changement dans le mode d'opération directement rattaché à cette adoption.

#### **8.08**

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 quatorze (14) jours après la rencontre ou lors de la rencontre suivante, soit la première des deux (2) occurrences. Le procès-verbal ne doit contenir que les attendus, les propositions et, s'il y a lieu, les résolutions.

#### **8.09**

Toutes modifications aux différents formulaires, fiches, contrats individuels ou autres, que doivent remplir les salariés doivent être discutés en CRT.

## **ARTICLE 9 - RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE**

### **9.01**

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il est dans l'intérêt des parties de résoudre le plus promptement et efficacement possible les différends portant sur l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention. Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent article.

### **9.02**

Avant de procéder au dépôt d'un grief, le salarié, le groupe de salariés ou le Syndicat tente, autant que possible, de rencontrer le gestionnaire afin de discuter de la situation litigieuse.

### **9.03**

Si le Syndicat, un groupe de salariés ou un salarié désire formuler un grief, il doit le soumettre par écrit à l'Employeur (Ressources humaines), dans les quarante-cinq (45) jours suivant la connaissance des faits qui sont à l'origine de ce grief, mais dans un délai maximum de six (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.

Le dépôt du grief au terme du présent article constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

### **9.04**

Aux fins du dépôt écrit du grief, une formule suffisamment claire doit être remplie, selon le cas, par le salarié, le groupe de salariés, 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 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.

### **9.05**

À compter de la date du dépôt d'un grief, l'Employeur ou le Syndicat à qui il a été soumis dispose d'un délai de quinze (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 dix (10) jours ouvrables après la tenue du CRT.

#### **9.06**

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

#### **9.07**

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

#### **9.08**

Si l'Employeur ou le Syndicat ne rend pas sa décision dans les délais ou si la décision est jugée insatisfaisante, la partie plaignante peut, dans les trente (30) jours de la réception, ou de la réception présumée de la réponse au grief, aviser l'autre partie par écrit de son intention de porter le grief à l'arbitrage.

#### **9.09**

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.

#### **9.10**

Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'Employeur doit établir le bien-fondé des motifs invoqués contre le salarié. 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.

#### **9.11**

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

#### **9.12**

L'arbitre, si possible, doit rendre sa décision dans les trente (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.

#### **9.13**

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.

#### **9.14**

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

#### **9.15**

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.

#### **9.16**

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

- a) un représentant syndical désigné par le Syndicat;
- b) le plaignant de même que le salarié assigné comme témoin à la demande du Syndicat lors de l'audition de ce grief.

Le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la remise au Syndicat d'un compte détaillé, la rémunération de tout témoin. Il est entendu que l'obligation de rembourser du Syndicat ne s'applique que si la participation du salarié l'empêche d'accomplir son travail.

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 au salarié ou au remplaçant de celui-ci.

#### **9.17**

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 le salarié 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 le salarié 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 le salarié est responsable de négligence ou coupable d'une infraction criminelle. Dans un tel cas, si des dépenses ont été engagées par l'Employeur, le salarié a l'obligation de les rembourser sans délai.
- d) Le salarié 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 l'Employeur veut opposer à la réclamation.
- e) Le défaut de se conformer à ses obligations peut entraîner un refus de couverture ou d'indemnisation.

## **ARTICLE 11 - APPEL DE CANDIDATURES ET CONTRAT D'ENGAGEMENT**

### **Appel de candidatures**

#### **11.01**

L'Employeur procède à la dotation conformément aux dispositions du présent article. De plus, l'Employeur favorise la création de postes à temps complet lorsque les besoins le permettent. Toutefois, il n'a pas à favoriser la fusion de postes à temps partiel d'une même classe d'emplois pour créer des postes à temps complet si cela a pour effet de causer un conflit d'horaire.

#### **11.02**

L'Employeur informe les salariés par appel de candidatures transmis par courriel et affiché sur le babillard situé à la réception de Villa Maria de tout poste nouvellement créé ou devenu vacant définitivement, sous réserve de la clause 11.03.

Pendant les mois de juillet et août, l'Employeur informe également les salariés à son emploi par courrier recommandé expédié à la dernière adresse domiciliaire connue, cinq (5) jours avant le début de l'affichage.

L'Employeur transmet au Syndicat une copie de l'appel de candidatures le jour même de son affichage ou de sa transmission. Il transmet également au Syndicat une copie de la lettre circulaire, le cas échéant, le jour même de son envoi aux salariés à son emploi.

#### **11.03**

L'Employeur peut, sur avis motivé donné au Syndicat, ne pas afficher un poste devenu vacant définitivement.

#### **11.04**

Les indications devant apparaître sur l'appel de candidatures sont :

- a) le titre et le libellé de la classe d'emplois apparaissant au plan de classification ;
- b) la période d'affichage et la date limite pour la réception des candidatures;
- c) le statut du poste (temps complet, temps partiel);
- d) dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre d'heures de travail par semaine;
- e) les qualifications requises du poste à pourvoir;
- f) les autres exigences requises du poste à pourvoir.

L'affichage peut également comporter, à titre purement indicatif, l'horaire de travail ou toute autre indication susceptible de renseigner les salariés.

#### **11.05**

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

#### **11.06**

Le salarié dispose de dix (10) 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 l'appel de candidatures, l'Employeur transmet une copie de la liste des candidats salariés au Syndicat, par courriel.

#### **11.08**

Le poste est attribué au salarié candidat ayant le plus d'ancienneté qui répond aux qualifications requises et aux autres exigences requises. Les qualifications requises et les autres exigences requises doivent être pertinentes et en relations directe avec les tâches à accomplir. À ancienneté égale, le salarié qui a le plus d'expérience pertinente a priorité, à expérience pertinente égale, le salarié qui a le plus de scolarité pertinente a priorité, à scolarité pertinente égale, on procède par tirage au sort. Le fardeau de la preuve de l'incapacité du salarié de remplir les autres exigences pour le poste incombe à l'Employeur.

#### **11.09**

Par voie d'affichage d'une durée d'au moins cinq (5) jours sur le babillard situé à la réception de Villa Maria et par courriel, l'Employeur informe les salariés du nom du salarié qui a obtenu le poste. Une copie de cette information est transmise au Syndicat.

#### **11.10**

À moins d'entente contraire avec le Syndicat, l'occupation du poste obtenu se fait dans les cinq (5) semaines suivant sa désignation.

#### **11.11**

Le salarié à qui le poste a été attribué a droit à une période d'initiation d'une durée d'un maximum de quarante-cinq (45) jours travaillés.

Cependant, le salarié ne peut décider de réintégrer son ancien poste au-delà du quarante cinquième (45<sup>e</sup>) jour travaillé de sa période d'initiation.

Les dispositions de la présente clause s'appliquent au salarié promu à un poste hors de l'unité d'accréditation.

#### **11.12**

L'Employeur et le salarié peuvent convenir, par écrit, de renoncer à l'application de la période d'initiation prévue à la clause 11.11. Copie de la renonciation est transmise au Syndicat.

#### **11.13**

Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de la période d'initiation ou s'il y a renoncement à ladite période, il est réputé, à ce moment, satisfaire aux exigences normales du poste.

#### **11.14**

- a) Le poste laissé vacant par la décision du salarié de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à le réintégrer à la demande de l'Employeur est comblé à même les candidatures soumises lors de l'appel de candidatures initial et conformément à la clause 11.08;
- b) Advenant que l'Employeur ne puisse pourvoir le poste parmi les salariés, il le comble avec une candidature externe.

#### **11.15**

En cas de grief de la part du salarié appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fardeau de preuve incombe à l'Employeur.

### **Remplacement temporaire ou surcroît temporaire de travail de plus de vingt (20) jours ouvrables**

#### **11.16**

Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période prévisible de plus de vingt (20) jours ouvrables, l'Employeur le pourvoit pour la durée prévue de l'absence du salarié titulaire:

- a) L'Employeur offre alors le poste par ordre d'ancienneté au salarié qui répond aux exigences normales du poste, d'abord dans la classe d'emplois concernée, puis si non comblé, dans les autres classes d'emplois en accordant la priorité au salarié inscrit sur la liste de rappel. À ancienneté égale, le salarié qui a le plus d'expérience pertinente a priorité, à expérience pertinente égale, le salarié qui a le plus de scolarité pertinente a priorité, à scolarité pertinente égale, on procède par tirage au sort.

- b) Advenant que l'Employeur ne puisse pourvoir le poste parmi les salariés, il procède à l'embauche d'un nouveau salarié.

La procédure prévue à la présente clause s'applique aussi lors de surcroît temporaire de travail de plus de vingt (20) jours ouvrables.

#### **11.17**

Durant un remplacement, le salarié reçoit le traitement rattaché au poste dont il a obtenu le remplacement.

#### **11.18**

À la fin du remplacement, le salarié reprend le poste qu'il détenait ou tout autre obtenu en vertu de la convention, avec tous les droits et avantages, comme s'il ne l'avait jamais quitté.

Les mêmes dispositions s'appliquent si un salarié remplace temporairement une personne détenant un poste-cadre pour la durée maximale prévue à la clause 13.06 e).

#### **11.19**

Dans tous les cas, un surcroît temporaire de travail ne peut excéder douze (12) mois. Si, de fait, la durée du surcroît de travail équivaut ou dépasse douze (12) mois, le salarié obtient sa permanence, en autant qu'il ait rempli les conditions prévues à la clause 12.01. À défaut, il l'obtient aussitôt qu'il répond à ces conditions.

### **Remplacements ou surcroît temporaire de travail (Vingt (20) jours ouvrables ou moins)**

#### **11.20**

Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période prévisible de vingt (20) jours ouvrables ou moins, l'Employeur peut pourvoir le poste pour la durée prévue de l'absence du salarié titulaire. La même procédure s'applique également à un surcroît temporaire de travail de vingt (20) jours ouvrables ou moins.

#### **11.21**

La liste des salariés qui désirent effectuer des remplacements comprend :

- a) les salariés inscrits sur la liste de rappel;
- b) les salariés à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité.

### **11.22**

L'Employeur fait appel aux salariés inscrit sur la liste des salariés qui désirent effectuer des remplacements selon la procédure suivante :

- a) la liste des salariés qui désirent effectuer des remplacements est appliquée par classe d'emplois. Un salarié peut être inscrit pour plus d'une classe d'emplois, à condition qu'il réponde aux qualifications requises et aux autres exigences requises.
- b) les salariés mis à pied ont priorité sur la liste des salariés qui désirent effectuer des suppléances tant et aussi longtemps qu'ils ne se font pas offrir un poste vacant ou nouvellement créé dans leurs classes d'emplois en conformité avec les dispositions de la clause 12.09;
- c) les salariés sont appelés par ordre d'ancienneté en autant que leur disponibilité exprimée corresponde à la suppléance à effectuer et que le salarié réponde aux qualifications requises et aux autres exigences requises;
- d) si le salarié refuse ou n'est pas rejoint, le suivant est appelé et ainsi de suite ;
- e) advenant que l'Employeur ne puisse pourvoir le poste parmi les salariés, il peut procéder à l'embauche d'un nouveau salarié.

### **11.23**

Durant un remplacement, le salarié reçoit le traitement rattaché au poste dont il a obtenu le remplacement.

### **Engagement temporaire**

### **11.24**

Lorsque l'application des dispositions de la convention collective concernant les remplacements temporaires, les surcroîts temporaires de travail ou les suppléances n'a pas permis à l'Employeur de combler un poste temporairement inoccupé ou un surcroît temporaire de travail, il peut procéder à l'engagement d'un salarié occasionnel.

### **11.25**

Le contrat du salarié occasionnel engagé en vertu de la clause 11.25 doit stipuler :

- a) qu'il s'agit d'un remplacement temporaire, d'une suppléance ou d'un surcroît temporaire de travail;

- b) le motif de l'engagement;
- c) le nom du salarié titulaire du poste;
- d) que le salarié a droit à toutes les dispositions de la convention collective, sauf la procédure de grief en cas de congédiement ou de licenciement et la procédure d'acquisition de la permanence;

Copie de ce contrat doit être transmise au Syndicat dès sa signature.

#### **11.26**

Un tel contrat prend fin automatiquement au retour du salarié remplacé ou lorsque le surcroît temporaire de travail ou la suppléance prend fin, nonobstant toute autre disposition de la convention collective.

## **ARTICLE 12 - RÉDUCTION DE TÂCHE, SUPPLANTATION, MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL**

### **Permanence**

#### **12.01**

Un salarié acquiert la permanence après avoir cumulé quatre-vingt-dix (90) jours de travail, sauf si l'emploi pour lequel il a été embauché requiert un niveau baccalauréat ou supérieur pour l'obtention de la classe d'emploi, auquel cas, la période est de cent-vingt (120) jours de travail.

#### **12.02**

Pendant la période d'acquisition de la permanence prévue à la clause 12.01, l'Employeur peut, en tout temps, mettre fin au contrat du salarié. Cette cessation d'emploi ne peut faire l'objet d'un grief.

### **Sécurité d'emploi**

Mise à pied

#### **12.03**

Le salarié dont la nature du travail est telle qu'il doit être mis à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique des activités dans son secteur (clause 2.14, second alinéa) ne bénéficie pas des dispositions ci-après. Cependant, le salarié bénéficie des dispositions ci-après à la suite de l'abolition, de la réduction ou de la modification substantielle de son poste.

#### **12.04**

Une mise à pied s'effectue dans la classe d'emplois affectée, par ordre d'ancienneté parmi les salariés qui n'ont pas acquis leur permanence, en commençant par le salarié qui a le moins d'ancienneté dans cette classe d'emplois. Si cette mise à pied s'avère insuffisante, on procède alors de la même façon parmi les salariés qui ont acquis leur permanence.

#### **12.05**

Le salarié qui est mis à pied en vertu du présent article reçoit de l'Employeur un avis écrit à cet effet avant le 15 mai. La mise à pied prend alors effet à la fin de son contrat d'engagement en vigueur au moment de cette mise à pied.

## **Supplantation**

### **12.06**

Le salarié permanent mis à pied peut supplanter un autre salarié :

- a) ayant moins d'ancienneté que lui;
- b) dont le poste comporte un nombre d'heures égal ou inférieur au nombre d'heures que comportait son poste. Il est entendu qu'un poste à temps complet de trente-cinq (35) heures ou de quarante (40) heures est réputé être d'un même nombre d'heures aux fins du présent alinéa;
- c) dans une classe d'emplois pour laquelle il s'agit d'une mutation ou d'une rétrogradation;
- d) pourvu qu'il réponde aux qualifications requises du poste.

Toute supplantation a le même effet, à l'égard du salarié supplanté, que l'avis prévu à la clause 12.05.

### **12.07**

- a) Le salarié mis à pied reçoit un avis écrit indiquant, par classe d'emplois, les possibilités de supplantation. Il dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour informer l'Employeur de son choix;
- b) Le salarié qui déplace un salarié dans une classe d'emplois dans laquelle il n'a pas déjà complété une période d'initiation est alors visé par les dispositions des clauses 11.12 à 11.14 et de la clause 11.16 en y faisant les adaptations nécessaires;
- c) Le salarié qui décide de renoncer au poste sur lequel il a exercé son droit de supplantation ou qui est appelé à l'abandonner à la demande de l'Employeur peut se prévaloir de nouveau, à une occasion, des modalités de la clause 12.06 et 12.07 b). À défaut de s'en prévaloir ou d'être maintenu sur le nouveau poste, le salarié est inscrit sur la liste de rappel.

### **12.08**

Le salarié qui ne peut procéder à aucun déplacement ou qui a choisi de ne pas exercer son droit de déplacement est mis à pied.

## **Liste de rappel**

### **12.09**

Le salarié permanent mis à pied est inscrit sur la liste de rappel et conserve son lien d'emploi avec

l'Employeur pendant les vingt-quatre (24) premiers mois qui suivent sa mise à pied. Le salarié n'ayant pas acquis sa permanence est inscrit sur la liste de rappel et conserve son lien d'emploi avec l'Employeur pendant une période équivalente à l'ancienneté qu'il détenait au moment de sa mise à pied.

#### **12.10**

Le rappel au travail se fait sur un poste vacant définitivement ou nouvellement créé de la même classe d'emplois par courrier recommandé à la dernière adresse connue. Si plusieurs salariés sur la liste de rappel satisfont aux qualifications requises du poste à pourvoir et sont disponibles, le rappel se fait selon l'ordre d'ancienneté. En cas d'égalité d'ancienneté, la priorité est accordée au salarié dont la date d'embauche est la plus éloignée. À date d'embauche identique, on procède par tirage au sort.

#### **12.11**

Le salarié mis à pied doit, dans les quinze (15) jours de calendrier à la suite d'un rappel, reprendre le travail. Il peut également, dans ce même délai, demander à l'Employeur de pourvoir à son remplacement jusqu'à la fin de l'année d'engagement en cours, s'il désire conserver son lien d'emploi et continuer de bénéficier des avantages décrits au présent article.

Seul un refus de revenir au travail sur un poste du même statut (temps complet ou temps partiel d'un pourcentage de charge de travail au moins égal à celui détenu au moment de la mise à pied) entraîne le retrait du salarié de la liste de rappel.

#### **12.12**

L'Employeur doit avertir les salariés inscrits sur la liste de rappel, par courriel, de tout poste vacant ou définitivement créé et de tout poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une période prévisible de plus de vingt (20) jours ouvrables.

## **ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ**

### **13.01**

L'ancienneté se calcule en années et en jours à compter du début de la plus récente entrée en fonction chez l'Employeur, de la façon suivante :

- a) pour le salarié à temps complet pendant une (1) année d'engagement : une (1) année d'engagement équivaut à une (1) année d'ancienneté;
- b) pour le salarié à temps complet pendant moins d'une (1) année d'engagement ou à temps partiel : de la même manière, au prorata du nombre d'heures de travail du salarié à temps complet.

### **13.02**

Un salarié ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année d'engagement.

### **13.03**

La liste d'ancienneté à jour est transmise par courrier électronique au Syndicat et aux salariés et est affichée pendant trente (30) jours à compter du premier (1er) lundi d'octobre.

Cette liste énumère les salariés par ordre d'ancienneté, avec indication de leur nom, leur classe d'emplois, la date de leur plus récente entrée en fonction chez l'Employeur et leur ancienneté.

### **13.04**

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 salarié ou le Syndicat aura soumise à l'Employeur pendant ce temps.

### **13.05**

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

### **13.06**

L'ancienneté d'un salarié 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 (CSST), 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 (24) premiers mois d'une absence pour invalidité, autre qu'une lésion professionnelle;
- c) pendant un congé autorisé aux termes des articles 22 et 23 de la présente convention collective, ou tout autre congé autorisé de brève durée;
- d) pendant un congé prévu à l'article 20, à l'exclusion du congé pour fins personnelles prévu à la clause 20.06;
- e) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois au cours desquels le salarié est à l'emploi de l'Employeur dans un poste qui n'est pas visé par l'accréditation du Syndicat.

À l'échéance du vingt quatrième (24<sup>e</sup>) mois de vacance du poste, celui-ci est affiché comme un poste définitivement vacant et est attribué conformément à l'article 11, auquel cas le salarié est inscrit sur la liste de rappel de Villa Maria au moment de son retour au travail, et les dispositions des clauses 12.09 et suivantes s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

- f) pendant un congé pour activités professionnelles autorisé aux termes de l'article 19 de la présente convention collective, à l'exception d'un congé autorisé en vertu de la clause 19.03;
- g) pendant un congé, une absence ou une libération pour activités syndicales prévu à l'article 6 de la présente convention collective, jusqu'à concurrence de soixante-douze (72) mois;

À l'échéance du soixante-douzième (72<sup>e</sup>) mois de congé en application de la clause 6.12, le poste est affiché comme un poste définitivement vacant et est attribué conformément à l'article 11, auquel cas le salarié est inscrit sur la liste de rappel de Villa Maria au moment de son retour au travail, et les dispositions des clauses 12.09 et suivantes s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

- h) pendant la suspension d'un salarié.

### **13.07**

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

- a) après l'application des périodes prévues aux alinéas a), b), e) et g) de la clause 13.06;
- b) pendant un congé pour fins personnelles prévu à la clause 20.06;
- c) pendant une mise à pied d'au plus vingt-quatre (24) mois;

- d) pendant un congé pour charge publique autorisé aux termes de l'article 19 de la présente convention collective.

### **13.08**

Le salarié 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 le salarié 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 vingt-quatre (24) mois;
- g) si le salarié en mise à pied refuse un rappel au travail, ou ne se présente pas au travail dans les quinze (15) jours suivant son rappel au travail qui lui aura été notifié par courrier recommandé expédié à sa dernière adresse connue de l'Employeur;
- h) si le salarié ne se présente pas au travail pendant plus de quatre (4) 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 14 - CESSION, TRANSFERT OU MODIFICATION DES STRUCTURES FONDAMENTALES**

### **14.01**

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 salariés 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 (3) mois avant la signature de tout accord donnant effet à cette cession, à ce transfert ou à cette modification de structures fondamentales.

### **14.02**

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 salariés touchés.

## **ARTICLE 15 - MESURES DISCIPLINAIRES**

### **15.01**

Si un salarié 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 (10) jours pour aviser le salarié :

- a) des mesures dont ce dernier fait l'objet; ou
- b) de l'absence de mesure à son endroit.

Si le salarié 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.

### **15.02**

Dans les cas qui ne nécessitent pas de suspension aux termes de la clause 15.01, l'Employeur peut imposer au salarié une mesure disciplinaire en lui remettant un écrit indiquant le fait reproché pour lui permettre de s'amender.

### **15.03**

Sauf les cas prévus à la clause 15.01, aucune suspension ou congédiement ne peut être imposé à un salarié sans qu'une réprimande écrite, pour un motif de même nature, ne lui ait été adressée durant une période de douze (12) mois. Le salarié peut alors faire part de ses remarques dans un document daté et signé que l'Employeur verse à son dossier.

### **15.04**

Dans le cas où l'Employeur décide de rencontrer le salarié pour lui imposer une mesure disciplinaire, incluant un avis verbal, ou lors de toute rencontre d'enquête relative à l'objet de l'éventuelle mesure disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.

### **15.05**

Toute mesure disciplinaire doit émaner d'un représentant autorisé de l'Employeur. Copie de toute mesure disciplinaire est remise au Syndicat au plus tard le jour ouvrable qui suit son imposition.

#### **15.06**

Toutes les pièces portées au dossier du salarié en rapport avec une mesure disciplinaire (réprimande écrite, sanction ou suspension) ne peuvent être invoquées contre lui s'il s'est écoulé douze (12) mois à la suite de la dernière inscription sans que le salarié n'ait fait l'objet d'une autre mesure disciplinaire entre-temps. Toute mesure disciplinaire retirée ou rescindée par l'Employeur ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage est retirée du dossier du salarié impliqué.

#### **15.07**

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

#### **15.08**

Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant du Syndicat, sauf si le salarié a refusé la présence du Syndicat.

## ARTICLE 16 - AVANTAGES SOCIAUX

### Assurance collective

#### 16.01

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

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

#### 16.02

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

- a) À compter du 1er 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 1er 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, le salarié à temps complet, de même que le salarié 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 le salarié.

La part de la prime que l'Employeur acquitte à l'égard de chacun des salariés à temps complet 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 et à l'assurance vie sont acquittées entièrement par le salarié.

#### 16.03

Le salarié à temps partiel admissible a droit au montant forfaitaire prévu à la clause 16.02, mais au prorata de sa charge de travail.

#### **16.04**

L'Employeur fait parvenir annuellement à l'assureur la liste complète des salariés admissibles, à temps complet et à temps partiel à son emploi; il révisé cette liste pour tout nouveau salarié au moment même de son engagement.

#### **16.05**

À la fin de toute période d'invalidité et alors que les prestations d'assurance invalidité ont pris fin, le salarié reprend son poste, sous réserve toutefois des autres dispositions de la présente convention collective.

#### **16.06**

Le salarié 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.

#### **16.07**

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

Le salarié 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.

#### **16.08**

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 1<sup>er</sup> 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 des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), le Syndicat doit aviser l'Employeur trois (3) 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.

#### **16.09**

L'Employeur s'engage à prélever sur le salaire brut de chacun des salariés participant au régime d'assurance collective le montant de la prime exigible de ce salarié et à verser ce montant, de même que la part de l'Employeur prévue aux termes de la clause 16.02, à l'assureur.

#### **16.10**

Sous réserve des conditions stipulées à ce sujet dans la police d'assurance, le salarié 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. Ce versement se fait en fournissant des chèques différés au montant des primes mensuelles encaissables au début de chaque mois pour la durée du congé. Toutefois, l'Employeur et le salarié peuvent convenir de modalités différentes.

Le salarié visé par le deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 2.14 peut continuer, lors des mises à pied impliquées, à souscrire au régime d'assurance collective, l'Employeur assumant sa part en autant que le salarié assume la sienne, en fournissant des chèques différés encaissables au début de chaque mois au montant des primes mensuelles. Toutefois, l'Employeur et le salarié peuvent convenir de modalités différentes.

### **Régime de retraite**

#### **16.11**

Tous les salariés qui y sont admissibles doivent participer à titre de cotisants au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (le « RREGOP ») selon les modalités propres à ce régime et tel qu'il est administré par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (la « RETRAITE QUÉBEC »).

#### **16.12**

L'Employeur s'engage à prélever sur le salaire brut de chacun des salariés participant au régime de retraite le montant de la cotisation exigible de ce salarié et à le verser à la RETRAITE QUÉBEC.

### **16.13**

Sous réserve des conditions stipulées à ce sujet dans le régime de retraite, le salarié 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 faisant la demande par écrit en temps opportun.

## **ARTICLE 17 - CONGÉS DE MALADIE**

### **17.01**

Le salarié qui ne peut remplir ses fonctions en raison d'une invalidité durant laquelle il est absent du travail, sauf dans le cas d'une absence due à une lésion professionnelle reconnue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), bénéficie d'un congé de maladie conformément aux dispositions du présent article.

### **17.02**

Le salarié informe le plus rapidement possible l'Employeur, à moins de cas fortuit ou de force majeure, de son absence dès la première (1<sup>ère</sup>) journée et l'inscrit sur sa feuille de temps, lors de son retour.

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

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

### **17.03**

- a) Le salarié à temps complet a droit, pour l'année d'engagement, à un crédit de dix (10) jours ouvrables de congé de maladie sans perte de salaire.
- b) De ces dix (10) jours de crédit de congés 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. Le nombre de jours est déterminé selon le détail de la réserve prévue en 17.05 et est payable au plus tard à la première paie de l'année d'engagement qui débute.
- c) Lors d'une mise à pied, le salarié 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.
- d) Lors d'une fin d'emploi, la banque de congés de maladie est payable au salarié.
- e) Si le salarié à temps complet est embauché en cours d'année, le crédit de jours ouvrables de congés de maladie est calculé au prorata du nombre de jours d'emploi.

### **17.04**

Le salarié à temps partiel ou occasionnel a droit, à titre de congés de maladie, au crédit prévu à

la clause 17.03 au prorata de sa charge de travail.

#### **17.05**

Au plus tard le 31 octobre de chaque année, l'Employeur fait connaître au salarié l'état de sa banque de congés de maladie.

#### **17.06**

Lors d'une absence pour maladie d'un salarié, la réduction des jours de congé de maladie s'opère en heures d'absence, d'abord des jours qui lui sont octroyés en début d'année et ensuite de sa banque de congés de maladie de douze (12) jours.

#### **17.07**

Advenant l'invalidité prolongée d'un salarié, l'Employeur et le salarié 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.

#### **17.08**

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

## **ARTICLE 18 - CHARGE PUBLIQUE**

### **18.01**

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

### **18.02**

Le salarié conserve un droit de retour à son poste en cas de défaite. S'il décide de se prévaloir de ce droit, il doit en aviser l'Employeur par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent sa défaite et réintégrer son poste le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant la date de réception de cet avis par l'Employeur.

### **18.03**

- a) S'il est élu, le salarié 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, ce dernier et l'Employeur peuvent convenir de modalités permettant au salarié de poursuivre son travail tout en s'absentant sans salaire selon les exigences de sa fonction.

Si toutefois ces absences sont telles qu'elles portent préjudice à la bonne marche de Villa Maria, l'Employeur peut contraindre le salarié à utiliser le congé prévu à la clause 18.03 a).

- c) Le salarié 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.

### **18.04**

Si le salarié, en congé en vertu de la clause 18.03, 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 dix (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, le salarié est réputé démissionnaire.

À son retour au travail, le salarié reprend le poste qu'il occupait ou se prévaut de ses droits si celui-ci a été aboli ou qu'il a été déplacé.

### **18.05**

Lorsque le salarié est réélu et entreprend un troisième (3<sup>e</sup>) mandat, 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 18.03 a).

## **ARTICLE 19 - CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

### **19.01**

Le salarié à temps complet ou à temps partiel obtient une libération moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur. L'Employeur fournit sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande :

- a) pour assister à un stage, à une conférence, à un congrès ou à un colloque professionnel lié à ses fonctions;
- b) s'il est invité à donner 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).

Le salarié 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, le salarié doit remplir, au moins deux (2) semaines à l'avance, le formulaire prévu à cet effet et le faire suivre à l'Employeur accompagné du programme de l'événement, de même que du formulaire d'inscription le cas échéant.

### **19.02**

Sous réserve d'un nombre suffisant de salariés qualifiés dont l'Employeur peut disposer pour assurer la qualité des services, le salarié à temps complet 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 du salarié 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 le salaire du salarié par jour d'absence du travail.

### **19.03**

À son retour, le salarié reprend son poste sous réserve toutefois des autres dispositions de la présente convention collective.

#### **19.04**

La cotisation ou les frais d'adhésion à une association professionnelle sont à la charge du salarié sauf lorsque faisant partie des qualifications requises du poste. Si, dans le premier cas, cette cotisation ou ces frais sont compris dans les frais d'inscription ou de participation à un congrès payé par l'Employeur, le salarié doit tirer un chèque du même montant à l'ordre de Villa Maria et le joindre au formulaire prévu à la clause 19.01.

#### **19.05**

Au retour d'un stage, d'un congrès ou d'un colloque, le salarié doit remplir le formulaire prévu à cet effet afin d'être remboursé de ses dépenses autorisées. Ce formulaire doit être transmis à l'Employeur, 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 du salarié apparaît sur le formulaire.

Le salarié doit aussi faire part à l'Employeur de son appréciation de la réunion à laquelle elle a participé pour convenir mutuellement des moyens appropriés par lesquels le salarié pourra partager ses connaissances nouvellement acquises afin d'en maximiser les retombées parmi les collègues. Le salarié doit cependant rendre disponibles le matériel et les informations reçus à l'Employeur.

## **ARTICLE 20 - CONGÉS DE LONGUE DURÉE, DÉPART PROGRESSIF À LA RETRAITE ET CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

### **Congés de longue durée**

#### Congé pour fins d'études

##### **20.01**

Le salarié permanent peut demander une libération partielle ou totale de sa charge pour fins d'études liées à ses fonctions, et ce, sans salaire, mais avec maintien de tous ses droits et privilèges prévus dans la présente convention collective.

Si plusieurs salariés 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 (2) salariés. Il est entendu que ces salariés ne doivent pas occuper la même classe d'emplois ou occuper des classes d'emplois liées, sous la supervision du même supérieur immédiat.

##### **20.02**

Ce congé est d'une durée d'une demi-année ou d'une (1) année scolaire. Il peut être renouvelé à la demande du salarié pour une durée maximale d'une (1) autre année scolaire.

##### **20.03**

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 1<sup>er</sup> mars précédant l'année scolaire où le congé doit se dérouler. L'Employeur avise le salarié de sa réponse au plus tard le 1<sup>er</sup> avril et, si elle est favorable, convient avec ce dernier des modalités relatives à son départ et à son retour.

##### **20.04**

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

##### **20.05**

Le salarié doit, à son retour, présenter une attestation officielle des études poursuivies.

#### **Congé pour fins personnelles**

##### **20.06**

Le salarié permanent peut obtenir un congé sans salaire d'une demi-année ou d'une (1) année scolaire après entente avec l'Employeur.

Si plusieurs salariés souhaitent se prévaloir simultanément d'un congé pour fins personnelles, l'Employeur n'est pas tenu d'accorder ce congé à plus d'un (1) salarié.

#### **20.07**

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

#### **20.08**

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

#### **20.09**

S'il désire retourner au travail, le salarié 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, le salarié conserve tous les droits et les avantages qu'il détenait avant l'obtention de ce congé.

### **Départ progressif à la retraite**

#### **20.10**

Le salarié à temps complet ou 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 RETRAITE QUÉBEC.

#### **20.11**

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

#### **20.12**

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

## **Congé sabbatique à traitement différé**

### Objet

#### **20.13**

Le régime de congé sabbatique à traitement différé dont la durée et les modalités font l'objet d'une entente particulière entre le salarié, le Syndicat et l'Employeur, a pour but de permettre à un salarié permanent à temps complet d'étaler sa rémunération d'une période de travail donnée sur une année additionnelle afin de bénéficier d'un congé sabbatique rémunéré pendant six (6) ou douze (12) mois consécutifs.

#### **20.14**

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

### Admissibilité

#### **20.15**

Le salarié permanent à temps complet peut se prévaloir du régime de congé sabbatique à traitement différé.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut refuser au salarié admissible qu'il se prévale de ce régime s'il y a déjà un (1) autre salarié qui bénéficie de pareil congé pendant l'année où le salarié souhaite prendre son congé sabbatique.

#### **20.16**

N'est plus admissible à ce régime le salarié 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.

#### **20.17**

Le salarié qui désire se prévaloir de ce régime doit en faire la demande par écrit à l'Employeur avant le 1<sup>er</sup> mars précédant l'année scolaire où l'étalement de la rémunération doit débiter.

#### **20.18**

Si plusieurs salariés 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

### **20.19**

L'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé est d'une durée de deux (2) ans, trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans, cette durée comportant selon le cas une période de travail de deux (2) ans, de trois (3) ans ou de quatre (4) ans qui est précédée, entrecoupée ou suivie d'une période de congé sabbatique de six (6) ou douze (12) mois consécutifs dans tous les cas.

### **20.20**

Pendant la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé, le salarié 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.

### **20.21**

Le salarié 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 au salarié le montant déterminé selon ce qui est prévu à la clause 20.38.

### **20.22**

Si le salarié, 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 six (6) ans suivant la date à laquelle le salaire du salarié aura commencé à être étalé.

### **20.23**

Avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année scolaire pendant laquelle il se prévaut de son congé sabbatique, le salarié 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, le salarié est réputé démissionnaire et, le cas échéant, les dispositions relatives au remboursement prévues à la clause 20.38 s'appliquent.

### **20.24**

Le salarié ne peut en aucun cas interrompre ou suspendre son congé sabbatique.

### **20.25**

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

## Rémunération et charge professionnelle pendant l'entente

### **20.26**

Pendant chacune des années comprises dans la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé, le salarié ne reçoit qu'un pourcentage du salaire annuel auquel il aurait autrement droit. Pour bénéficier d'un congé de douze (12) mois :

durée de l'entente	pourcentage du salaire annuel
Trois (3) ans	66,66 %
Quatre (4) ans	75 %
Cinq (5) ans	80 %

Pour bénéficier d'un congé de six (6) mois, le pourcentage du salaire annuel est de 75% durant 2 ans ou de 83,33% durant 3 ans.

### **20.27**

Bien que le salarié ne reçoive pendant la période de travail qu'un pourcentage du salaire auquel il aurait autrement droit, la charge de travail qui est la sienne est la même que celle de tout autre salarié à temps complet.

## Régime de retraite

### **20.28**

Sous réserve des dispositions du régime de retraite auquel le salarié participe, chacune des années 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 à pied

### **20.29**

Sous réserve de l'alinéa suivant, si le salarié fait l'objet d'une mise à pied 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 à pied et les dispositions relatives au remboursement prévues à la clause 20.38 s'appliquent.

Toutefois, l'alinéa précédent ne s'applique pas si le salarié donne suite à un rappel au plus tard la première (1<sup>re</sup>) journée de travail suivant sa mise à pied, ou si la mise à pied 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

### **20.30**

Pourvu qu'ils ne totalisent pas plus de douze (12) mois, tous les congés ou absences sans salaire dont le salarié 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 (12) mois, l'entente prend alors fin et les dispositions relatives au remboursement prévues à la clause 20.38 s'appliquent.

## Assurance invalidité

### **20.31**

Si le salarié devient invalide avant le début de son congé sabbatique et que l'invalidité continue jusqu'au moment où celui-ci doit débiter, le salarié 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 20.22; 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 20.38.

### **20.32**

Sous réserve des dispositions de la police d'assurance collective, si le salarié devient invalide pendant la période de son congé sabbatique, celle-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 du salarié qui est prévue dans l'entente.

### **20.33**

Sous réserve des dispositions de la police d'assurance collective, si le salarié 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 le salarié aurait autrement droit par la suite.

### **20.34**

Si l'invalidité du salarié dure plus de vingt-quatre (24) mois, l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé prend alors fin et les dispositions relatives au remboursement prévues à la clause 20.38 s'appliquent.

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

### **20.35**

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.

### **20.36**

Toutefois, le salarié 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 20.22. 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.

### **20.37**

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, le salarié peut :

- a) reporter le congé sabbatique à une autre année scolaire, sous réserve toutefois des dispositions de la clause 20.22; 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 20.38.

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

### **20.38**

Advenant que l'emploi du salarié 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) le salarié n'a pas encore bénéficié du congé sabbatique
  - l'Employeur rembourse alors au salarié 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 le salarié 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 au salarié en vertu de l'alinéa précédent.

b) le salarié est en congé sabbatique

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

c) le salarié a déjà bénéficié du congé sabbatique

Le salarié 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 le salarié 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 21 - CONGÉS SOCIAUX ET POUR COMPARUTION

### Congés sociaux

#### 21.01

Pourvu qu'il en avise l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance ou dès que possible en cas d'événement inattendu, tout salarié peut se prévaloir d'un congé lors des événements suivants :

#### Deuil

- a) congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de cinq (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 cinq (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 trois (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-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 deux (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, le salarié peut demander un congé additionnel d'une journée, sans salaire, s'il lui faut se déplacer à plus de deux cent vingt-cinq (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 sept (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 (1) 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, le salarié peut demander un congé additionnel d'une journée, sans salaire, s'il lui faut se déplacer à plus de deux cent vingt-cinq (225) kilomètres de sa résidence pour être présent à l'événement;

#### Déménagement

- j) congé sans réduction de salaire le jour du déménagement s'il change de résidence, et ce, une (1) seule fois par année;

#### Force majeure

- k) congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de trois (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 le salarié d'être au travail;

#### Aide à un proche malade

- l) congé sans réduction de salaire d'une durée maximale de trois (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.

#### **Comparution**

##### Juré

##### **21.02**

Le salarié 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.

##### Témoin

##### **21.03**

Le salarié 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 ou coupable d'une infraction criminelle. Dans le cas contraire, le salarié a l'obligation de rembourser l'Employeur sans délai.

## **ARTICLE 22 - CONGÉS FAMILIAUX**

### **Section I — Dispositions générales**

#### **22.01**

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

La somme des montants que le salarié reçoit à titre de prestations, d'indemnités ou d'autres versements à l'égard du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire de base versé par l'Employeur.

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 le salarié reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, des prestations du RQAP.

Dans le cas où le salarié partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si le salarié reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 22.10, le congé de paternité prévu à la clause 22.19 ou le congé d'adoption prévu à la clause 22.20.

#### **22.02**

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 travaille à Villa Maria.

### **Section II — Congé de maternité**

#### **22.03**

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 22.06 et 22.07, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé parental prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et, le cas échéant, aux indemnités prévues aux clauses 22.10 ou 22.11, selon le cas.

Lorsque l'un et l'autre sont à l'emploi de Villa Maria, le salarié 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.

#### **22.04**

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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.

#### **22.05**

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée 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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

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

Dans tous les cas, le congé de maternité ne peut débuter avant la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et doit se terminer au plus tard vingt-et-une (21) semaines après la semaine de l'accouchement.

#### **22.06 Prolongation du congé de maternité**

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

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

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

#### **22.07 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, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée 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 (1) 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 la salariée 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 la salariée 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, la salariée est considérée en congé sans salaire et ne reçoit aucune indemnité de l'Employeur; elle bénéficie des avantages prévus à la clause 22.13.

#### **22.08**

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la présente clause, l'Employeur verse à la salariée 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 22.10 ou 22.11, sous réserve de la clause 22.01.

#### **22.09**

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) 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 la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée 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.

## **22.10 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)**

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (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 salariée 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.

## **22.11 Cas non admissibles au RQAP**

La salariée non admissible à des prestations du RQAP est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines.

De même, la salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines.

## **22.12**

Dans les cas prévus aux clauses 22.10 et 22.11 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée;
- b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au RQAP, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'Employeur au moyen d'un relevé officiel. Les versements prévus par la présente clause s'effectuent selon le calendrier de paie normal;

- c) le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée 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 la salariée en congé spécial prévu à la clause 22.17 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée 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 la salariée non réengagée ou mise à pied prend fin, au plus tard, à la date de sa fin de contrat ou de la date de début de sa mise à pied. Par la suite, dans le cas où cette salariée est réengagée ou rappelée 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, et celle du début de son réengagement ou de son rappel au travail; la salariée réengagée ou rappelée au travail ne peut bénéficier du report de congé prévu au troisième (3<sup>e</sup>) alinéa de la clause 22.13.

## 22.13

Durant le congé de maternité et la prolongation prévue à la clause 22.06, durant le congé de paternité prévu à la clause 22.19 et durant le congé d'adoption prévu à la clause 22.20, la salariée bénéficie, à la condition d'y avoir normalement droit, des avantages suivants :

- assurance collective, à la condition qu'elle 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 un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle 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 vacances.

La salariée peut reporter ses 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 (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report. À moins d'entente différente avec l'Employeur, les vacances reportées se situent immédiatement après le congé.

#### **22.14**

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de vingt (20) semaines pourvu que la salariée en informe l'Employeur par écrit au moins trois (3) semaines à l'avance. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

La salariée 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 22.23 et 22.25.

#### **22.15**

La salariée qui ne se conforme pas à la clause précédente est réputée en congé sans salaire pour une période n'excédant pas deux (2) semaines. Au terme de cette période, la salariée 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.

#### **22.16**

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

#### **22.17 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, la salariée 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, la salariée 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, la salariée 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 la salariée qui allaite, à la fin de la période d'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) 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, la salariée est régie, quant à sa rémunération, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la 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 la salariée, étudie la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée, le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

#### B) Autres congés spéciaux

À la condition d'en aviser l'Employeur à l'avance le plus tôt possible, la salariée 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 (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement; la salariée 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 vingtième (20<sup>e</sup>) 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 la salariée n'a pu fixer ces visites en dehors de ses périodes de travail.

Dans les cas visés à l'alinéa c) de la présente clause, la salariée bénéficie d'un congé spécial sans perte de salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journées (1/2).

## 22.18

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'assurance collective prévues à la convention.

### Section III — Autres congés parentaux

#### 22.19 Congé de paternité

##### A) Congé de paternité de cinq (5) jours

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail. Ce congé peut être fractionné en journées et doit être pris entre la veille de l'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

##### B) Congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) 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 cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour obtenir un congé de paternité, le salarié doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) 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 du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

La salariée, 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, le salarié qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit de l'Employeur une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de 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 que le salarié 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 22.12 s'appliquent aux alinéas C) et D) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

D) Cas non admissibles au RQAP

Le salarié non admissible aux prestations de paternité du RQAP reçoit pendant le congé de paternité prévu à l'alinéa B) une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base.

E) Suspension et fractionnement du congé de paternité

1. Suspension du congé

Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié 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 du salarié 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 le salarié 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, le salarié est considéré en congé sans salaire et ne reçoit aucune indemnité de l'Employeur; il bénéficie des avantages prévus à la clause 22.12.

Les dispositions prévues à la clause 22.08 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au présent alinéa.

F) Retour de congé

Au retour du congé de paternité, le salarié reprend son poste. Dans l'éventualité où ce poste aurait été aboli, le salarié a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Le salarié 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 22.23 et 22.25.

Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas deux (2) semaines. Au terme de cette période, le salarié 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.

## 22.20 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 22.22, ne peut être octroyé qu'à un (1) seul d'entre eux.

A) Congé d'adoption de cinq (5) jours

Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) 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 quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

B) Congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines

Le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines, qui sous réserve de l'alinéa E) de la présente clause, doivent être consécutives.

Toutefois, pour le salarié 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 le salarié 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, le salarié doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) 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 du salarié est requise auprès de l'enfant nouvellement adopté.

C) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

Pendant les cinq (5) semaines de son congé pour adoption prévu à l'alinéa B) de la présente clause, le salarié qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit de l'Employeur une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de 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 du présent alinéa, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP que le salarié 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 22.12 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

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

Le salarié 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 quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base.

E) Suspension et fractionnement du congé d'adoption

Les dispositions prévues à l'alinéa E) de la clause 22.19 et à la clause 22.08 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.

F) Retour de congé

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

Le salarié 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 22.23 et 22.25.

Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas deux (2) semaines. Au terme de cette période, le salarié 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.

**22.21 Congé sans traitement en vue d'une adoption**

Le salarié 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 dix (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 22.20 s'appliquent.

Le salarié 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 (3) 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 22.20 à la demande du salarié.

**22.22**

Le salarié qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de cinq (5) semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

**22.23 Congé parental sans salaire ou partiel sans salaire**

- a) Le salarié a droit à l'un des congés suivants :
  1. un congé parental sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité;

2. un congé parental sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié en prolongation de son congé de paternité prévu à la clause 22.19; toutefois la durée de ce congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125<sup>e</sup>) semaine suivant la naissance;
3. un congé parental sans salaire ou partiel sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié en prolongation de son congé d'adoption prévu à la clause 22.20; toutefois la durée de ce congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125<sup>e</sup>) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, le salarié est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un changement;

- b) le salarié 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 cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par le salarié, et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

#### **22.24**

Au cours du congé parental sans salaire ou partiel sans salaire, le salarié accumule son ancienneté comme s'il était au travail. Il cumule son expérience comme s'il était au travail pendant la première (1<sup>re</sup>) année de son congé et au prorata du temps travaillé pour la deuxième (2<sup>e</sup>) année du congé. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé. Il doit alors verser sa quote-part des primes, l'Employeur versant alors la sienne, pour la première (1<sup>re</sup>) année de congé et il doit assumer la totalité des primes par la suite. De plus, il peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme s'il était au travail.

Si la fin de ce congé parental sans salaire ou partiel sans salaire de deux (2) ans se produit en cours d'année, le salarié concerné peut 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.

#### **22.25 Dispositions diverses**

Les périodes de congés visées à la clause 22.23 sont accordées, à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Toutefois, le congé parental partiel sans salaire visé à la clause 22.23 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (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, le salarié est informé par écrit de ce désaccord et a droit à un congé correspondant à cinquante pour cent (50 %) de sa tâche.

## **22.26**

Le salarié à qui l'Employeur a fait parvenir au moins quatre (4) semaines à l'avance à sa dernière adresse connue, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause 22.23 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. S'il ne se présente pas à la date de retour prévue, il est considéré comme ayant démissionné.

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

## **22.27 Congé pour responsabilités familiales**

En plus du congé sans réduction de salaire prévu à la clause 22.01 l) dont il peut se prévaloir, le salarié peut s'absenter du travail pendant dix (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.

Le salarié 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 du salarié. À défaut, elles sont sans salaire.

## **22.28 Congé pour responsabilités parentales**

- a) Un congé sans salaire d'une durée indéterminée n'excédant pas une (1) année est accordé au salarié dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence.
- b) Au lieu de se prévaloir de ce congé, le salarié peut obtenir un congé sans salaire d'une (1) année ou un congé partiel sans salaire réparti sur une (1) année.
- c) Dans tous les cas, le salarié doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

## 22.29 Autres congés pour raisons familiales

Pour les congés qui suivent, le salarié 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 douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé au salarié 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<sup>1</sup>.

Le salarié peut prolonger son congé sans traitement jusqu'à concurrence de cent quatre (104) 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 (52) semaines est accordé au salarié si son enfant mineur est disparu<sup>2</sup>.  
  
Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de la durée maximale de cinquante-deux (52) semaines, le congé prend fin à compter de la onzième (11<sup>e</sup>) journée qui suit.
  3. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé au salarié si son enfant, sa conjointe ou son conjoint décède par suicide<sup>3</sup>.
  4. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé au salarié 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<sup>4</sup>.

## 22.30

Durant les congés prévus aux clauses 22.28 et 22.29, le salarié :

- accumule son ancienneté et son expérience;

---

<sup>1</sup> Référence : article 79.07 et 79.08 de la *Loi sur les normes du travail*

<sup>2</sup> Référence : article 79.10 de la *Loi sur les normes du travail*

<sup>3</sup> Référence : article 79.11 de la *Loi sur les normes du travail*

<sup>4</sup> Référence : article 79.12 de la *Loi sur les normes du travail*

- a le droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme s'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 22.28 et 22.29, le salarié reprend le poste qu'il aurait obtenu à sa demande, sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.

### **22.31**

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

## **ARTICLE 23 - SEMAINE DE TRAVAIL**

### Semaine normale de travail

#### **23.01**

##### a) Horaire normal

La semaine normale de travail est telle que définie à l'annexe C et est répartie du lundi au vendredi. La journée normale de travail est de sept (7) ou huit (8) heures selon la classe d'emplois occupée.

L'Employeur ne peut assigner un horaire à heures brisées sans avoir d'abord obtenu l'accord du salarié concerné et du Syndicat, lequel accord ne peut être refusé sans motif valable.

##### b) Horaire d'été et pendant les semaines de relâches

Pour la période de l'été (Première (1<sup>re</sup>) semaine suivant la fin de l'année scolaire à la fin de la deuxième (2<sup>e</sup>) semaine précédant le début de la nouvelle année scolaire) ainsi que pendant les semaines de relâches, l'Employeur remet au salarié qui le désire un horaire dans lequel sa semaine normale de travail est répartie sur quatre (4) jours ou quatre jours et demi (4,5). L'Employeur et le salarié peuvent également convenir d'un horaire modifié.

#### **23.02**

L'horaire quotidien du salarié est continu et réparti sur un maximum d'une (1) heure de plus que sa journée régulière de travail. Cet horaire comprend la période de repas du salarié.

### Plage horaire

#### **23.03**

Sauf autrement prévu dans la présente convention ou par entente entre le salarié concerné et l'Employeur, la journée de travail ne débute pas avant six heures (6 h 00) et se termine au plus tard à seize heures trente (16 h 30), cet intervalle constituant la plage horaire.

La plage horaire applicable à un horaire de travail peut être modifiée après entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Cependant, l'Employeur peut modifier cette plage horaire pour des horaires existant si des besoins d'ordre pédagogique ou administratif rendent de tels changements nécessaires. L'Employeur donne alors au Syndicat et au salarié concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Un salarié ou le Syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Ce grief est fixé et entendu en priorité.

En cas de grief contestant le changement d'horaire, le fardeau de la preuve incombe à

l'Employeur. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, l'Employeur devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les salariés aux taux des heures supplémentaires prévus à l'article 24 pour toutes les heures travaillées en dehors de la plage horaire prévue au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la présente clause.

#### **23.04**

Les horaires de travail peuvent être ajustés à l'intérieur de la plage horaire prévue à la clause 23.03, moyennant un préavis de dix (10) jours ouvrables, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de soixante (60) minutes avant ou après la journée régulière de travail. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat. Cet ajustement doit également répondre aux conditions suivantes :

- l'horaire d'un salarié ne peut être ajusté plus de deux (2) fois par année;
- le salarié doit être consulté préalablement à l'ajustement de son horaire et doit recevoir les motifs justifiant cette décision;
- si un seul salarié au sein d'une équipe de travail d'une même classe d'emplois doit être visé par cet ajustement, le salarié de cette équipe ayant le moins d'ancienneté est tenu d'accepter.

Nonobstant ce qui précède, les horaires de travail peuvent être ajustés d'une amplitude de plus de soixante (60) minutes selon les mêmes conditions que celles apparaissant au deuxième (2<sup>e</sup>) et au troisième (3<sup>e</sup>) alinéa de la clause 23.03 en y faisant les adaptations nécessaires.

Pour les postes à temps partiel, la répartition des heures et des horaires doit se faire par ancienneté en autant que la disponibilité du salarié correspond au besoin.

#### Pauses payées et période de dîner

#### **23.05**

Le salarié a droit à une période de quinze (15) minutes de repos payée par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la demi-journée.

#### **23.06**

L'horaire de travail doit permettre au salarié de bénéficier d'une période de repas, sans traitement, d'une durée minimale de quarante-cinq (45) minutes consécutives et d'une durée maximale de soixante (60) minutes. Cependant, exceptionnellement, le salarié peut réduire sa période de repas à trente (30) minutes afin de terminer sa journée plus tôt ou de la débiter plus tard, après entente avec son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Tout travail accompli, de façon exceptionnelle, à la demande de l'Employeur pendant une partie ou la totalité de la période prévue pour son repas est considéré comme des heures supplémentaires.

### **23.07**

La participation aux voyages organisés par Villa-Maria est facultative. Pendant ces voyages, le salarié reçoit le même traitement que s'il était en fonction à Villa-Maria. Si un samedi, un dimanche ou un jour férié survient pendant le voyage, le salarié reçoit, en remplacement, un congé d'une durée équivalente, pris à un moment qui lui convient pendant l'année scolaire après entente avec l'Employeur. Dans l'éventualité où le congé n'est pas pris à la fin de l'année scolaire, le salarié en reçoit la rémunération à taux simple.

## **ARTICLE 24 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

### **24.01**

Tout travail accompli à la demande de l'Employeur, en surplus du nombre d'heures de travail prévues à la semaine normale de travail, est considéré comme des heures supplémentaires.

### **24.02**

Les heures supplémentaires sont rémunérées à taux et demi (1,5) ou, à la demande du salarié, sont converties en temps au taux prévu ci-avant et s'ajoutent telles quelles à sa banque d'heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires sont reprises à un moment à être convenu entre le salarié et l'Employeur ou payées à la demande du salarié à la paye suivant sa demande.

### **24.03**

En cas d'impossibilité pour le salarié de reprendre en temps les heures supplémentaires effectuées, le résiduel de la banque d'heures supplémentaires accumulées est monnayé à la première (1<sup>re</sup>) paie de l'année scolaire suivante au taux prévu à la clause 24.02.

### **24.04**

Les heures supplémentaires sont accordées au salarié qui a commencé le travail. Si le travail n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, les heures supplémentaires sont accordées à un salarié dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir selon un tour de rôle dont l'ordre est établi par ancienneté.

### **24.05**

Un congé compensatoire d'une et demi (1 ½) journée normale de travail est accordé pour toute participation à une journée *Portes ouvertes* ou *Session d'examen* tenue pendant la fin de semaine. Ce congé compensatoire n'est pas monnayable. Lors de toute activité *Portes ouvertes* ou *Session d'examen* tenue pendant la soirée, en semaine, les modalités du présent article s'appliquent.

## ARTICLE 25 - VACANCES ET CONGÉS FÉRIÉS

### Vacances

#### 25.01

La période de référence pour fins de calcul des vacances s'étend du 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.

- a) Le salarié ayant moins d'un (1) an de service continu au 30 juin de l'année de référence a droit à des vacances payées équivalant à un et demi (1,5) jours ouvrables par mois de service complété, jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables;
- b) Le salarié a droit à des vacances annuelles et à une indemnité de vacances telle que ci-après établies :

Ancienneté	Durée des vacances
1 an	Quinze (15) jours
3 ans	Vingt (20) jours
17 ans	Vingt-et-un (21) jours
19 ans	Vingt-deux (22) jours
21 ans	Vingt-trois (23) jours
23 ans	Vingt-quatre (24) jours
25 ans	Vingt-cinq (25) jours

- c) Pendant ses vacances, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail, à l'exclusion des primes et du temps supplémentaire. Cependant, l'indemnité totale de vacances ne peut être inférieure à six pour cent (6%) du salaire gagné pendant la période de référence.
- d) Le salarié dont la durée de service actif a été inférieure à une année au cours de la période de référence verra la durée de ses vacances calculée au prorata de la durée de son service actif au cours de la période de référence. Les premiers cent-vingt (120) jours d'absence pour cause d'invalidité, absence due à une lésion professionnelle reconnue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou retrait préventif sont réputés constituer du service actif aux fins du présent alinéa.

## **25.02**

Les vacances se prennent normalement entre le 30 juin et le 31 août, de façon consécutive ou non. Le salarié peut fractionner ses vacances en autant de semaines qu'il le désire, en respectant les besoins du service. Il peut également fractionner un maximum d'une (1) semaine de vacances en cinq (5) jours de vacances, à des dates convenues entre lui et l'Employeur.

Le calendrier des vacances sous chaque supérieur immédiat, indiquant toute limitation s'il y a lieu, est rendu disponible au 15 mars et doit être complété au plus tard le 30 avril. Le choix de vacances s'effectue par ancienneté. Lorsque complété, le calendrier des vacances est rendu disponible aux salariés. Par la suite, tout salarié peut modifier son choix de vacances, en autant qu'il respecte les contraintes du calendrier et qu'il en informe son supérieur immédiat suffisamment à l'avance.

## **25.03**

Le salarié doit prendre ses vacances pendant l'année d'engagement où elles sont dues. Elles ne peuvent être cumulées ou reportées à une autre année, sauf pour les motifs prévus à l'article 25.04 ou à moins d'entente avec l'Employeur.

## **25.04**

Le salarié absent du travail par suite d'une lésion professionnelle reconnue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou d'une invalidité au moment où il doit prendre ses vacances peut reporter ses vacances à une autre période de la même année d'engagement ou, s'il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année, à une autre période de l'année suivante, déterminée après entente entre lui et l'Employeur.

## **25.05**

Si l'emploi du salarié prend fin, pour quelque raison que ce soit, avant qu'il ait pris ses vacances, il a droit à titre de vacances, à toutes les sommes dues à cette fin calculées au prorata de la durée de son service actif pendant la période de référence.

## **Congés fériés**

## **25.06**

L'Employeur reconnaît aux salariés les treize (13) jours chômés et payés suivants :

- Le 1<sup>er</sup> lundi de septembre;
- L'Action de grâce;
- Le 24 décembre ;
- Le 25 décembre ;
- Le 26 décembre ;

- Le 31 décembre ;
- Le 1<sup>er</sup> janvier;
- Le 2 janvier;
- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques ;
- La Fête des Patriotes;
- La Fête nationale du Québec;
- Le 1<sup>er</sup> juillet.

#### **25.07**

Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après entente avec le Syndicat ou conformément à la Loi, au jour ouvrable qui précède ou qui suit.

#### **25.08**

Si pour un salarié donné, un jour chômé et payé coïncide soit avec ses vacances, soit avec son congé hebdomadaire ou une journée chômée pour le salarié en retraite progressive, ce dernier reçoit, en remplacement, un congé d'une durée équivalente, pris à un moment qui lui convient et après entente avec l'Employeur.

#### **Dispositions particulières**

#### **25.09**

Dans le cas des salariés temporaires et des salariés à temps partiel, les congés fériés sont rémunérés au taux de 1/20<sup>e</sup> du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines précédant le congé, à l'exclusion du temps supplémentaire.

Le salarié en congé de maladie, en invalidité ou en congé pour lésion professionnelle n'a pas droit aux congés fériés énumérés à l'article 25.06.

#### **25.10**

Nonobstant ce qui précède, le salarié visé par le deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 2.14 est rémunéré pour ses vacances et jours fériés en fonction des modalités suivantes :

##### a) Vacances

Une indemnité de vacances de zéro virgule quatre pour cent (0,4%) de sa paie par jour de vacances à laquelle le salarié est admissible en application de la clause 25.01 lui est versée sur chacune de ses paies.

b) Congés fériés

Une indemnité de cinq virgule deux pour cent (5,2%) du salaire lui est versée sur chacune de ses paies.

## **ARTICLE 26 - LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR LES CLASSES D'EMPLOIS**

### **26.01 Qualifications**

Les qualifications déterminées dans le plan de classification pour l'exercice des emplois constituent les exigences minimales. Elles sont généralement fixées en termes de formation (niveau de scolarité), d'expérience, d'exigences légales et parfois aussi en termes d'exigences particulières d'embauche (autres exigences).

### **26.02 Formation**

La formation exigée pour l'exercice d'un emploi correspond au niveau de scolarité, sanctionné par un diplôme ou une attestation d'études, qui constitue le niveau minimum de connaissances requis pour exercer adéquatement les fonctions de cet emploi.

Pour être admissible à une classe d'emplois, il faut satisfaire à toutes les exigences relatives à la formation prévues au plan de classification.

L'introduction du nouveau titre d'un diplôme d'études n'a pas pour effet de rendre caduc le titre du diplôme exigé précédemment ou auquel il succède.

### **26.03 Expérience**

Lorsque des années d'expérience sont exigées pour remplir un emploi, il doit s'agir d'expérience pertinente, c'est-à-dire d'expérience ayant préparé le salarié candidat à exercer les tâches de l'emploi postulé.

### **26.04 Autres exigences**

Ces autres exigences sont énoncées, à titre indicatif, en tenant compte du contenu des postes à combler et de la situation de ces postes chez l'Employeur. Elles indiquent les principales connaissances pratiques requises, de même que toute autre exigence caractéristique nécessaire à l'exercice de l'emploi. En règle générale, il ne s'agit pas des aptitudes du salarié candidat à remplir l'emploi.

## **ARTICLE 27 - ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ ET DE L'EXPÉRIENCE AUX FINS DE RÉMUNÉRATION**

### **27.01**

Le classement du salarié est déterminé par sa scolarité et son expérience afin de l'intégrer à l'échelle de salaire qui correspond à sa classe d'emplois. Cette classe d'emplois doit correspondre aux fonctions du poste définies lors de l'affichage.

Dès son embauche, le salarié est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emploi du plan de classification. Par la suite, il est informé de toute modification de ses fonctions.

Dans tous les cas, l'attribution par l'Employeur d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle.

Le salarié qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par l'Employeur de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne peut déposer un grief selon la procédure habituelle. Un tel grief est assimilable à un grief de nature continue, et ne peut rétroagir plus de quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date de son dépôt.

### **27.02**

Le salarié 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**

À son embauche, le salarié ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder un (1) échelon pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par l'Employeur et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle le salarié appartient. Un maximum de trois (3) années peut être reconnu en application de la présente clause.

### **27.04**

Par la suite, l'avancement d'échelon additionnel est accordé à la date d'avancement régulier d'échelon lorsque le salarié a achevé avec succès des années d'études visées par la clause 27.03 et selon les conditions y apparaissant.

## Évaluation de l'expérience

### 27.05

À son embauche, le salarié possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées pertinentes à l'exercice de ses fonctions est classé à l'échelon correspondant à ses années d'expérience selon le mode de calcul établi à la clause 27.06.

### 27.06

L'expérience requise à chaque classe d'emplois constitue un minimum. Toutefois, un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emplois se voit accorder un (1) échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emplois;

- a) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise chez l'Employeur ou chez un autre employeur, dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emplois ;
- b) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois du salarié peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.

### 27.07

Le salarié sans expérience jugée pertinente à ses fonctions est classé au premier (1er) échelon de l'échelle de traitement, sous réserve des dispositions relatives à la reconnaissance de la scolarité prévue à la convention.

### 27.08

À moins de dispositions contraires, tout salarié acquiert une (1) année d'expérience, pour chaque année d'engagement.

### 27.09

#### 1) Lors d'une promotion :

Lorsqu'un salarié obtient une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emplois est déterminé selon la procédure suivante : il est classé à l'échelon dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'il recevait; ou il est classé à l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années de scolarité et son expérience reconnue conformément au présent article, soit le plus avantageux des deux (2). On entend par

expérience, l'expérience jugée pertinente à l'exercice des fonctions de sa nouvelle classe d'emplois.

2) Lors d'une mutation ou une rétrogradation :

Lorsqu'un salarié est muté, il est classé à l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années de scolarité et son expérience reconnue conformément au présent article. On entend par expérience, l'expérience jugée pertinente à l'exercice des fonctions de sa nouvelle classe d'emplois.

## **ARTICLE 28 - AVANCEMENT D'ÉCHELON**

### **28.01**

Pour le salarié à temps complet, le premier (1<sup>er</sup>) avancement d'échelon est consenti au début de la première (1<sup>re</sup>) période de paie d'août qui suit d'au moins six (6) mois la date effective de l'engagement.

Par la suite, le salarié à temps complet bénéficie d'un avancement d'échelon au début de la première (1<sup>re</sup>) période de paie d'août, à condition qu'il n'ait pas obtenu un congé sans traitement ou subi une période d'invalidité d'une durée supérieure à six (6) mois dans les douze (12) mois précédents.

### **28.02**

Pour le salarié à temps partiel ou occasionnel, l'avancement d'échelon est consenti au début de la première (1<sup>re</sup>) période de paie d'août qui suit le moment où le salarié à temps partiel a travaillé l'équivalent de cinquante pour cent (50%) d'une charge de travail annuelle à temps complet. Ce cumul peut se faire en une (1) ou plusieurs années et sur un (1) ou plusieurs postes. Lorsqu'un avancement d'échelon est accordé, le cumul recommence à s'effectuer le premier (1<sup>er</sup>) jour de travail qui suit cet avancement d'échelon.

### **28.03**

Le présent article ne peut avoir pour effet de permettre à un salarié de bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelon par année, à moins de reconnaissance de scolarité additionnelle.

## **ARTICLE 29 - PERFECTIONNEMENT**

### **29.01**

Conscient de l'importance de la formation de la main-d'œuvre sur l'offre de services 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.

### **29.02**

L'Employeur fournit aux salariés les possibilités réelles et les facilités de perfectionnement dans les activités, études ou travaux utiles à leur charge de travail.

Toute demande de perfectionnement et de formation doit être transmise au supérieur immédiat et à la direction des ressources humaines avec copie au syndicat. S'il y a un refus, la demande sera référée au Comité des relations du travail (CRT).

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

### **29.03**

Le salarié peut obtenir de l'Employeur une libération partielle ou totale de sa charge de travail pour fins de perfectionnement, et ce, conformément aux dispositions des articles 19 ou 20 de la présente convention collective.

Les modalités de départ et de retour de même que la durée et l'ampleur de la libération de travail sont arrêtées par l'Employeur et le salarié.

## **ARTICLE 30 - FRAIS DE DÉPLACEMENT**

### **30.01**

L'Employeur s'engage à rembourser au salarié, 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 ou professionnelles non prévues à la charge de travail ou à des activités professionnelles (article 19), en tout respect des politiques en vigueur chez l'Employeur.

### **30.02**

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

### **30.03**

Pour les activités d'accompagnement des élèves, le salarié 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 salarié 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 l'Employeur.

## **ARTICLE 31 - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

### **31.01**

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

### **31.02**

Le salarié 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.

Le salarié 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.

### **31.03**

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

### **31.04**

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 le salarié 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 salariés.

### **31.05**

Le salarié a accès aux services de premiers soins de l'école qui peuvent être offerts aux élèves, aux mêmes heures auxquelles ces derniers y ont accès.

### **31.06**

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

## ARTICLE 32 - BANNISSEMENT DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

### Non-discrimination

#### **32.01**

L'Employeur, le Syndicat et les salariés 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.

### Bannissement du harcèlement au travail

#### **32.02**

L'Employeur convient de prendre les moyens raisonnables pour prévenir toute forme de harcèlement concernant un salarié 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.

#### **32.03**

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.

#### **32.04**

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 salarié et, si cette situation s'avère exacte, l'Employeur convient de prendre alors tous les moyens raisonnables pour y mettre fin.

### **32.05**

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

### **32.06**

Le salarié 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 quatre-vingt-dix (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, 122.15 et 122.16 de la *Loi sur les normes du travail*.

## **ARTICLE 33 - SALAIRE**

### **33.01**

Le salaire du salarié est déterminé par sa scolarité et son expérience telles qu'établies aux termes de l'article 28 de la présente convention collective.

### **33.02**

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

Les échelles salariales applicables aux salariés à l'emploi de Villa Maria varieront aux mêmes dates que celles applicables pour le secteur secondaire public des commissions scolaires francophones.

### **33.03**

Lors de la création de toute nouvelle classe d'emplois, les parties se rencontrent en CRT, afin de déterminer les taux et échelle de salaire applicables. Les taux et échelle salariale doivent être établis en conformité avec les dispositions de la clause 33.02 et en respectant toute obligation résultant de la *Loi sur l'équité salariale*.

En ce qui concerne le titre et la description des fonctions, ceux-ci sont établis afin de refléter la réalité propre à Villa Maria. Toutefois, le titre de la classe d'emplois sera le même qu'au plan de classification pour le secteur secondaire public des commissions scolaires francophones, ou celui-ci apparaît entre parenthèses.

En cas de désaccord entre les parties, le Syndicat peut recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

### **33.04**

Le salaire du salarié est payable tous les deux (2) jeudis par virement bancaire dans le compte personnel du salarié à l'institution de son choix.

Le salaire du salarié dont la classe d'emplois prévoit un salaire annuel est payable à compter du début de l'année d'engagement en vingt-six (26) versements égaux effectués selon les mêmes modalités qu'au paragraphe précédent. Cependant, afin d'éviter qu'il y ait interruption dans la continuité du versement du salaire, lorsque le calendrier de paie compte vingt-sept (27) jours de paie dans une année d'engagement, l'Employeur procède alors au versement du salaire annuel en vingt-sept (27) versements égaux au lieu de vingt-six (26).

### **33.05**

Advenant une erreur de calcul sur la paie, l'Employeur corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivante. Il joint alors, avec le bulletin de paie, une note indiquant la nature de l'erreur et la façon dont la correction a été effectuée.

Cependant, advenant une erreur sur la paie de cinquante dollars (50\$) et plus, l'Employeur s'engage à corriger cette erreur dans les quarante-huit (48) heures en remettant au salarié l'argent dû.

### **33.06**

Avant de réclamer à un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur s'entend avec le salarié sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte qu'un salarié ne rembourse jamais plus de dix pour cent (10 %) de son traitement brut par paie. Toute entente doit être revue avec le Syndicat avant d'être finalisée.

### **33.07**

Le bulletin de paie remis au salarié comprend les mentions suivantes :

- le nom et le prénom et la classe d'emplois du salarié;
- la date du paiement et la période qui correspond au paiement;
- le taux de salaire applicable;
- le nombre d'heures payées au taux de salaire applicable;
- le nombre d'heures supplémentaires payées ou remises en temps compensatoire au taux applicable pour la période courante et au cumulatif;
- le montant du salaire brut;
- le montant de tout salaire additionnel;
- la nature et le montant des déductions;
- le montant du salaire net;
- l'utilisation des jours de congé de maladie / congés sociaux;
- la banque d'heures supplémentaires (banque de temps cumulé);
- le solde des congés de maladie du salarié.

## Primes

### **33.08**

Le salarié dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situe entre seize (16) heures et vingt-quatre (24) heures, bénéficie d'une prime horaire de cinquante-cinq cents (0,55 \$) pour chaque heure de travail de sa journée régulière.

## **ARTICLE 34 - DIVERS**

### **34.01**

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

### **34.02**

Pourvu qu'il en fasse la demande à l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, le salarié 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 du salarié contient, notamment, les coordonnées du salarié, le *curriculum vitae*, le contrat d'engagement, la fiche du salarié, 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 du salarié 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.

### **34.03**

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

### **34.04**

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

### Vêtements et uniformes

### **34.05**

L'Employeur fournit gratuitement aux salariés, tout uniforme ou vêtement spécial dont il exige le port.

Aux ouvriers d'entretien, il doit notamment fournir un manteau d'hiver, une paire de bottes d'hiver, cinq (5) pantalons, cinq (5) polos ou chemises (au choix du salarié) et une paire de souliers.

#### **34.06**

Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'Employeur demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'Employeur de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

#### **34.07**

L'entretien des uniformes et vêtements fournis est à la charge des salariés.

## **ARTICLE 35 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

### **35.01**

La présente convention collective entre en vigueur à la signature et se termine le 30 mars 2024, et elle n'a aucun effet rétroactif antérieurement à cette date.

### **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 (1<sup>er</sup>) de ces faits à se produire.

### **35.03**

Six (6) 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 26 mars 2019.

Pour :

**Villa-Maria**

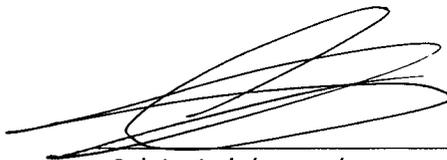


Marie-Anna Bacchi, représentante  
dûment autorisée de l'Employeur

Pour :

**Syndicat des travailleuses et travailleurs  
de Villa Maria / Union of Villa Maria  
Workers - CSN**

(Section du personnel non-enseignant)



Sylvie Aubé, représentante  
dûment autorisée du Syndicat



Martin Loyat, représentant dûment  
autorisé de l'Employeur



Camille Boyer, représentant  
dûment autorisé du Syndicat



Véronique Paradis, représentante  
dûment autorisée de l'Employeur



Martine Fournier, représentante  
dûment autorisée du Syndicat

## Annexe A      Départ progressif à la retraite

1. Le salarié 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 du salarié sur une période de douze (12) mois, de vingt-quatre (24) mois, de trente-six (36) mois, de quarante-huit (48) mois ou de soixante (60) mois, et à la fin de laquelle le salarié devra obligatoirement prendre sa retraite.
2. Le salarié ne peut se prévaloir d'un départ progressif à la retraite qu'une (1) seule fois.
3. Le temps travaillé par le salarié lors d'une année scolaire comprise dans la période d'échelonnement ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la charge de travail d'un salarié à temps complet.
4. Pour se prévaloir d'un départ progressif à la retraite, le salarié doit obtenir une attestation de Retraite Québec qu'il sera admissible à une rente de retraite à la fin de l'entente conclue avec l'Employeur.

Le salarié 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, le salarié ayant un salaire annuel a droit au salaire correspondant au pourcentage de son temps travaillé par rapport à la charge de travail d'un salarié à temps complet.

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 le salarié aurait reçu s'il ne s'était pas prévalu de cette mesure.
7. Pendant la durée de l'entente conclue avec l'Employeur, le salarié se voit reconnaître le service et le salaire aux fins du régime de retraite, de même qu'il accumule l'ancienneté et l'expérience aux 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 le salarié se révèle inférieur à l'estimation de la Retraite Québec ou si le salarié n'a pas droit à la retraite, l'entente est prolongée jusqu'à ce que le salarié 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 le salarié 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 du salarié 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 Retraite Québec, de même que par la convention collective conclue entre le Syndicat et l'Employeur.
11. Le modèle d'entente régissant le départ progressif à la retraite du salarié est tel que présenté à la page suivante :

## Entente

Entre Villa Maria  
4245, boul. Décarie, Montréal (Québec) H4A 3K4  
(ci-après « l'Employeur »)

et M. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
(nom de famille) (prénom)

Résidant à \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(ci-après « le salarié »)

OBJET : Conditions et modalités relatives au départ progressif à la retraite du salarié

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

La présente entente entre en vigueur le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ et se termine le  
\_\_\_\_\_ 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 Retraite Québec.

### 2. Temps travaillé

Pendant la durée de la présente entente, le temps travaillé par le salarié est égal au pourcentage suivant de la charge de travail d'un salarié à temps complet pour chacune des années visées :

pour la première (1re) année : \_\_\_\_\_ %

pour la deuxième (2e) année : \_\_\_\_\_ %

pour la troisième (3e) année : \_\_\_\_\_ %

pour la quatrième (4e) année : \_\_\_\_\_ %

pour la cinquième (5e) année : \_\_\_\_\_ %

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

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

---

---

---

---

**EN FOI DE QUOI**, l'Employeur et le salarié ont signé la présente entente à Montréal, à la date inscrite ci-dessous au regard du nom de chacun.

_____ Pour l'Employeur	_____ Date
_____ Le salarié	_____ Date

*Consentement du salarié*

*Je consens expressément à ce qu'une copie de la présente entente et les renseignements personnels qu'elle contient soient communiqués au Syndicat aux fins d'application de la convention collective me régissant.*

_____ le salarié	_____ Date
---------------------	---------------

Annexe B Horaire de travail

Nom, Prénom (No employé)	Classe d'emplois	Horaire
	Technicien en organisation scolaire	07 h 30 - 15 h 30
	Appariteur (gardien)	17 h 30 - 20 h 30 *
	Technicien en documentation	08 h 30 - 16 h 30
	Conseiller en orientation	08 h 00 - 16 h 00
	Appariteur (gardien)	17 h 30 - 20 h 30 *
	Agent d'aide sociale	08 h 00 - 16 h 00
	Surveillant d'élèves	07 h 00 - 15 h 00
	Surveillant d'élèves	09 h 00 - 16 h 30
	Chargé de projets, activités sco. et admin. (technicien en administration)	08 h 00 - 16 h 00
	Technicien en organisation scolaire	08 h 30 - 16 h 30
	Réceptionniste (agent de bureau – classe 2)	7 h 30 - 15 h 30
	Appariteur (gardien)	17 h 30 - 20 h 30 *
	Surveillant d'élèves	07 h 30 - 11 h 30
	Ouvrier d'entretien - classe 2	07 h 00 - 15 h 45
	Préposé Comptoir de service/Reprographie (agent de bureau – classe 2)	07 h 45 - 16 h 30
	Surveillant d'élèves	07 h 30 - 14 h 00
	Appariteur (gardien)	17 h 30 - 20 h 30 *
	Appariteur (gardien)	17 h 30 - 20 h 30 *
	Surveillant d'élèves	07 h 00 - 15 h 00
	Technicien, Paie-Comptes à payer	08 h 00 - 16 h 00

Nom, Prénom (No employé)	Classe d'emplois	Horaire
	(technicien en administration)	
	Secrétaire, direction adjointe (secrétaire)	07 h 30 - 15 h 30
	Conseiller en orientation	08 h 00 - 16 h 00
	Animateur, vie étudiante et activités	08 h 00 - 16 h 00
	Surveillant d'élèves	11 h 30 - 15 h 30
	Technicien en informatique	08 h 30 - 16 h 30
	Animateur, vie étudiante et activités	08 h 00 - 16 h 00
	Secrétaire, direction adjointe (secrétaire)	07 h 30 - 15 h 30
	Chef d'équipe - Mécanique du bâtiment (concierge - classe 1)	07 h 00 - 15 h 45
	Ouvrier d'entretien - classe 3	07 h 00 - 15 h 45
	Surveillant d'élèves	09 h 00 - 17 h 00
	Ouvrier d'entretien - classe 2	06 h 00 - 14 h 30
	Technicien en informatique principal	07 h 00 - 15 h 00
	Surveillant d'élèves	11 h 00 - 18 h 00
	Appariteur (gardien)	17 h 30 - 20 h 30 *
	Appariteur (gardien)	17 h 30 - 20 h 30 *
	Appariteur (gardien)	17 h 30 - 20 h 30 *
	Technicien de travaux pratiques	08 h 00 - 16 h 00 *
	Technicien de travaux pratiques	08 h 00 - 16 h 00
	Technicien en loisirs	10 h 00 - 18 h 00
	Technicien, Paie-Comptes à payer (technicien en administration)	08 h 00 - 16 h 00
	Surveillant d'élèves	11 h 30 - 17 h 00
	Adjoint à la direction pédagogique (technicien en administration)	06 h 45 - 14 h 45
	Bibliothécaire	08 h 00 - 16 h 00

Nom, Prénom (No employé)	Classe d'emplois	Horaire
[REDACTED]	Spécialiste en apprentissage (orthopédagogue)	08 h 00 - 16 h 00

\* Heures variables en fonction de la demande ou activités sportives après l'école

Annexe C Classes d'emploi, leur sommaire et semaine normale de travail

Classe d'emplois	Sommaire du poste
<b>SEMAINE NORMALE – 35 HEURES</b>	
<b>Adjoint à la direction pédagogique</b>	Le titulaire du poste est responsable d'effectuer les tâches de secrétariats pour tout le secteur de la pédagogie (français et anglais), assumer la responsabilité et la coordination des tâches administratives et de la suppléance. Il assure le lien entre la Direction générale, les Directrices pédagogiques, les responsables des élèves des deux secteurs de même qu'avec les services financiers et le service de l'équipement.
<b>Agent de service social</b>	Le titulaire du poste organise les activités de prévention, de dépistage et de suivi des élèves qui sont aux prises avec des problèmes liés aux drogues, apporte son soutien au personnel enseignant, de même qu'aux activités complémentaires faisant l'objet d'une concertation avec les autres partenaires du milieu scolaire (parents, organismes).
<b>Animateur en vie étudiante et activités</b>	Animer le groupe qui lui est confié pour l'amener à développer divers aspects reliés aux sports, aux arts et à la culture, en conformité avec les valeurs du projet éducatif de l'établissement.
<b>Appariteur (Gardien)</b>	Le titulaire du poste accueille les locataires, explique le fonctionnement des lieux (lumières, fenêtres), fait respecter les règles de sécurité, recueille les objets perdus, effectue l'aménagement lorsque nécessaire.
<b>Bibliothécaire</b>	Le titulaire du poste est responsable de choisir, constituer, organiser et conserver les collections de la bibliothèque et fournir un service consultatif aux élèves et aux enseignants.
<b>Chargé de projet – Activités scolaires et administratives (Technicien en administration)</b>	Appliquer les techniques et les procédures relatives à l'organisation et à la réalisation des activités administratives et éducatives, notamment dans les domaines suivants : l'inscription des élèves aux activités de l'école et la gestion du logiciel COBA Activités, la centralisation, coordination et publication des communications externes à la clientèle, la coordination logistique des tâches administratives reliées aux événements des portes ouvertes et sessions d'examens, la mise en place et l'exécution d'audits de processus administratifs internes, etc.
<b>Conseiller en orientation</b>	Cet emploi consiste à assister l'élève dans le choix de sa carrière scolaire et professionnelle par le traitement, la diffusion et la présentation de renseignements concernant la description et les exigences des programmes académiques et des divers secteurs du monde du travail et des professions. Aide les élèves en difficultés scolaires et participe à la vie scolaire.
<b>Réceptionniste (Agent de bureau – Classe 2)</b>	Cet emploi consiste à accueillir et orienter les visiteurs selon le protocole de sécurité et répondre aux divers appels.
<b>Secrétaire, direction adjointe (Secrétaire)</b>	Le titulaire du poste a la responsabilité d'offrir un soutien administratif dans les activités liées aux services aux élèves et à la pédagogie.
<b>Spécialiste en apprentissage (Orthopédagogue)</b>	Le titulaire effectue le dépistage, l'évaluation et l'accompagnement des élèves qui présentent des difficultés d'apprentissage.
<b>Surveillant d'élèves</b>	Le titulaire du poste est responsable de maintenir l'ordre et la discipline, en effectuant de la surveillance et en faisant des interventions pour faire respecter les règlements de l'école par les élèves, autant à l'intérieur des

<b>Classe d'emplois</b>	<b>Sommaire du poste</b>
	bâtiments de l'École que sur les terrains adjacents, et en assurant la sécurité et le bien-être des élèves.
<b>Surveillant occasionnel en classe</b>	Maintenir l'ordre, la discipline et les règlements chez les élèves dans la classe en assurant la sécurité, le calme et le bien-être des élèves.
<b>Technicien en documentation</b>	Le titulaire du poste est responsable de cataloguer les volumes, DVD, CD (audio), livres audio; indexation de périodiques, dossiers. Et d'offrir un service de référence aux usagers; de prêt; de création de dossiers (Word, Access) et d'aide à la bibliothécaire.
<b>Technicien en informatique</b>	Le titulaire offre un service à la clientèle de première qualité aux utilisateurs internes et externes. De plus, il déploie, surveille, maintient et améliore les services TI et multimédia offerts et il s'occupe des environnements, infrastructures et télécommunications du Collège.
<b>Technicien en informatique principal</b>	Le titulaire offre un service à la clientèle de première qualité aux utilisateurs internes et externes. De plus, il déploie, surveille, maintient et améliore les services TI et multimédia offerts, et il s'occupe des environnements, infrastructures et télécommunications du Collège.
<b>Technicien en loisirs</b>	Le titulaire du poste veille à l'animation sportive pour toutes les élèves en ce qui a trait aux activités du midi, et tous les sports inter-écoles durant l'année scolaire. Transmettre la mission éducative. Il collabore également à tous les aspects des activités parascolaires à Villa Maria.
<b>Technicien en organisation scolaire</b>	Appliquer les techniques et les procédures relatives à l'organisation et à la réalisation des activités éducatives, notamment dans les domaines suivants : l'inscription et l'admission des élèves, la programmation des horaires, la gestion du logiciel COBA pédagogie, la publication des bulletins, les diverses transmission au MEES et autres organismes.
<b>Technicien, Paie-Comptes à payer (Technicien en administration)</b>	Le titulaire assure un service de première qualité au personnel enseignant et non-enseignant, en s'assurant de l'exactitude des données entrées au système, en préparant la paie, et en répondant à diverses demandes au sujet des conditions de travail. Il est également responsable des tâches liées aux comptes à payer.
<b>Technicien en travaux pratiques</b>	Le titulaire du poste est responsable de l'aspect technique de la préparation des travaux pratiques des élèves en laboratoires. Il est responsable du budget pour les laboratoires et veille au maintien de l'inventaire. Il voit à l'entretien de l'équipement.
<b>SÉMAINE NORMALE – 40 HEURES</b>	
<b>Chef – mécanique du bâtiment (Concierge – Classe 1)</b>	Ce poste consiste à effectuer l'entretien régulier de la mécanique du bâtiment à Villa Maria.
<b>Ouvrier d'entretien – Classe 2</b>	Le titulaire du poste est responsable d'assurer l'entretien physique de tous les locaux de Villa Maria, également de transporter des colis et meubles et d'assurer la sécurité de en fonction des directives et politiques de Villa Maria.
<b>Ouvrier d'entretien – Classe 3</b>	Le titulaire du poste est responsable d'assurer le nettoyage physique de tous les locaux de Villa Maria.
<b>Préposé au comptoir de service et à la reprographie (Agent de bureau – Classe 2)</b>	Le titulaire assure un service de première qualité à la clientèle enseignante et non-enseignante, en assumant la responsabilité du fonctionnement du comptoir de service, du centre de reprographie ainsi que des points de service d'impression.

## **Lettre d'entente #1 – Modalités d'application de l'horaire flexible**

Afin de favoriser le bien-être des salariés en leur permettant une meilleure conciliation travail-famille et une plus grande autonomie dans la gestion de leur horaire et de leurs tâches quotidiennes, les animateurs en vie étudiante et activités, les techniciens en loisir et les techniciens en administration (techniciens, paie-comptes à payer) peuvent souscrire à un horaire flexible.

### **1. Semaine et journée de travail**

- a. L'horaire est basé sur la semaine normale de travail définie à l'article 23.01 a) de la présente convention collective.
- b. Le temps travaillé doit s'effectuer à l'intérieur de la plage horaire allant de 7h à 18h. Le superviseur et le salarié peuvent cependant convenir d'étendre la plage horaire.
- c. La durée maximale de travail permise dans une journée est de 12 heures. Il n'est pas encouragé de travailler des journées de 12 heures. Cette situation devrait être exceptionnelle. Si un événement spécial fait en sorte que la journée doit excéder 12 heures, le salarié doit aviser son superviseur. La durée minimale de la journée travaillée est de cinq (5) heures. Si le salarié désire travailler moins de 5 heures une journée, il doit en aviser son superviseur.
- d. La plage horaire peut à l'occasion excéder 7h à 18h et du travail peut à l'occasion être requis le samedi ou le dimanche et ce, en raison d'événements spéciaux, qui ont lieu à l'école ou en dehors de l'école (ex : danse, sortie avec les élèves, gala sportif, pièce de théâtre des élèves, soirée de parents, etc.)
- e. Le salarié est également responsable de se présenter aux événements où sa présence est requise et qui se déroulent dans les heures normales d'ouverture de l'école; soit de 8h à 16h (telles que les réunions d'équipe, activités avec les élèves, etc.) ou les événements qui se déroulent en dehors des heures d'ouverture (soirée de parents, rencontres avec les associations de parents, etc.)
- f. La durée de la période de repas ne peut pas excéder quatre-vingt-dix (90) minutes.
- g. Nonobstant ce qui précède, et à moins d'autorisation préalable du superviseur immédiat, les animateurs en vie étudiante et activités doivent effectuer leur prestation de travail pendant le dîner du secteur dont ils sont responsables. De la même façon, les techniciens en loisir doivent effectuer leur prestation de travail pendant la période de dîner des deux secteurs.

## 2. Accumulation du temps

- a. Le salarié peut accumuler un maximum de 35 heures par mois et un maximum de 105 heures entre le 1er juillet et le 30 juin de l'année suivante. Le temps ainsi accumulé doit être repris en temps au plus tard le 15 août de l'année suivante.
- b. Le salarié peut reprendre le temps accumulé moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables à son superviseur, lequel peut refuser pour des besoins opérationnels.
- c. Lors d'une fin d'emploi, le temps accumulé est payé au salarié.
- d. Le salarié peut accumuler un déficit d'au maximum sept (7) heures en tout temps. Le salarié doit éponger le déficit d'heures au plus tard le 30 juin de l'année en cours.
- e. Si le salarié n'est pas en mesure de travailler pour combler son déficit à la fin de l'année financière ou à sa fin d'emploi, le montant sera déduit de la dernière paie du salarié.
- f. La reprise de temps doit être favorisée durant les périodes moins achalandées (i.e. période estivale), particulièrement lorsque le salarié désire prendre plus d'une journée consécutive.
- g. Un maximum de 12 heures peut être mis en banque par jour pour l'accompagnement aux voyages pour lesquels la présence est obligatoire.
- h. Aucun temps supplémentaire n'est payable lorsqu'un salarié choisit de participer à l'horaire flexible, sauf si les heures additionnelles sont exigées à la demande expresse de l'employeur.

## 3. Congés

Aux fins d'application de la présente lettre d'entente, toute journée de congé équivaut à la journée normale de travail définie à 23.01 A). Si le salarié quitte le travail en cours de journée, la différence entre la journée normale de travail et les heures travaillées sera déduite de sa banque.

## 4. Feuille de temps

Chaque salarié qui souscrit à l'horaire flexible doit remplir une feuille de temps indiquant les heures d'arrivée et de départ pour chacune des journées travaillées au plus tard le vendredi de chaque semaine à 16 h et la soumettre à son superviseur. La feuille de temps doit être approuvée par le superviseur immédiat au plus tard le lundi à 9h.

## **Lettre d'entente #2 – Horaire de travail en dehors de la plage horaire**

**OBJET :** Horaires de travail existants se situant en dehors de la plage horaire prévue à la clause 23.03 de la convention collective

**ATTENDU** Les discussions survenues pendant les négociations de la première (1<sup>ère</sup>) convention collective, relativement au sujet en rubrique ;

### **Les parties conviennent que :**

1. Les horaires de travail existant en date du 11 novembre 2014 et qui se situent en dehors de la plage horaire prévue à la clause 23.03 de la convention collective ne sont pas affectés par l'introduction du premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de l'article 23.03 de la convention collective. L'heure maximale de fin de la journée normale de travail leur étant associée correspond à l'heure de fin de leur journée normale de travail au 11 novembre 2014;
1. Toute modification d'un horaire visé par le paragraphe précédent ou ajout d'un nouvel horaire autre que ceux en place en date du 11 novembre 2014 doivent être traités en conformité avec les dispositions de la convention collective ou faire l'objet d'une entente entre les parties en cours de négociation si un tel horaire devait entrer en vigueur avant la signature de celle-ci.

### **Lettre d'entente #3 – Clause remorque (assurances et congés familiaux)**

**OBJET :** Montant forfaitaire à l'égard de la prime mensuelle (Clause 16.02 a) et b)) et Congés familiaux (Article 22)

ATTENDU que les salariés représentés par le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Villa Maria / Union of Villa Maria Workers - CSN sont couverts par plus d'une unité d'accréditation;

ATTENDU que les parties ont convenu d'appliquer les mêmes conditions au personnel non enseignant et aux enseignants en ce qui concerne les primes, en application de la section 16.02 de la convention collective du personnel non enseignant;

ATTENDU que les parties ont convenu d'appliquer les mêmes conditions au personnel non enseignant et aux enseignants en ce qui concerne les congés familiaux, en application de l'article 22 de la convention collective du personnel non enseignant ;

#### **Les parties conviennent que :**

- 1) Suite au renouvellement de la convention collective des enseignants, laquelle vient à échéance le 30 juin 2022, les modalités de cette nouvelle convention, en ce qui touche aux sujets en rubrique à la présente lettre, seront intégrées à la convention collective du personnel non enseignant, en lieu et place des modalités en vigueur;
- 2) Nonobstant toute autre disposition, les nouvelles modalités n'entrent en vigueur qu'au moment de la signature de la nouvelle convention collective des enseignants et n'ont aucun effet rétroactif ;
- 3) La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective du personnel non enseignant.

## **Lettre d'entente #4 – Plan de classification**

**OBJET :** Plan de classification

**ATTENDU** Les discussions intervenues entre les parties ;

**Les parties conviennent que :**

- 1) Le plan de classification complet produit par l'Employeur au Syndicat à la signature de la convention collective demeure en vigueur pour la durée de celle-ci, sous réserve de toute modification convenue ultérieurement par les parties;
- 2) Exceptionnellement et sans aucune valeur de précédent, les parties conviennent que les échelles salariales applicables aux classes d'emplois suivantes sont telles qu'elles apparaissent au plan de classification mentionné au paragraphe précédent, nonobstant toute autre échelle salariale applicable dans le secteur secondaire public des commissions scolaire francophones :
  - Animateur sportif;
  - Surveillant occasionnel;

Les échelles salariales, montants forfaitaires et ajustements étant afférents à ces classes d'emplois sont ajustées de la même manière que celle prévue à la clause 33.02.

## **Lettre d'entente #5 – Embauches à compter de l'année scolaire 2019 – 2020**

**OBJET :** Effectifs additionnels

ATTENDU les discussions intervenues entre les parties ;

**Les parties conviennent que :**

1. À compter de l'année scolaire 2019 – 2020, l'Employeur embauche deux (2) surveillants d'élèves à temps complet additionnels. Le poste de technicien en travaux pratiques, présentement l'équivalent de 0,5 etc devient un poste à temps complet et, l'Employeur embauche un technicien en éducation spécialisé à temps partiel (0,5 etc).

## **Lettre d'entente #6 – Ouvriers d'entretien**

**OBJET** : Maintien des effectifs

ATTENDU les discussions intervenues entre les parties ;

**Les parties conviennent que :**

1. Pendant la durée de la convention collective, l'Employeur s'engage à maintenir quatre (4) postes d'ouvriers d'entretien. Par conséquent, advenant le départ d'un (ou plusieurs) desdits ouvrier(s) d'entretien, l'Employeur doit afficher et combler le(s)dit(s) poste(s).

**Lettre d'entente #7 – Sous-traitance des travaux d'entretien**

**OBJET :** Appels d'offres

**ATTENDU QUE :** les discussions intervenues entre les parties ;

**Les parties conviennent que :**

1. L'Employeur procède par appel d'offres afin de retenir les services d'une entreprise spécialisée en travaux d'entretien à compter d'au plus tard, le début de l'année scolaire 2019-2020.