

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-2019-2945

N° dossier d'accréditation : AM-1001-3595

<b>EMPLOYEUR</b>  COLLÈGE BEAUBOIS  4901, RUE DU COLLÈGE-BEAUBOIS PIERREFONDS QC H8Y 3T4  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  ASSOCIATION DES ENSEIGNANTS DE BEAUBOIS  4901, RUE DU COLLÈGE-BEAUBOIS PIERREFONDS QC H8Y 3T4  Affiliation : Centrale des Syndicats du Québec		
<b>TIERS</b>  CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ)  9405, RUE SHERBROOKE EST MONTRÉAL QC H1L 6P3		
Date signature : 2019-03-29 Date dépôt : 2019-04-04	Nombre de salariés visés : 54	Date début : 2019-03-29 Date d'expiration : 2025-06-30

Remarque :

Sylvain Auclair  
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757    2019-04-05  
Téléphone                      Date

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

## Convention collective intervenue

Entre :

**Le Collège Beaubois**

Et :

**L'Association des enseignants de Beaubois (CSQ)**



En vigueur à la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2025

## TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1-0.00	Définitions.....	7
1-1.00	Définitions .....	7
Chapitre 2-0.00	Juridiction et reconnaissance réciproque .....	12
2-1.00	Buts de la convention.....	12
2-2.00	Champ d'application.....	12
2-3.00	Reconnaissance.....	12
Chapitre 3-0.00	Affaires syndicales.....	14
3-1.00	Communications, informations, affichages et réunions.....	14
3-2.00	Utilisation des locaux .....	14
3-3.00	Documentation .....	15
3-4.00	Libérations pour affaires syndicales et professionnelles.....	15
3-5.00	Régime syndical.....	17
3-6.00	Retenue syndicale.....	18
Chapitre 4-0.00	Participation.....	19
4-1.00	Conseil pédagogique .....	19
4-2.00	Conseil pédagogique conjoint.....	21
4-3.00	Rencontre annuelle des administrateurs.....	21
Chapitre 5-0.00	Emploi et avantages sociaux.....	22
5-1.00	Engagement.....	22
5-2.00	Permanence .....	23
5-3.00	Rupture de contrat .....	24
5-4.00	Dossier d'état de service et mesures disciplinaires.....	24
5-5.00	Surplus de personnel .....	25
5-6.00	Indemnité de mise à pied .....	26
5-7.00	Ancienneté .....	27
5-8.00	Postes vacants et critères de spécialisation.....	29
5-9.00	Fusion, annexion, cession, cessation.....	30
5-10.00	Assurance collective .....	31
5-11.00	Congés de maladie .....	32
5-12.00	Congés de maternité et droits parentaux.....	33
5-13.00	Congés sociaux.....	50
5-14.00	Congé pour activités professionnelles et congé sans traitement.....	52
5-15.00	Régime de retraite.....	54
5-16.00	Responsabilité civile.....	54
5-17.00	Congé pour affaires publiques .....	55
5-18.00	Réglementation des absences.....	55
5-19.00	Congé sabbatique à traitement différé .....	56

5-20.00	Régime de mise à la retraite progressive.....	56
Chapitre 6-0.00	Rémunération.....	59
6-1.00	Classement.....	59
6-2.00	Reclassement.....	61
6-3.00	Expérience.....	62
6-4.00	Salaire et échelles de salaire.....	64
6-5.00	Suppléance et remplacement au sens des clauses 1-1.26 et 1-1.30.....	65
6-6.00	Versement du salaire.....	67
Chapitre 7-0.00	Formation continue.....	69
7-1.00	Formation continue.....	69
Chapitre 8-0.00	Tâche.....	71
8-1.00	Principes généraux.....	71
8-2.00	Fonctions générales.....	71
8-3.00	Horaire des activités professionnelles.....	72
8-4.00	Répartition des fonctions et des responsabilités.....	75
8-5.00	La charge de travail de l'enseignant du secondaire.....	77
8-6.00	La charge de travail de l'enseignant du primaire.....	79
8-7.00	La charge de travail de l'enseignant du préscolaire.....	81
8-8.00	Implantation de nouveaux programmes.....	81
8-9.00	Matériel didactique.....	81
8-10.00	Hygiène et sécurité.....	81
8-11.00	Autres conditions de travail particulières visant l'enseignant du préscolaire, primaire et du secondaire.....	81
Chapitre 9-0.00	Comité de relations du travail (CRT).....	83
Chapitre 10-0.00	Griefs et arbitrage.....	84
10-1.00	Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.....	84
Chapitre 11-0.00	Dispositions générales.....	87
11-1.00	Droits acquis.....	87
11-2.00	Nullité d'une stipulation.....	87
11-3.00	Impression de la convention collective.....	87
11-4.00	Modification des clauses de la convention.....	87
11-5.00	Entrée en vigueur de la convention.....	87
11-6.00	Genre.....	88
11-7.00	Langue de travail.....	88
11-8.00	Représailles et discrimination.....	88
11-9.00	Harcèlement psychologique.....	89
11-10.00	Annexes.....	90

Annexe A	Contrat d'engagement.....	92
Annexe B	Fiche de l'enseignant .....	95
Annexe C	Paramètres salariaux (rf. clause 6-4.02) et échelles annuelles de traitement applicables à l'enseignant à temps complet.....	96
Annexe D	Feuille d'absence .....	97
Annexe E	Liste d'ancienneté au 15 novembre 2018 .....	98
Annexe F	Rapport de tutorat .....	100
Annexe G	Ancienneté dans le champ d'enseignement (15 novembre 2018) .....	101
Annexe H	Congé sabbatique à traitement différé .....	109
Annexe H	Contrat du régime de congé sabbatique à traitement différé .....	115
Annexe I	Maintien de l'équité salariale .....	118
Annexe J	Taux horaire des enseignants à la leçon.....	119
Annexe K	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite progressive (rf. article 5-20.00).....	120
Annexe L	Tâche des enseignants de français du secondaire .....	122

## **Chapitre 1-0.00 Définitions**

### **1-1.00 Définitions**

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

#### **1-1.01 Année d'engagement**

Période durant laquelle l'enseignant est à l'emploi du Collège, soit du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin suivant.

#### **1-1.02 Année d'expérience**

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

#### **1-1.03 Année de scolarité**

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle à un enseignant par l'attestation officielle de l'état de sa scolarité décernée par le ministre de l'Éducation, conformément au Manuel d'évaluation de la scolarité en vigueur ou réputé en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

#### **1-1.04 Année de travail ou année scolaire**

L'année de travail des enseignants comporte deux cents (200) jours de travail répartis entre le 23 août et le 30 juin suivant, le tout en conformité avec les Règlements du ministre de l'Éducation.

L'année de travail comprend une semaine de relâche entre la troisième (3<sup>e</sup>) semaine de février et le début de la troisième (3<sup>e</sup>) semaine de mars.

Toutefois, malgré le premier (1<sup>er</sup>) alinéa qui précède, compte tenu du calendrier civil, les parties peuvent convenir, dans le cadre du comité de relations du travail (CRT), de répartir une année de travail entre le 22 août et le 30 juin suivant.

#### **1-1.05 Champ d'enseignement**

Un regroupement d'une ou de plusieurs matières d'enseignement.

#### **1-1.06 Collège**

Le Collège Beaubois, représenté par tout membre de la direction.

### 1-1.07 **Conjointe ou conjoint**

On entend par conjointe ou conjoint, les personnes :

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

Sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation, ou la dissolution de l'union civile conformément à la loi, fasse perdre ce statut de conjointe ou de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

### 1-1.08 **CSQ ou Centrale**

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

### 1-1.09 **Enfant**

Enfant naturel ou légalement adopté par l'enseignant; enfant naturel ou enfant légalement adopté par la conjointe ou le conjoint de l'enseignant.

### 1-1.10 **Enseignant**

Toute personne comprise dans l'unité d'accréditation engagée par le Collège dont la fonction est de dispenser l'enseignement régulier, selon le programme officiel du ministère de l'Éducation.

### 1-1.11 **Enseignant à la leçon**

Tout enseignant du secondaire qui a une tâche inférieure à douze (12) périodes par cycle de neuf (9) jours et de qui le Collège n'exige que la prestation d'enseignement et les tâches immédiatement connexes.

Tout enseignant du primaire dont la tâche est inférieure à six cent soixante-quinze (675) minutes par semaine et de qui le Collège n'exige que la prestation d'enseignement.

L'enseignant à la leçon n'a droit à aucun des bénéfices prévus à la présente convention à l'exception de ce qui est prévu aux dispositions suivantes : les clauses 5-1.06, 5-1.07, 5-5.05 1., 5-7.02, 6-3.03, 6-3.04 b), 6-4.04, 6-4.05, les annexes A et J.

Cependant, il a droit à la procédure de règlement des griefs quant aux dispositions ci-haut mentionnées et aux clauses qui servent à déterminer son traitement.

**1-1.12 Enseignant à temps complet**

Tout enseignant ayant une tâche à temps complet conformément au chapitre 8-0.00 de la présente convention.

**1-1.13 Enseignant à temps partiel**

Tout enseignant du secondaire dont la tâche est égale à au moins douze (12) périodes et inférieure à vingt-deux (22) périodes par cycle de neuf (9) jours, qui doit assurer une disponibilité proportionnelle à sa charge d'enseignement conformément au chapitre 8-0.00 et dont la rémunération est établie selon cette même proportion.

Tout enseignant du primaire dont la tâche est égale à au moins six cent soixante-quinze (675) minutes ou inférieure à mille trois cent cinquante (1 350) minutes par semaine qui doit assurer une disponibilité proportionnelle à sa charge d'enseignement, conformément au chapitre 8-0.00, et dont la rémunération est établie selon cette même proportion.

**1-1.14 Enseignant suppléant**

Tout enseignant engagé occasionnellement par le Collège pour remplacer un enseignant, le tout en conformité avec les clauses 1-1.26 et 1-1.30.

**1-1.15 Formation continue**

Activités de formation professionnelle suivies par un enseignant qui se situent dans la matière enseignée ou dans le cadre de sa tâche et qui sont reconnues par le comité de formation continue.

**1-1.16 Grief**

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

**1-1.17 Matière**

Matière d'enseignement apparaissant à l'annuaire publié par le ministère de l'Éducation ou une matière optionnelle établie par le Collège.

**1-1.18 Mise à pied**

Le fait de ne pas renouveler le contrat d'engagement d'un enseignant en raison d'un surplus de personnel enseignant qui est déterminé conformément aux dispositions de l'article 5-5.00.

**1-1.19 Non-réengagement**

Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un enseignant non permanent pour toute autre cause qu'un surplus de personnel.

**1-1.20 Période du secondaire**

Unité de travail d'une durée moyenne de soixante-quinze (75) minutes.

**1-1.21 Période d'enseignement**

Période pendant laquelle un enseignant dispense un cours, un séminaire ou un laboratoire.

**1-1.22 Période ressource**

Période au cours de laquelle un enseignant du secondaire accueille des élèves pour leur permettre de continuer leurs travaux scolaires sous sa supervision ou convoque un groupe d'élèves afin de leur permettre de revoir certains éléments d'apprentissage ayant été antérieurement enseignés, ce qui pourra faciliter leur réussite. Cette période, offerte dans les matières identifiées par la direction au moment de la confirmation des tâches, est simultanément bloquée à l'horaire des enseignants du secondaire et de celui des élèves. Cette période permet aussi les rencontres des élèves avec leur tuteur.

**1-1.23 Permanence**

Statut de l'enseignant acquis selon les modalités prévues à l'article 5-2.00 et grâce auquel son non-réengagement peut être soumis à l'arbitrage.

**1-1.24 Préparation**

Un programme identifié par un code-matière selon la liste de la banque des matières mise à jour annuellement par le ministère de l'Éducation.

**1-1.25 Promotion**

Assignment à un poste ou une affectation à une fonction comportant une responsabilité supérieure à la fonction d'enseignant ou impliquant un traitement total équivalent ou supérieur.

**1-1.26 Remplacement**

Fonction de l'enseignant qui, en remplacement d'un enseignant absent pour une durée de moins de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, se trouve en présence d'élèves, mais ne fournit pas d'enseignement.

**1-1.27 Représentant syndical**

Toute personne dûment mandatée par l'Association des enseignants de Beaubois (CSQ) aux fins d'exécution de tâches syndicales.

**1-1.28 Salaire**

Rémunération à laquelle l'enseignant a droit en vertu de l'application des échelles ou des taux de traitement.

**1-1.29 Salaire d'un jour ouvrable**

Salaire annuel brut divisé par deux cents (200).

**1-1.30 Suppléance**

Fonction de l'enseignant qui assume la totalité de la charge professionnelle d'un enseignant absent pour une durée d'au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

**1-1.31 Syndicat ou Association**

L'Association des enseignants de Beaubois (CSQ).

**1-1.32 Traitement**

Rémunération totale à laquelle l'enseignant a droit en vertu de la présente convention. Le traitement comprend les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

## **Chapitre 2-0.00 Juridiction et reconnaissance réciproque**

### **2-1.00 Buts de la convention**

2-1.01 La présente convention a pour buts :

- a) d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre le Collège, le Syndicat et les enseignants;
- b) de définir et délimiter les droits des enseignants en vue d'assurer leur bien-être et leur sécurité;
- c) de définir et délimiter les obligations des enseignants pour assurer aux élèves l'enseignement de qualité auquel ils ont droit;
- d) de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre le Collège, le Syndicat et les enseignants;
- e) de promouvoir et de privilégier la qualité et l'excellence de l'enseignement au Collège et de participer à la réussite éducative des élèves.

### **2-2.00 Champ d'application**

2-2.01 La présente convention régit toute personne assumant la fonction d'enseignant couverte par l'accréditation, salarié au sens du *Code du travail* (RLRQ, c. C-27), à l'exception :

- a) du personnel de direction, y compris les adjoints;
- b) du personnel professionnel non-enseignant;
- c) du personnel technique et de soutien;
- d) des stagiaires.

### **2-3.00 Reconnaissance**

2-3.01 Le Collège reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire exclusif des enseignants aux fins de négociation, d'application et d'interprétation de la convention collective.

- 2-3.02 Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer le Collège appartient à la direction du Collège. Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte notamment et entre autres : le droit d'engager, de non réengager et de congédier les enseignants, de déterminer les programmes d'études, d'établir les tâches professionnelles et de les assigner aux enseignants, d'accorder la permanence à ces derniers et d'édicter des règlements pour la bonne marche du Collège.
- La présente clause n'a pas pour effet de restreindre ou de limiter les droits du Syndicat et des enseignants tels que reconnus par la présente convention.
- 2-3.03 Aucune entente particulière entre le Collège et un enseignant ne peut être conclue sans l'accord du Syndicat, sauf si une disposition à la présente convention le permet expressément.
- 2-3.04 La présente convention a préséance sur un règlement de régie interne du Collège relatif aux conditions de travail des enseignants lorsque celui-ci entre en conflit avec les dispositions de la présente convention.

## **Chapitre 3-0.00 Affaires syndicales**

### **3-1.00 Communications, informations, affichages et réunions**

- 3-1.01 Le Syndicat peut distribuer aux enseignants tout document à caractère syndical dans les casiers mis à leur disposition. Le Syndicat peut également transmettre cette communication par voie électronique en utilisant le réseau informatique du Collège. Le Syndicat peut aussi afficher dans le local où se trouvent ces casiers tous les avis, bulletins, documents pouvant intéresser les enseignants. Un espace clairement identifié est réservé au Syndicat à cette fin.
- 3-1.02 Le Syndicat peut utiliser les services d'imprimerie, de photocopie et de manutention du courrier postal, selon les politiques de fonctionnement établies.
- 3-1.03 Le Syndicat peut également utiliser l'équipement technique du Collège selon les politiques de fonctionnement établies.
- 3-1.04 Le Collège met à la disposition du Syndicat un casier et y dépose, sur réception, le courrier qui lui est destiné.
- 3-1.05 Les frais encourus, en vertu des clauses 3-1.02 et 3-1.03, sont payables au plus tard le 15 du mois suivant la réception d'une facture détaillée.

### **3-2.00 Utilisation des locaux**

- 3-2.01 Le Syndicat a le droit de tenir des réunions syndicales pendant l'année scolaire dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable d'au moins vingt-quatre (24) heures et à condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais, sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires pour le Collège.

Nonobstant ce qui précède, les jours de l'année de travail des enseignants, le Syndicat peut, moyennant un avis écrit donné préalablement au cours de la même journée, tenir des réunions syndicales entre 15h30 et 18h00 dans un local disponible au moment de ladite réunion.

- 3-2.02 Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat que ce dernier peut utiliser aux fins de secrétariat.
- Le Collège fournit au Syndicat un classeur avec serrure.
- 3-2.03 Le Collège met à la disposition des enseignants une salle de repos adéquate.

### **3-3.00 Documentation**

- 3-3.01 Le plus tôt possible et au plus tard le 15 octobre, le Collège fait parvenir au Syndicat la liste des enseignants pour l'année courante en utilisant le formulaire (Fiche de l'enseignant), tel qu'apparaissant à l'annexe B, et les horaires des enseignants.
- 3-3.02 Par la suite, le Collège avise le Syndicat de toute modification aux informations prévues à la clause 3-3.01 dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance de ladite modification.
- 3-3.03 Le Syndicat fournit au Collège dans les quinze (15) jours ouvrables de leur nomination, la liste de ses représentants.
- 3-3.04 Le Collège transmet simultanément au Syndicat une (1) copie de tout document adressé à un enseignant ou à l'ensemble des enseignants relativement à l'application de la présente convention collective, à son interprétation ou aux conditions de travail non prévues par elle et aux règlements édictés par le Collège en accord avec la présente convention collective.

### **3-4.00 Libérations pour affaires syndicales et professionnelles**

- 3-4.01 Tout enseignant libéré en vertu du présent article conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la convention s'il était réellement en fonction.

Au retour d'un congé pour affaires syndicales et professionnelles, l'enseignant occupe le poste qu'il occupait comme s'il était demeuré au service du Collège, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et au processus d'affectation prévus à la présente convention.

- 3-4.02 Tout enseignant, avec l'assentiment écrit du Syndicat, transmis à la direction du Collège au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, obtient l'autorisation du Collège de s'absenter de ses activités professionnelles pour toute mission d'ordre syndical.

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

Telle libération est sans perte de traitement pour l'enseignant concerné, mais remboursable au Collège par le Syndicat selon les modalités suivantes : le Syndicat s'engage à rembourser au Collège les coûts réels de remplacement ou de suppléance, lesdits coûts ne devant en aucun cas excéder un deux centième (1/200) du salaire à l'échelle par jour d'absence de l'enseignant concerné.

3-4.03 L'enseignant témoin ou requérant, à toute séance d'audition devant un arbitre de griefs, obtient l'autorisation de s'absenter, sans perte de traitement, pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

Un représentant du Syndicat peut également s'absenter sans perte de traitement pour assister à toute séance d'audition devant un arbitre de griefs visant le Collège.

3-4.04 L'enseignant qui, à la demande du Collège, assiste à une réunion pendant l'horaire des élèves, ne subit aucune perte de traitement.

3-4.05 L'enseignant qui siège à des comités prévus par la présente convention est libéré aux frais du Collège le temps que durent les réunions desdits comités.

3-4.06 Les deux (2) enseignants membres du comité de négociation sont libérés aux frais du Collège pour participer aux séances de négociation.

Après entente entre le Syndicat et le Collège, l'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre une personne supplémentaire pour participer aux rencontres de négociation. Cette participation sera ponctuelle et liée à une expertise particulière.

Si la demande est faite par le Syndicat, ce dernier assume la libération de cet enseignant au coût réel et il rembourse le Collège dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte.

3-4.07 **Congé sans traitement pour activités syndicales et professionnelles**

À la demande écrite du Syndicat adressée au Collège le plus tôt possible mais au plus tard le 1<sup>er</sup> juin, le Collège accorde à l'enseignant désigné par le Syndicat un congé lui permettant de travailler à temps complet ou à temps partiel, à compter du début de l'année de travail suivante, dans une fonction syndicale électorale ou commandée pour un organisme auquel le Syndicat est affilié. Ce congé est sans perte de traitement, et inclut les avantages versés par le Collège à l'enseignant en congé, mais avec remboursement par le Syndicat du Collège, selon les dispositions de la clause 3-4.08.

La durée de ce congé est d'une (1) année de travail complète.

Le Collège doit être avisé le plus tôt possible par écrit si l'enseignant libéré désire poursuivre sa libération pour activités syndicales en vertu de la présente clause. Le défaut de produire cet avis avant le 1<sup>er</sup> juin entraîne la réintégration dans le poste de l'enseignant libéré pour l'année de travail suivante, sous réserve du deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 3-4.01.

3-4.08 Le Syndicat s'engage à rembourser au Collège, selon les modalités convenues entre eux, toute somme versée à un enseignant libéré en vertu de la clause 3-4.07, ainsi que toute somme versée pour et au nom de l'enseignant à même les sommes qui lui sont dues en vertu de son contrat.

3-4.09 Les libérations prévues aux clauses 3-4.03 à 3-4.07 n'affectent en rien la banque prévue à la clause 3-4.02.

3-4.10 **Autre congé sans perte de traitement pour affaires syndicales et professionnelles remboursable au Collège par le Syndicat**

À la demande écrite du Syndicat au Collège avant le 1<sup>er</sup> avril, le Collège réduit la tâche, à compter du début de l'année de travail suivante, pour l'équivalent d'une (1) période par cycle pour l'enseignant du secondaire ou de vingt-cinq (25) heures par année de travail pour l'enseignant du primaire, de l'enseignant désigné par le Syndicat afin de lui permettre d'effectuer des fonctions pour affaires syndicales et professionnelles auprès des membres de l'accréditation.

Cette réduction de tâche est sans perte de traitement pour l'enseignant, mais avec remboursement par le Syndicat au Collège selon les coûts réels relatifs au traitement et toute autre somme versée à l'enseignant mandaté.

Il est entendu que la réduction de la tâche ne vise pas du temps d'enseignement. De plus, cette réduction de tâche ne peut avoir pour effet qu'un enseignant puisse modifier son statut d'emploi d'enseignant à temps partiel à celui d'enseignant à temps complet.

La réduction de tâche, selon les dispositions de la présente clause, peut s'établir selon d'autres modalités à convenir entre les parties.

3-4.11 Le Collège doit être avisé par écrit si l'enseignant libéré désire poursuivre sa libération pour affaires syndicales et professionnelles en vertu de la clause 3-4.10. Le défaut de produire cet avis avant le 1<sup>er</sup> avril entraîne la réintégration dans l'ensemble des fonctions de l'enseignant libéré pour l'année de travail suivante, sous réserve de la clause 3-4.01.

**3-5.00 Régime syndical**

3-5.01 Tout enseignant membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

3-5.02 Comme condition d'emploi, tout nouvel enseignant doit demander à devenir membre du Syndicat au moment de son engagement.

3-5.03 Lorsqu'un enseignant est refusé comme membre du Syndicat ou qu'il en est expulsé, le refus du Syndicat de l'admettre ou son expulsion n'invalide pas son engagement ou son réengagement, sauf dans les cas suivants :

- a) l'enseignant a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) l'enseignant a participé, à la suggestion ou avec l'aide directe ou indirecte du Collège ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le Syndicat.

### **3-6.00 Retenue syndicale**

3-6.01 Le Collège retient sur le traitement de tout enseignant le montant fixé par le Syndicat à titre de cotisation syndicale.

3-6.02 Les montants prévus à la clause précédente sont retenus sur chaque paie ou selon d'autres modalités convenues par entente entre les parties.

Cette retenue syndicale, accompagnée de la liste des cotisants et du montant retenu pour chacun, devra être remise à la CSQ le 15 de chaque mois. Une copie de cette liste est remise simultanément au Syndicat.

3-6.03 À la signature de la convention, le Syndicat avise le Collège du taux de sa cotisation. Par la suite, il l'avise de tout changement au montant de cette cotisation. Le changement entre en vigueur dans les quinze (15) jours ouvrables de l'avis donné au Collège.

3-6.04 Le Collège indique sur les formules fiscales appropriées le montant payé aux fins de cotisations syndicales.

3-6.05 Le Collège s'engage à remplir annuellement la formule informatisée demandée par la CSQ et à la retourner selon les modalités prévues.

## Chapitre 4-0.00 Participation

### 4-1.00 Conseil pédagogique

4-1.01 Avant de prendre une décision, le Collège doit consulter séparément les conseils pédagogiques du secondaire et du primaire selon la procédure prévue au présent article sur les objets suivants :

- a) le développement, la coordination et l'implantation des programmes d'étude et des matières à option à offrir aux élèves;
- b) les conditions et l'organisation du travail scolaire des élèves;
- c) les politiques pédagogiques relatives à l'utilisation des moyens didactiques;
- d) les critères relatifs à la promotion et au renvoi des élèves;
- e) l'organisation des journées pédagogiques à venir;
- f) les conditions d'exercice des tâches reliées au tutorat pour le secondaire;
- g) les modalités des rencontres d'information aux parents et des rencontres parents-enseignants;
- h) tout objet prévu ailleurs dans la présente convention sur lequel les parties ont convenu qu'il y aurait consultation.

4-1.02 Le conseil pédagogique du secondaire est formé de l'ensemble des enseignants du secondaire et des membres de la direction. Seuls les enseignants y ont droit de vote.

Le conseil pédagogique du primaire est formé de l'ensemble des enseignants du primaire et des membres de la direction. Seuls les enseignants y ont droit de vote.

En règle générale, les consultations ont lieu lors des journées pédagogiques. Les conseils pédagogiques du secondaire ou du primaire peuvent être consultés sur l'un ou l'autre des objets prévus à la clause 4-1.01 dans le cadre des rencontres prévues à la clause 8-3.03 b).

4-1.03 Lors de leur première réunion respective, le conseil pédagogique du primaire ou du secondaire établit le règlement interne nécessaire à son fonctionnement de même que les grandes lignes de son calendrier de travail.

4-1.04 Pour tout objet de consultation, un document écrit donnant l'information pertinente sur les sujets de consultation est remis à chacun des enseignants

du secondaire ou du primaire au moins sept (7) jours avant la tenue de la réunion prévue à cette fin. Ce document écrit peut être préparé par le Collège et des enseignants du secondaire ou du primaire qui, sur une base volontaire et à titre personnel, participent à des comités d'étude créés par le Collège.

Si un enseignant souhaite présenter un document lors de la rencontre du conseil pédagogique, il doit le remettre à la direction du Collège au moins trois (3) jours avant la rencontre.

4-1.05 Le Collège dispose de cinq (5) jours ouvrables pour étudier, dans toutes ses implications, les recommandations du conseil pédagogique du secondaire ou du primaire.

Exceptionnellement, le Collège dispose de vingt (20) jours ouvrables pour étudier, dans toutes ses implications, les recommandations du conseil pédagogique du secondaire ou du primaire concernant le projet éducatif, les priorités annuelles, la maquette de cours, le règlement des élèves et le calendrier scolaire.

Lorsque le Collège rejette une recommandation que lui fait le conseil pédagogique du secondaire ou du primaire, il doit fournir à chacun des enseignants du secondaire ou du primaire, par écrit, les motifs qui justifient le rejet dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'échéance des délais prévus aux alinéas précédents.

4-1.06 Si le Collège ne réagit pas à une recommandation du conseil pédagogique du secondaire ou du primaire dans le délai prévu à la clause précédente, la recommandation du conseil pédagogique du secondaire ou du primaire est présumée entérinée par le Collège.

4-1.07 Si le Collège ne motive pas dans les délais requis son refus de donner suite à une recommandation du conseil pédagogique du secondaire ou du primaire, le Syndicat peut utiliser la procédure de griefs.

4-1.08 Le conseil pédagogique du secondaire ou du primaire dispose de cinq (5) jours ouvrables pour produire ses recommandations; en dehors de ce délai, il est présumé avoir été consulté; le conseil pédagogique du secondaire ou du primaire peut décider de ne formuler aucune recommandation sur un objet de consultation. Les recommandations du conseil pédagogique du secondaire et du primaire sont accompagnées des motifs les justifiant.

**4-2.00 Conseil pédagogique conjoint**

4-2.01 Avant de prendre une décision, le Collège doit consulter le conseil pédagogique conjoint selon la procédure prévue au présent article sur les objets suivants :

- a) le calendrier scolaire, pour la partie commune au primaire et au secondaire, et la détermination des congés mobiles;
- b) les politiques relatives à la formation continue des enseignants.

4-2.02 Le conseil pédagogique conjoint est formé de l'ensemble des enseignants du secondaire et du primaire et des membres de la direction. Seuls les enseignants ont droit de vote.

En règle générale, les consultations ont lieu lors des journées pédagogiques. Le conseil pédagogique conjoint peut être consulté sur l'un ou l'autre des objets prévus à la clause 4-2.01 dans le cadre des rencontres prévues à la clause 8-3.03 b).

4-2.03 Les clauses 4-1.03 à 4-1.08 du conseil pédagogique s'appliquent mutatis mutandis au conseil pédagogique conjoint.

**4-3.00 Rencontre annuelle des administrateurs**

4-3.01 Chaque année scolaire, les membres désignés par le conseil d'administration du Collège invitent les membres du personnel à participer à une rencontre afin de faire le bilan de l'année précédente et de communiquer les orientations retenues par le conseil. Cette rencontre est planifiée en fonction des disponibilités des membres du conseil.

## Chapitre 5-0.00 Emploi et avantages sociaux

### 5-1.00 Engagement

- 5-1.01 L'engagement est du ressort du Collège et se fait par contrat écrit, à l'aide du spécimen de contrat apparaissant à l'annexe A.
- Pour être valide, ce contrat doit être signé par le candidat et le directeur général ou son représentant.
- Aux fins d'application de la présente convention, l'enseignant est réputé être lié par contrat avec le Collège dès son entrée en service au Collège. Copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat.
- 5-1.02 Au moment de la signature du contrat d'engagement d'un nouvel enseignant, le Collège rend disponible le texte de la convention collective, en format électronique PDF ou papier, au choix de l'enseignant. Le Collège invite aussi l'enseignant à rencontrer un représentant du Syndicat.
- 5-1.03 Le contrat est d'une durée d'un (1) an, s'étendant du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin.
- 5-1.04 Cependant, si un candidat est engagé au cours de l'année scolaire, il signe avec le Collège un contrat valide jusqu'au 30 juin de la même année scolaire, à moins qu'il ne s'agisse d'un contrat en vertu des clauses 5-1.05 ou 1-1.11.
- 5-1.05 Au moment de l'engagement, le Collège mentionne au contrat de l'enseignant si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un enseignant en congé. Ce contrat est alors résiliable au retour de l'enseignant en congé, et ce, malgré toute autre disposition de la présente convention. Pendant la durée de ce contrat, l'enseignant n'accumule pas d'ancienneté aux fins d'acquisition de la permanence, sauf si l'enseignant en congé ne reprend pas son poste d'enseignement.
- La date probable de retour de l'enseignant remplacé est inscrite sur le contrat de l'enseignant remplaçant comme date probable de la fin de son contrat.
- 5-1.06 Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps complet se renouvelle automatiquement à moins qu'une partie ne fasse connaître à l'autre par écrit, avant le 1<sup>er</sup> mai précédant son expiration, sa décision de ne pas le renouveler.
- Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps partiel ou à la leçon se renouvelle automatiquement, à moins qu'une partie ne fasse connaître à l'autre par écrit, avant le 1<sup>er</sup> juin précédant son expiration, sa décision de ne pas le renouveler.
- 5-1.07 Le Collège doit combler les postes d'enseignement par des enseignants à temps complet. Toutefois, si aucun enseignant ne répond à l'un ou l'autre des critères de spécialisation prévus à la clause 5-8.04, ou s'il se présente des

difficultés de recrutement ou de fonctionnement ou s'il faut combler un ou des postes dont la tâche est inférieure à une charge d'enseignement complète, le Collège peut engager des enseignants à temps partiel ou à la leçon, s'il y a lieu, à moins que telles charges à temps partiel ou à la leçon découlent du mode de répartition des périodes d'enseignement.

Telle répartition des périodes d'enseignement ne peut cependant être contestée par voie de grief après le 1<sup>er</sup> août à moins que le nombre de périodes d'enseignement ne soit modifié à la hausse.

La présente clause ne peut être interprétée comme modifiant les délais prévus au chapitre 9-0.00 aux fins de l'application du chapitre 8-0.00.

## **5-2.00 Permanence**

5-2.01 L'enseignant à temps complet acquiert la permanence le 1<sup>er</sup> mai de sa deuxième (2<sup>e</sup>) année d'engagement comme enseignant à temps complet, à moins que le Collège ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 5-1.06, ou lors de son engagement pour une troisième (3<sup>e</sup>) année consécutive à titre d'enseignant à temps complet.

5-2.02 L'enseignant à temps partiel dont le cumul de temps d'enseignement continu au service du Collège est équivalent à au moins deux (2) années de travail à temps complet (400 jours) acquiert la permanence à la date de renouvellement de son contrat d'engagement à titre d'enseignant.

De plus, l'enseignant à temps partiel qui devient enseignant à temps complet, et ce, sans interruption de service, acquiert la permanence à la date de renouvellement de son contrat d'engagement à titre d'enseignant s'il a complété l'équivalent de deux (2) années de travail à temps complet (400 jours) à titre d'enseignant.

5-2.03 Une mise à pied partielle ou totale suivie d'un réengagement n'a pas pour effet d'empêcher un enseignant d'acquérir la permanence. Dans ce cas, la permanence est retardée proportionnellement à la durée de l'interruption de son service.

Toute absence de plus de quatre (4) mois durant les deux (2) premières années de travail retarde l'acquisition de la permanence à la fin de l'année d'engagement durant laquelle l'enseignant aura complété quatre cents (400) jours de travail effectif.

5-2.04 L'enseignant non permanent ne peut se prévaloir de la procédure de griefs sur les motifs d'un non-réengagement.

5-2.05 Dans les cinq (5) jours ouvrables de sa décision relative à la permanence de l'enseignant, selon les dispositions prévues au présent article, le Collège

confirme par écrit l'échec ou la réussite de la permanence de l'enseignant visé, avec copie conforme au Syndicat.

### **5-3.00 Rupture de contrat**

5-3.01 Tout enseignant peut, avec le consentement du Collège, démissionner en cours d'année, à condition de donner un avis en ce sens par écrit un mois à l'avance. Le Collège ne retient pas son consentement de façon déraisonnable et doit donner sa réponse dans un délai ne dépassant pas deux (2) semaines dudit avis.

5-3.02 Malgré la clause 5-3.01, l'enseignant peut démissionner après un préavis de deux (2) semaines, dans les cas de promotion, de maternité, de décès ou de transfert du conjoint.

5-3.03 Une démission conforme aux dispositions de la présente convention collective n'a pas pour effet de faire perdre, au moment du départ, le droit à toute somme due par le Collège à l'enseignant et résultant de l'application des dispositions de la présente convention. Toutefois, les sommes dues ne le sont que dans la mesure où elles correspondent au temps d'emploi.

L'enseignant a soixante (60) jours de la fin de son emploi pour réclamer au Collège les sommes dues en application avec l'alinéa précédent.

### **5-4.00 Dossier d'état de service et mesures disciplinaires**

5-4.01 De façon générale, les mesures disciplinaires s'appliquent de façon progressive selon la gravité de la faute reprochée.

Sous réserve de l'application de la clause 5-4.03, les mesures disciplinaires sont les suivantes :

- a) l'avertissement écrit;
- b) la suspension;
- c) le congédiement.

Lorsque le Collège convoque un enseignant pour lui remettre une mesure disciplinaire, il l'informe des principaux motifs de la rencontre et de la possibilité d'être accompagné d'un représentant syndical.

5-4.02 L'avis écrit remis à l'enseignant en vertu du présent article est retiré du dossier disciplinaire et ne peut servir à déclencher l'imposition d'une mesure disciplinaire ultérieure, si aucune mesure disciplinaire n'a été entreprise contre lui dans les douze (12) mois suivant la dernière et si aucune autre ne lui est parvenue durant cette période.

Ce délai est de dix-huit (18) mois dans le cas d'une suspension.

Les absences de soixante (60) jours et plus ainsi que les mois de juillet et août ne sont pas comptabilisés dans le calcul de ces périodes.

- 5-4.03 Le Collège peut suspendre l'enseignant, avec traitement, pour fins d'enquête afin de déterminer, dans un délai raisonnable, la mesure à prendre. Le Collège avise par écrit l'enseignant et le Syndicat de cette suspension.
- 5-4.04 Toute décision de mesures disciplinaires doit être communiquée par écrit à l'enseignant et transmise en même temps au représentant du Syndicat avec les motifs justifiant la mesure.
- 5-4.05 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'enseignant ou le Syndicat peut recourir à la procédure de griefs. Le fardeau de la preuve incombe alors au Collège.
- 5-4.06 En tout temps, l'enseignant peut demander de consulter son dossier intégral, accompagné ou non d'un représentant syndical. Le Collège doit remettre une copie conforme du dossier à l'enseignant concerné dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande.

#### **5-5.00 Surplus de personnel**

- 5-5.01 Dans le cas où le Collège doit réduire ses effectifs d'enseignants, il peut procéder à des mises à pied.
- 5-5.02 Le nombre de mises à pied est déterminé par la différence entre le nombre d'enseignants à temps complet ou l'équivalent au 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours et le nombre d'enseignants prévu pour le 30 septembre suivant par l'application des articles 8-4.00, 8-5.00, 8-6.00 et 8-7.00 si cette différence est positive.
- 5-5.03 Le nombre obtenu par l'application de la clause 5-5.02 est réduit du nombre d'enseignants à temps complet ayant démissionné ou ayant été congédiés.
- 5-5.04 Avant de procéder à la mise à pied de tout enseignant, le Collège doit consulter le Syndicat afin d'étudier avec lui s'il y a moyen d'éviter les mises à pied.
- 5-5.05 Le Collège effectue les mises à pied requises en procédant dans l'ordre, par catégorie, en commençant dans chaque cas par l'enseignant ayant cumulé le moins d'ancienneté.

Il respecte l'ordre suivant :

1. la catégorie des enseignants à la leçon;

2. ensuite la catégorie des enseignants à temps partiel non permanents;
3. puis la catégorie des enseignants à temps complet non permanents;
4. enfin, les enseignants permanents y compris les enseignants qui bénéficient d'un congé en vertu de la loi ou de la convention collective.

5-5.06 L'enseignant permanent mis à pied demeure pendant deux (2) ans inscrit sur une liste de priorité de rappel. Pendant cette période, il accumule et conserve son ancienneté selon les dispositions de la clause 5-7.04 f). Aux fins du présent article, la période de deux (2) ans commence à l'expiration du contrat d'engagement en vigueur au moment de la mise à pied.

5-5.07 Les rappels au travail se font par ordre inverse de mise à pied. L'enseignant qui refuse de se rapporter au poste à la suite d'un rappel notifié par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue, est rayé de la liste de rappel. Il a un délai d'un (1) mois pour accepter ou refuser le poste. Toutefois, l'enseignant n'est pas rayé de la liste de rappel s'il refuse une charge de travail inférieure à celle qu'il avait au moment de sa mise à pied.

5-5.08 Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible pour l'enseignant mis à pied, le Collège voit alors à transmettre le nom de cet enseignant au Bureau national de placement d'enseignants mis sur pied avec la collaboration du ministère de l'Éducation<sup>1</sup>.

#### **5-6.00 Indemnité de mise à pied**

5-6.01 Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible dans le Collège pour l'enseignant permanent effectivement mis à pied, le Collège lui verse un montant forfaitaire en guise d'indemnité de mise à pied.

5-6.02 Ce montant forfaitaire versé à l'enseignant permanent effectivement mis à pied équivaut à quatre cinquante-deuxième (4/52) de son dernier salaire prévu à l'échelle plus un cinquante-deuxième (1/52) par année d'ancienneté jusqu'à concurrence de treize (13) années d'ancienneté.

Ce montant forfaitaire est versé, pour la moitié, le 1<sup>er</sup> novembre et, pour le reste, le 28 février suivant la mise à pied.

5-6.03 Ce montant forfaitaire ne s'applique pas si l'enseignant est rappelé au travail avant le 30 septembre suivant sa mise à pied ou a obtenu, à cette date, un poste avec contrat au moins annuel et comportant un salaire total au moins équivalent.

<sup>1</sup> Voir les dispositions applicables prévues au paragraphe 7) de la clause 5-3.20 de la convention collective intervenue entre le CPNCF et la CSQ pour le compte des enseignantes et enseignants qu'elle représente -- FSE-CSQ, 2015-2020, E-1.

5-6.04 Le Collège n'est pas tenu de faire le deuxième (2<sup>e</sup>) versement si l'enseignant est rappelé au travail avant le 30 janvier suivant sa mise à pied ou a obtenu, à cette date, un poste avec contrat couvrant au moins les six (6) mois suivant cette date et comportant un salaire total au moins équivalent.

**5-7.00 Ancienneté**

5-7.01 L'ancienneté se définit comme le temps (complet ou partiel) d'emploi continu d'un enseignant au Collège. Ce temps d'emploi débute à la date d'entrée en fonction stipulée au contrat.

5-7.02 L'ancienneté se calcule en termes d'années et de jours. Toutefois, le temps d'emploi effectué à titre d'enseignant suppléant, engagé occasionnellement par le Collège pour effectuer du remplacement, n'est pas comptabilisé à moins que ce temps d'emploi soit accompli dans la même tâche d'enseignement qu'il obtient immédiatement par la suite. Pour l'enseignant sous contrat à temps partiel ou pour l'enseignant à la leçon, le calcul de l'ancienneté s'effectue au prorata du pourcentage de son contrat par rapport à celui de l'enseignant à temps complet, et ce, pour la période correspondant à la durée de ce même contrat.

En aucun cas, il ne peut être reconnu plus d'une (1) année d'ancienneté par année.

5-7.03 L'aliénation, la cession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structure juridique du Collège n'ont aucun effet sur l'ancienneté d'un enseignant qui était à l'emploi du Collège au moment de l'aliénation, de la cession totale ou partielle, de la division, de la fusion ou du changement de structure juridique; l'ancienneté reste identique à celle accumulée si telle modification n'avait pas eu lieu.

5-7.04 Dans les cas suivants, l'ancienneté continue de s'accumuler et demeure ensuite au crédit de l'enseignant concerné :

- a) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence due à la maladie de l'enseignant ou à une invalidité survenue à la suite d'un accident personnel;
- b) pendant l'absence due à une invalidité survenue à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle;
- c) pendant un congé de maternité et ses périodes de prolongation;
- d) pendant toute libération ou congé prévu à la présente convention;
- e) pendant les libérations pour affaires syndicales et professionnelles en vertu de l'article 3-4.00;

- f) pendant la période de rappel pour l'enseignant mis à pied;
- g) dans tous les cas où une disposition de la présente convention le prévoit;
- h) pendant les deux (2) premières années de l'occupation d'un poste de cadre ou de professionnel au Collège.

5-7.05 Avant le 15 novembre de chaque année, le Collège établit l'ancienneté de tout enseignant à son emploi.

La liste d'ancienneté fait état de l'ancienneté acquise au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, et ce, à compter de la date du début d'emploi, pour chaque enseignant.

5-7.06 À compter du 15 novembre, le Collège transmet par courriel à chaque enseignant la liste d'ancienneté ainsi établie et en fait parvenir une copie par courriel au Syndicat. Le Syndicat dispose d'un délai de trente (30) jours de calendrier à compter de la date d'envoi par courriel pour la contester auprès du Collège en lui spécifiant les corrections souhaitées. À l'expiration de ce délai, il peut recourir à la procédure de griefs.

La liste d'ancienneté devient officielle au 15 décembre ou après le règlement du grief selon le cas.

La liste d'ancienneté du 15 novembre 2018 est annexée (rf. annexe E) à la présente convention.

#### **Ancienneté dans un champ d'enseignement**

5-7.07 L'ancienneté dans un champ d'enseignement correspond au temps d'emploi d'un enseignant, en années et en jours, au cours duquel il a été affecté à l'enseignement d'une des matières incluses dans un champ d'enseignement spécifique.

L'ancienneté de l'enseignant qui n'a pas une charge complète d'enseignement dans son champ d'enseignement est calculée au prorata.

La liste d'ancienneté par champ d'enseignement, en date du 15 novembre 2018, est présentée à l'annexe G. Par la suite, le Collège s'engage à la transmettre au Syndicat avant le 15 novembre de chaque année.

Les dispositions relatives à l'ancienneté générale au Collège, prévues au présent article, s'appliquent à l'ancienneté dans un champ d'enseignement, en faisant les adaptations nécessaires.

## **5-8.00 Postes vacants et critères de spécialisation**

5-8.01 Lorsqu'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel est disponible ou vacante, le Collège en informe d'abord le corps professoral par courriel. L'enseignant intéressé a trois (3) jours ouvrables de l'envoi pour signifier, par écrit, son intérêt. L'enseignant qui ne peut utiliser l'adresse fournie par le Collège, a la responsabilité d'indiquer celle qu'il veut utiliser.

Si la charge d'enseignement disponible ou vacante peut être comblée, selon l'ordre d'ancienneté générale, par un enseignant déjà au service du Collège et répondant à l'un ou l'autre des critères de spécialisation prévus à la clause 5-8.04 et qui est relatif au poste à combler, cet enseignant a priorité sur tout autre enseignant non encore au service du Collège, à la condition que le Collège puisse combler son poste laissé vacant.

Si un enseignant à l'emploi du Collège obtient le poste visé en cours d'année, le Collège peut lui demander de continuer à occuper jusqu'à la fin de l'année le poste qu'il occupe déjà et engager un enseignant suppléant pour occuper provisoirement le poste qu'il vient d'obtenir.

5-8.02 Lorsqu'il y a un poste vacant ou un nouveau poste de cadre ou de professionnel qui ne peut être comblé par les cadres ou les professionnels déjà en place, le poste doit être comblé par concours public auquel le personnel enseignant peut participer. Celui-ci en est officiellement informé par courriel.

5-8.03 L'enseignant désigné de façon provisoire à un poste de direction reçoit, pendant qu'il en accomplit les fonctions, le traitement de l'échelle du personnel de cadre appropriée selon la politique administrative et salariale du Collège, à moins que ce traitement ne soit moins élevé que celui qu'il recevait à titre d'enseignant.

Au retour du titulaire dudit poste de direction ou à sa nomination, l'enseignant qui occupait ce poste à titre provisoire réintègre immédiatement le poste qu'il occupait avant sa nomination provisoire, et ce, avec tous ses droits et privilèges.

### **Critères de spécialisation**

5-8.04 L'enseignant est réputé satisfaire aux exigences normales du poste lorsqu'il répond à l'un ou l'autre des critères de spécialisation suivants :

- a) avoir un brevet spécialisé d'enseignement ou un certificat spécialisé pour la matière visée<sup>2</sup> ou l'équivalent;  
ou
- b) avoir une expérience d'enseignement dans la matière visée pour une période d'au moins deux (2) années de travail ou l'équivalent au Collège pourvu qu'entre la dernière année d'expérience dans cette matière et celle où il enseignera de nouveau, il ne se soit pas écoulé plus de cinq (5) ans;  
ou
- c) avoir complété quinze (15) crédits de spécialisation dans la matière visée, dans le cadre d'un même programme d'études;  
ou
- d) exceptionnellement, si aucun enseignant ne répond à l'un des critères précédents, un enseignant peut être reconnu capable, par le Collège et le Syndicat, à combler un besoin dans la matière visée, s'il possède des qualifications spécifiques ou s'il possède des connaissances particulières dans la matière visée ou s'il a une expérience pertinente. Les parties peuvent s'entendre sur des conditions particulières.

## **5-9.00 Fusion, annexion, cession, cessation**

5-9.01 Dans le cas où le Collège entreprend des pourparlers en vue de la cession ou du transfert de responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique, semi-publique ou privée ou s'il entreprend de modifier son statut d'école dispensant l'enseignement régulier de tout cours du préscolaire, primaire et secondaire, le Collège convient de discuter conjointement six (6) mois à l'avance avec le Syndicat des mesures à prévoir pour prévenir les effets de telle modification, cession ou transfert sur les conditions de travail des enseignants.

5-9.02 Si le Collège met fin définitivement à ses activités professionnelles, il doit en aviser le comité de relations du travail (CRT) et les enseignants six (6) mois à l'avance. Le Collège et le Syndicat formeront alors un comité de remplacement et favoriseront toute démarche entreprise par chacun des enseignants dans le but de se trouver un nouvel emploi. Les enseignants sont alors considérés comme mis à pied conformément à l'article 5-6.00.

<sup>2</sup> Aux fins de la présente convention, la matière visée est celle définie dans l'un des champs d'enseignement indiqués à la clause 8-4.06. Le Champ 1 (rf. « Enseignement général du secteur préscolaire-primaire ») constitue une matière visée. À moins que l'enseignant titulaire du primaire et du préscolaire soit réputé répondre aux critères de spécialisation selon les paragraphes b), c) ou d) de la présente clause, cet enseignant titulaire doit détenir un brevet d'enseignement et posséder un baccalauréat en éducation préscolaire et en enseignement primaire, et ce, en vertu du paragraphe a) de la clause 5-8.04.

Si le Collège fusionne avec une autre institution œuvrant dans le domaine de l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire, s'il est annexé à une telle institution, ou s'il lui cède ses responsabilités pédagogiques, le Collège s'engage à lui transférer les enseignants couverts par la convention.

#### **5-10.00 Assurance collective**

5-10.01 Le Collège et le Syndicat conviennent de la mise en vigueur d'un régime collectif et obligatoire d'assurance vie, accident, maladie et salaire; le tout selon les modalités énoncées au présent article.

5-10.02 Le choix du régime, de ses modalités et de l'assureur relève entièrement du Syndicat.

5-10.03 Le Collège verse un virgule quatre pour cent (1,4 %) du salaire annuel de l'enseignant participant au régime de base, sans toutefois dépasser le montant de la prime. De plus, le Collège verse à l'enseignant participant au régime de protection d'une personne à charge jusqu'à concurrence de zéro virgule quatre pour cent (0,4 %) de son salaire annuel.

5-10.04 La participation au régime d'assurance collective est obligatoire pour tout enseignant à temps complet et pour tout enseignant à temps partiel couvert par le contrat d'assurance.

5-10.05 Dans tous les cas de congé sans traitement, l'enseignant peut, s'il le désire, maintenir en vigueur sa protection d'assurance collective pour la durée d'un tel congé. Dans ce cas, à moins d'indication contraire, l'enseignant doit payer mensuellement au Collège la totalité de la prime exigible.

5-10.06 Le Collège s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de l'enseignant participant aux plans d'assurance collective.

5-10.07 Si un enseignant désire ajouter un régime complémentaire, il devra le faire entièrement à ses frais. Le participant à un régime complémentaire doit autoriser par écrit le Collège à retenir sur son traitement les contributions supplémentaires requises.

5-10.08 La tenue des dossiers, la facturation, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur. Le Collège remet aux enseignants une copie du régime d'assurance en vigueur et informe l'enseignant de la procédure à suivre pour l'inscription en ligne afin d'accéder à son dossier d'assurance collective. L'enseignant est responsable de gérer son dossier d'assurance collective.

**5-11.00 Congés de maladie**

- 5-11.01 Tout enseignant à temps complet ou à temps partiel qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de traitement, conformément aux dispositions du présent article.
- 5-11.02 Tout enseignant à temps complet ou à temps partiel qui est à l'emploi du Collège à la date de signature de la présente convention conserve la banque de congés de maladie accumulée en vertu de la présente convention collective. Ces congés sont non-monnayables, sous réserve des dispositions qui suivent :
- Au moment de son départ définitif du Collège ou à la prise de sa retraite, l'enseignant qui possède plus de dix (10) années d'ancienneté au sein du Collège se voit monnayer un maximum de dix (10) jours de congés de maladie accumulés dans la banque de maladie mentionnée à la clause 5-11.05. Ces jours de congés sont monnayés au taux de traitement en vigueur à la date de son départ ou de sa retraite.
- 5-11.03 Malgré la clause 5-11.02, au 1<sup>er</sup> septembre de chacune des années de la convention et de sa prolongation s'il y a lieu, le Collège crédite à chaque enseignant à temps complet à son emploi, sept (7) jours de congé de maladie monnayables à raison de un deux cent soixantième (1/260) du salaire annuel total. La partie non utilisée des sept (7) jours de congé de maladie de l'année en cours est payée sur la paie qui suit le 30 juin à moins que l'enseignant n'ait fait parvenir au Collège un avis écrit avant le 1<sup>er</sup> juin, lui demandant de les ajouter à sa banque.
- 5-11.04 En tenant compte des clauses 5-11.02 et 5-11.03, d'une année à l'autre, les journées créditées et non-utilisées sont accumulées dans une banque de congés de maladie jusqu'à concurrence de quarante (40) jours.
- 5-11.05 Le Collège fait connaître à l'enseignant l'état de sa banque de congés de maladie sur son relevé de paie.
- 5-11.06 Chaque enseignant a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou du nombre représentant le délai de carence de l'assurance salaire, au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail.
- 5-11.07 Les jours crédités au sens de la clause 5-11.03 doivent être utilisés avant les autres journées de congés de maladie accumulées.
- 5-11.08 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé avant le début de l'arrêt de travail.

5-11.09 Dans le cas d'un enseignant à temps partiel, le présent article s'applique au prorata de la tâche qu'il assume par rapport à la tâche maximale de l'enseignant à temps complet à l'emploi du Collège.

5-11.10 Un enseignant qui est engagé après le 1<sup>er</sup> septembre ou qui quitte avant le 30 juin a droit aux bénéfices prévus à la clause 5-11.03 au prorata du nombre de jours travaillés durant l'année scolaire.

## **5-12.00 Congés de maternité et droits parentaux**

### **Section I Dispositions générales**

5-12.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une enseignante ou un enseignant un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

5-12.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues aux sections II et IV sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale, ci-après désigné le RQAP, ne s'applique pas.

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

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjoint ou conjointe les prestations d'adoption prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-12.05, le congé de paternité prévu à la clause 5-12.22 b) ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-12.25 a).

5-12.03 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

5-12.04 Le Collège ne rembourse pas à l'enseignante ou à l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées de cette dernière ou de ce dernier par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011).

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

## Section II Congé de maternité

5-12.05 L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-12.07 et 5-12.08, doivent être consécutives.

L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans salaire ou d'un congé partiel sans salaire prévu à la clause 5-12.29 a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-12.10 et 5-12.11, selon le cas.

L'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

L'enseignante a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5-12.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'enseignante qui est admissible à des prestations du RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

5-12.07 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

En outre, lorsque l'enseignante est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de l'hospitalisation.

5-12.08 Sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. 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* (RLRQ, c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle situation, l'enseignante ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation de maternité. L'enseignante bénéficie des droits et avantages prévus à la clause 5-12.30 durant cette situation.

5-12.08 A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-12.07 et 5-12.08, le Collège verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir en vertu des clauses 5-12.10 ou 5-12.11, selon le cas, sous réserve de la clause 5-12.02.

5-12.09 Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

#### 5-12.10 **Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)**

A) L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>3</sup> et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

a) durant les semaines non couvertes par les prestations de maternité de l'une ou l'autre des options prévues au RQAP, le Collège verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit :

le versement de salaire prévu pour cette période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de douze pour cent (12 %) de 1/200 de la différence entre le salaire annuel et onze mille sept cents dollars (11 700 \$) pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

<sup>3</sup> L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- b) durant les semaines où l'enseignante reçoit des prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, le Collège verse à l'enseignante une indemnité complémentaire calculée comme suit :

le versement de salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation du RQAP reçue pour chaque période et réduit également de douze pour cent (12 %) de 1/200 de la différence entre le salaire annuel et onze mille sept cents dollars (11 700 \$) pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

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

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

Cependant, lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale au salaire qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de douze pour cent (12 %) de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et onze mille sept cents dollars (11 700 \$) pour chaque jour de travail versé durant ces semaines et réduit également d'un montant équivalant au pourcentage des prestations du RQAP correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base que le Collège verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps qu'elle l'informe du montant de son taux de prestations que lui verse le RQAP.

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

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le Collège effectue cette compensation si l'enseignante démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet du Collège qui le verse.

Si l'enseignante démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder le salaire de base de l'enseignante, réduit de douze pour cent (12 %) de 1/200 de la différence entre le salaire annuel et onze mille sept cents dollars (11 700 \$) pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines. Ce montant doit être appliqué sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçue de son employeur ou, le cas échéant, de ses employeurs (à l'inclusion du Collège)

#### 5-12.11 **Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)**

L'enseignante exclue du bénéfice des prestations du RQAP ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois :

- a) L'enseignante à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité, et ce, durant dix (10) semaines, calculées comme suit :

le versement de salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de douze pour cent (12 %) de 1/200 de la différence entre le salaire annuel et onze mille sept cents dollars (11 700 \$) pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

- b) L'enseignante à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit :

le versement de salaire prévu pour chaque période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de douze pour cent (12 %) de 1/200 de la différence entre le prorata du salaire annuel de l'enseignante et onze mille sept cents dollars (11 700 \$) pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail.

#### 5-12.12 **Pour les cas prévus aux clauses 5-12.10 et 5-12.11**

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée.
- b) Dans le cas du régime de base, l'indemnité due pour les dix-huit (18) premières semaines (lire les quinze (15) premières semaines dans le cas du régime particulier) est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après

l'obtention par le Collège d'une preuve que l'enseignante reçoit des prestations du RQAP. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.

- c) Dans le cas du régime de base, l'indemnité due pour les deux (2) dernières semaines du congé de maternité (lire les cinq (5) dernières semaines dans le cas du régime particulier) est versée, conformément au sous paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-12.10, dans les deux (2) semaines suivant la date du dernier versement des prestations de maternité du RQAP.

5-12.13 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 5-12.14, l'enseignante bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- accumulation des congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- assurances pourvu que les polices maîtresses y pourvoient et que l'enseignante verse sa quote-part, s'il y a lieu;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail;
- acquisition de services aux fins de l'obtention de la permanence selon le deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 5-2.03.

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

Toutefois, lorsqu'une enseignante en congé de maternité reçoit, pour une ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations du RQAP, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçu lui est déduite des versements de salaire prévus pour la période du report des vacances.

5-12.14 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une extension 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.

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

Durant ces extensions, l'enseignante ne reçoit ni indemnité ni salaire. Durant ces périodes, l'enseignante est visée par la clause 5-12.13 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 5-12.30 par la suite.

5-12.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Collège un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-12.16 Le Collège doit faire parvenir à l'enseignante au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'enseignante à qui le Collège a fait parvenir l'avis mentionné ci-haut doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci tel qu'il a été prévu à la clause 5-12.29 et de la manière prévue à la clause 5-12.35.

L'enseignante qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée avoir démissionné.

5-12.17 Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend son poste sous réserve des dispositions de la présente convention collective.

### **Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement**

#### **Affectation provisoire et congé spécial**

5-12.18 L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même catégorie d'emplois ou, si elle y consent, d'une autre catégorie d'emplois, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

L'enseignante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque le Collège reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de l'enseignante et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

L'enseignante ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

5-12.19

Si l'affectation ne peut être effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante enceinte admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date de son accouchement et, pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant ce congé spécial, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, le Collège verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du salaire payable par période de paie, jusqu'à l'extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où l'enseignante exerce son droit d'en appeler de la décision de la CNESST, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de la Direction de la révision administrative (DRA) de la CNESST, ou le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail (TAT) ne soit rendue.

5-12.20

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date prévue d'accouchement; moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ou une sage-femme et attestées par un certificat médical ou une attestation.

Dans les cas prévus au présent paragraphe c), l'enseignante bénéficie d'un congé avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés peuvent être pris par demi-journée.

**5-12.21** Durant les congés spéciaux prévus à la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus au premier alinéa de la clause 5-12.13 pourvu qu'elle y ait normalement droit.

L'enseignante visée à la clause 5-12.20 peut se prévaloir des bénéfices de l'assurance collective prévue à l'article 5-10.00 si elle y participe, et des congés de maladie prévus à l'article 5-11.00. Dans le cas des congés prévus au paragraphe c) de la clause 5-12.20, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours qui y sont mentionnés.

De plus, les journées où l'enseignante bénéficie du congé spécial prévu à la clause 5-12.19 (rf. congé spécial relatif au retrait préventif) sont considérées comme des jours de travail au sens de la clause 1-1.04 pour la détermination du traitement annuel. Durant les journées où l'enseignante a bénéficié du congé spécial, elle est réputée avoir reçu son traitement habituel pour chaque période, tel que prévu à la clause 6-6.01. Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé spécial, relatif à un retrait préventif, en indemnité de remplacement de revenu (IRR) provenant de la CNESST, indemnité et traitement (rf. paies d'été versées par le Collège), ne peut excéder cent pour cent (100 %) de son traitement habituel versé par le Collège.

#### **Section IV Autres congés parentaux**

##### **5-12.22 Congé de naissance et de paternité**

- a) L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis au Collège par l'enseignant.

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

Durant ce congé de naissance, l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-12.13, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-12.17.

- b) À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes f) et g) 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.

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

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

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

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-12.29.

L'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé avoir démissionné.

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

- c) Pendant le congé de paternité de cinq (5) semaines prévu au paragraphe b) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>4</sup> et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-6.02 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit des montants de prestations de paternité qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

<sup>4</sup> L'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Les troisième (3<sup>e</sup>) et quatrième (4<sup>e</sup>) alinéas du sous-paragraphe b) du paragraphe A) ainsi que le paragraphe B) de la clause 5-12.10 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- d) L'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>5</sup> et qui est non admissible aux prestations de paternité du RQAP reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la présente clause une indemnité égale à son salaire prévu pour chaque période selon la clause 6-6.02 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail.
- e) Les dispositions prévues à la clause 5-12.12 s'appliquent à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes c) ou d) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.
- f) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- g) Sur demande de l'enseignant, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation 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* (RLRQ, c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-12.30 durant cette suspension.

- h) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes f) et g) de la présente clause, le Collège verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des paragraphes c) ou d), selon le cas, de la présente clause, sous réserve de la clause 5-12.02.
- i) L'enseignant qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une

<sup>5</sup> Idem note de bas de page # 4.

prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-12.30 durant cette période.

- j) La clause 5-12.13 s'applique à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes c) et d) de la présente clause, à la condition qu'il y est normalement droit, et à la clause 5-12.17.

#### 5-12.23 **Congés à l'occasion de l'adoption**

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

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis au Collège par l'enseignant.

- 5-12.24 L'enseignant qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

#### 5-12.25 **Congé pour adoption**

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

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

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

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-12.29.

L'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé avoir démissionné.

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

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

- b) 1. Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines<sup>6</sup> de service et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :
- le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-6.02 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.
2. Les troisième (3<sup>e</sup>) et quatrième (4<sup>e</sup>) alinéas du sous-paragraphe b) du paragraphe A) ainsi que le paragraphe B) de la clause 5-12.10 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.
- c) L'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines<sup>7</sup> de service et qui est 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 au paragraphe a) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-6.02 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail.
- d) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- e) Sur demande de l'enseignant, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

<sup>6</sup> L'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>7</sup> Idem note de bas de page # 6.

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

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. L'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-12.30 durant cette période.

- f) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes d) et e) de la présente clause, le Collège verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe a) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-12.02.
- g) L'enseignant qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. L'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-12.30 durant cette période.

5-12.26 L'enseignant qui prend l'un des congés prévus aux clauses 5-12.23, 5-12.24 ou 5-12.25 bénéficie des avantages prévus à la clause 5-12.13, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-12.17.

5-12.27 Les dispositions prévues à la clause 5-12.12 s'appliquent à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes b) ou c) de la clause 5-12.25 en faisant les adaptations nécessaires.

#### 5-12.28 **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

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

L'enseignant qui se déplace hors 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 au Collège, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions du paragraphe a) de la clause 5-12.25 s'appliquent.

Durant ce congé sans traitement, l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-12.30.

#### 5-12.29 **Congé parental sans salaire et congé parental partiel sans salaire**

L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité et l'enseignant qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficient, de l'une des deux (2) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

a) un congé parental sans salaire d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié;

ou

b) un congé parental sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans (qui suit immédiatement le congé de maternité, de paternité ou d'adoption).

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé parental sans salaire peut se prévaloir d'un congé parental partiel sans salaire établi sur une période maximale de deux (2) ans. Ce congé consiste en un retrait d'un ou de plusieurs groupes d'élèves de sa tâche pour l'enseignante ou l'enseignant spécialiste au primaire ou celle ou celui qui enseigne au secondaire. Pour les autres enseignantes ou enseignants, ce congé consiste à une diminution de une (1) ou de plusieurs journées de congé dans la semaine de travail, et ce, après entente avec le Collège.

5-12.30 Au cours du congé parental sans salaire, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté et conserve son expérience.

Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines de son congé, la participation de l'enseignante ou de l'enseignant aux régimes d'assurance collective en vigueur ne doit pas être affectée par son absence, sous réserve du paiement mensuel régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont le Collège assume sa part habituelle.

Après le délai prévu à l'alinéa précédent, l'enseignante ou l'enseignant peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance qui lui sont applicables, si elle ou il en fait la demande au début du congé et si elle ou il verse par chèque mensuel différé la totalité des primes et la taxation sur ce montant, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance collective en vigueur. Toutefois, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

Au cours du congé parental partiel sans salaire, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables à l'enseignante ou à l'enseignant à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, l'enseignante ou l'enseignant accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé parental sans salaire ou partiel sans salaire.

- 5-12.31 L'enseignante ou l'enseignant à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé parental sans salaire doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle ou il est réputé avoir remis sa démission et avoir rompu son lien d'emploi.
- 5-12.32 Au retour de ce congé parental sans salaire ou partiel sans salaire, l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste, sous réserve des dispositions de la présente convention collective.
- 5-12.33 L'enseignante qui a reporté des semaines de vacances annuelles conformément à la clause 5-12.13 peut prendre cette période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé parental sans salaire ou partiel sans salaire pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de maternité.

## **Section V Congé pour responsabilités familiales**

- 5-12.34 Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé pour permettre à l'enseignant dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence.

Sous réserve des autres dispositions de la convention, l'enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe, ou en raison de l'état de santé de l'une ou l'autre des personnes mentionnées à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de l'enseignant et, à défaut, ces absences sont sans salaire.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si le Collège y consent.

L'enseignant doit aviser le Collège de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé prévu au deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la présente clause.

- 5-12.34 A Un enseignant peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle l'enseignant agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel de la santé, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

L'enseignant doit aviser le Collège le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si l'enfant mineur de l'enseignant est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'enseignant a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Durant les cas d'absences prévues à la présente clause (5-12.34 A), les clauses 5-12.30 et 5-12.32 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

- 5-12.34 B Pour les situations résultant de la disparition de l'enfant mineur de l'enseignant, du décès par suicide de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant ou résultant directement d'un acte criminel, ou s'il subit lui-même un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel; ou dans le cas d'un enseignant qui doit s'absenter à titre de réserviste, les parties conviennent de se référer aux dispositions pertinentes (section V.1, articles 79.10 et suivants ainsi que la section V.1.1, articles 81.17.1 et suivants) prévues à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

Durant les cas d'absences prévues à la présente clause (5-12.34 B), les clauses 5-12.30 et 5-12.32 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

## **Section VI Dispositions diverses**

- 5-12.35 Le congé visé au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 5-12.29 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé parental partiel sans salaire visé à la clause 5-12.29 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Dans le cas du congé parental sans salaire ou partiel sans salaire, la demande doit indiquer la date estimée de retour au travail. Cette date de retour au travail doit être par la suite précisée au Collège par l'enseignante ou l'enseignant suite à la connaissance de la date précise d'accouchement. La demande d'un congé parental partiel sans salaire doit en plus préciser l'aménagement du congé à l'intérieur de la période maximale de deux (2) ans.

5-12.36 L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à son congé parental sans salaire prévu à la clause 5-12.29 avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt-et-un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé parental sans salaire excédant trente-quatre (34) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

5-12.37 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

5-12.38 S'il est établi devant l'arbitre qu'une enseignante non permanente s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé parental sans salaire ou partiel sans salaire en prolongation d'un congé de maternité et que le Collège a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé parental sans salaire ou partiel sans salaire.

#### 5-12.39 **Appendice**

Le Collège s'engage à respecter les modalités que le gouvernement du Québec appliquera au régime de droits parentaux advenant des modifications au RQAP ou advenant des modifications ou de nouvelles réglementations concernant la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.) relatives aux droits parentaux.

#### 5-13.00 **Congés sociaux**

5-13.01 L'enseignant a droit à une autorisation d'absence, sans perte de traitement, dans les cas et pour le nombre de jours indiqués ci-après :

- a) le mariage ou l'union civile de l'enseignant : sept (7) jours consécutifs, dont le jour de l'événement;
- b) le mariage ou l'union civile de l'enfant de l'enseignant : trois (3) jours consécutifs, dont le jour de l'événement;
- c) le mariage ou l'union civile du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de l'enseignant : le jour de l'événement;

- d) le décès de la conjointe ou du conjoint, de l'enfant de l'enseignant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint si cet enfant habite sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non;

le décès de l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint n'habitant pas sous le même toit : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non;

- e) le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur, du père ou de la mère de la conjointe ou du conjoint de l'enseignant : cinq (5) journées consécutives ouvrables ou non;
- f) le décès du gendre ou de la bru, du petit-fils ou de la petite-fille de l'enseignant : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non;
- g) le décès du beau-frère ou de la belle-sœur, du grand-père ou de la grand-mère de l'enseignant : le jour des funérailles;
- h) lorsqu'un enseignant change de domicile principal : la journée du déménagement (maximum un (1) jour par année scolaire);
- i) en cas d'assignation en cour de justice comme témoin, dans une cause où il n'est pas partie, ou comme juré : la durée de l'assignation;
- j) à l'occasion d'un examen, à la suite d'études poursuivies dans une institution reconnue par le ministère de l'Éducation : la journée de l'examen, à condition que l'examen ait lieu sur le temps du travail;
- k) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour s'occuper de façon urgente (maladie grave, ou accident dûment attesté par un certificat médical) d'une personne de sa famille immédiate ou pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui l'oblige à s'absenter de son travail ou lorsque l'enseignant agit comme partie dans un divorce ou une séparation légale;
- l) le temps où l'enseignant, à la demande expresse du Collège, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé, conformément à la Loi.

Dans le cas visé au paragraphe i), l'enseignant rembourse au Collège la rémunération reçue à titre de témoin ou de juré jusqu'à concurrence du traitement qui lui est dû par le Collège pour la durée correspondant à l'assignation.

Dans les cas visés aux paragraphes e), f) et g) ci-dessus, si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence de l'enseignant, celui-ci a droit à une journée additionnelle ou à deux (2) jours additionnels si la distance à parcourir pour se rendre aux funérailles est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

5-13.02 L'enseignant peut s'absenter en utilisant deux (2) journées de congé de maladie prévues à l'article 5-11.00 pour raison personnelle.

Pour utiliser une ou l'autre des journées mentionnées au premier (1<sup>er</sup>) alinéa, l'enseignant doit demander l'autorisation au Collège dans les sept (7) jours précédant l'absence. Cette permission ne peut être refusée sans raison valable.

5-13.03 Le Collège peut accorder à l'enseignant qui en fait la demande une autorisation d'absence sans perte de traitement pour toute autre raison non prévue à la clause 5-13.01 et qu'il juge valable.

5-13.04 Le Collège peut accorder, pour des motifs particuliers qu'il juge valables, une autorisation de fractionner les congés sociaux sans perte de traitement liés à un événement prévu aux paragraphes d), e) et f) de la clause 5-13.01. Cette demande doit être faite par écrit au Collège.

5-13.05 Aux fins d'application du présent article, les jours d'absence mentionnés à la clause 5-13.01 d), e) et f) sont accordés, au choix de l'enseignant, à compter de la date du décès ou du jour suivant.

Également, l'enseignant qui bénéficie d'un nombre de jours ouvrables d'absences prévus à la clause 5-13.01 d), e) et f) (incluant le ou les jours prévus au dernier alinéa de la clause 5-13.01, selon le cas) peut conserver un de ces jours ouvrables sans perte de traitement afin d'assister aux funérailles ou à l'inhumation (incluant toute autre célébration ou tout rituel soulignant le décès). En aucune façon, l'application de la présente clause ne peut avoir pour effet de conférer à l'enseignant une rémunération additionnelle à celle prévue à la clause 5-13.01.

#### **5-14.00 Congé pour activités professionnelles et congé sans traitement**

5-14.01 Les enseignants invités à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des travaux (séminaires, comité académique, congrès, journée d'information académique ayant trait à l'éducation) peuvent obtenir un congé sans perte de traitement après avoir obtenu, au préalable, l'approbation du Collège.

5-14.02 Le Collège peut accorder à un enseignant permanent qui en fait la demande par écrit avant le 1<sup>er</sup> avril un congé sans traitement n'excédant pas deux (2) ans pour les raisons suivantes :

- a) procéder à des affaires personnelles;
- b) terminer ses études;
- c) pour toute tâche au Collège autre que l'enseignement.

Le Collège répond par écrit à la demande avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours. S'il y a refus, le Collège donne les motifs du refus.

Pendant le congé sans traitement à temps complet, l'enseignant accumule son ancienneté et conserve l'expérience qu'il détenait au moment de son départ. Les modalités relatives au maintien de la participation de l'enseignant à son assurance collective sont celles prévues à la clause 5-10.05.

Dans le cas spécifique d'une demande de congé sans traitement pour des motifs d'études, tels que prévus au paragraphe b) de la présente clause, l'enseignant peut exceptionnellement faire sa demande de congé avant le 30 avril, et ce, dans la situation où l'institution n'ait pas encore fait suite à sa demande d'admission pendant cette période.

À son retour, l'enseignant en congé reprend la tâche occupée par l'enseignant engagé en vertu de la clause 5-1.05 pour le remplacer.

5-14.03 Un enseignant permanent à temps complet qui possède cinq (5) ans d'ancienneté et plus peut, après autorisation du Collège, enseigner à temps partiel pendant une période n'excédant pas trois (3) ans.

Un enseignant ne peut bénéficier à nouveau de la présente clause que quatre (4) ans après la fin de la période où il en a bénéficié.

La demande de congé visée par la présente clause doit être faite avant le 1<sup>er</sup> avril. Le Collège transmet par la suite dans les plus brefs délais une copie de cette demande au Syndicat.

5-14.04 **Droits et avantages applicables pendant un congé sans traitement à temps partiel**

À moins de dispositions à l'effet contraire prévues à la présente convention collective, l'enseignant permanent à temps complet qui bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel, selon les dispositions de la clause 5-14.03, est considéré comme un enseignant à temps partiel et est régi, pendant la durée de son congé sans traitement à temps partiel, par les règles qui s'appliquent à l'enseignant à temps partiel (rf. clause 1-1.13). Cependant, les parties conviennent de préciser les modalités suivantes :

- a) l'enseignant en congé sans traitement à temps partiel a droit à son traitement et aux autres avantages monétaires, prévus à la présente convention collective, calculés au prorata d'une charge de travail maximale, selon les dispositions du chapitre 8-0.00;
- b) il accumule son ancienneté comme s'il était un enseignant à temps complet;

- c) il accumule son expérience au prorata d'une charge de travail maximale prévue au chapitre 8-0.00, en conformité avec la clause 6-3.02;
- d) il est régi selon les règles relatives à sa tâche et à ses activités professionnelles, telles qu'indiquées aux dispositions de la clause 8-3.06;
- e) il bénéficie du régime de retraite, selon les dispositions prévues à la loi;
- f) il maintient sa participation à la formation continue prévue au chapitre 7-0.00;
- g) il peut maintenir sa participation à ses protections d'assurance collective, selon les règles prévues à la clause 5-10.05;
- h) les parties peuvent convenir de conditions particulières, et ce, dans le respect des clauses précédentes.

#### **5-15.00 Régime de retraite**

- 5-15.01 L'enseignant compris dans l'unité de négociation adhère au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).
- 5-15.02 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'enseignant invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt de paiement de la prestation prévue, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (RREGOP) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite.

#### **5-16.00 Responsabilité civile**

- 5-16.01 Le Collège s'engage à prendre fait et cause de tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par le Collège) et convient de n'exercer, contre l'enseignant, aucune réclamation à cet égard, sauf si le tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.
- 5-16.02 Dès que la responsabilité légale, du Collège a été reconnue par lui ou établie par un tribunal, le Collège dédommage tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés par le Collège, sauf si l'enseignant a fait

preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas de vol par effraction ou d'une destruction par incendie ou par force majeure, le Collège dédommage l'enseignant même si la responsabilité de ce dernier n'est pas établie. L'enseignant qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

La présente clause ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents de préparation de cours de l'enseignant.

5-16.03 Dans le cas où tels perte, vol ou destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignant.

### **5-17.00 Congé pour affaires publiques**

5-17.01 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, l'enseignant obtient du Collège un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection : fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

5-17.02 L'enseignant défait à une élection peut, s'il le désire, reprendre, à la fin de son congé sans traitement le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.

5-17.03 L'enseignant élu à une élection municipale ou scolaire bénéficie, après avoir avisé le Collège, de congés sans traitement pour participer à des assemblées qui se tiennent durant sa journée de travail.

5-17.04 L'enseignant élu à une élection fédérale ou provinciale doit prendre un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

5-17.05 Au terme de son mandat, par suite de sa démission, de sa défaite ou autrement, ledit enseignant peut reprendre ses fonctions pourvu qu'il avise par écrit le Collège au moins vingt (20) jours à l'avance.

5-17.06 Malgré toute disposition du présent article 5-17.00, un enseignant élu député fédéral ou provincial pour un deuxième (2<sup>e</sup>) mandat est réputé avoir démissionné aux fins de la présente convention.

5-17.07 Le Collège reconnaît à l'enseignant le droit d'être nommé sur une commission d'enquête gouvernementale et l'enseignant ainsi nommé bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

### **5-18.00 Réglementation des absences**

5-18.01 En cas d'absence, l'enseignant concerné avertit le Collège de son départ et de son retour selon la procédure établie.

- 5-18.02 a) pour toute absence de trois (3) jours ouvrables et moins, l'enseignant inscrit sur le formulaire prévu à cette fin (rf. annexe D), la cause de son absence.
- b) si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs ou s'il y a absences répétées ou cas douteux, le Collège peut exiger que l'enseignant transmette un certificat médical ou transmette une pièce justificative. Le certificat médical atteste de la nature et de la durée de l'invalidité.

5-18.03 Les absences se calculent en journée sauf si l'enseignant a dispensé une partie de ses cours pendant la journée auquel cas chaque période d'absence de soixante-quinze (75) minutes au secondaire est comptée pour zéro virgule trente (0,30) journée, et chaque période d'absence de cinquante (50) minutes au préscolaire et au primaire est comptée pour zéro virgule dix-sept (0,17) journée.

5-18.04 Quand une condition météo entraîne la fermeture temporaire du Collège, tous les enseignants sont réputés avoir exercé leurs fonctions pendant tout le temps que dure la fermeture.

#### **5-19.00 Congé sabbatique à traitement différé**

5-19.01 Ce congé a pour effet de permettre à un enseignant permanent à temps complet de voir son traitement d'une période de travail donnée étalé sur une période plus longue comprenant la durée du congé. Le congé est accordé à la fin de la période d'étalement du traitement de l'enseignant.

5-19.02 L'octroi d'un tel congé est du ressort du Collège; l'enseignant fait une demande écrite avant le 1<sup>er</sup> avril et le Collège répond par écrit avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours. Dans le cas d'un refus, le Collège lui fournit les raisons de son refus.

5-19.03 Ce congé est assujetti aux dispositions prévues à l'annexe H.

#### **5-20.00 Régime de mise à la retraite progressive**

5-20.01 Le régime de mise à la retraite progressive a pour effet de permettre à un enseignant de réduire son temps travaillé (charge de travail), pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (40 %) de sa charge de travail régulière à temps complet.

5-20.02 Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite progressive, l'enseignant doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec, qu'il aura vraisemblablement droit à la retraite à la date prévue pour la fin de l'entente.

- 5-20.03 L'octroi d'une demande de mise à la retraite progressive est du ressort du Collège qui fournit, en cas de refus, les raisons si l'enseignant en fait la demande.
- 5-20.04 Seul l'enseignant à temps complet participant au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), ou d'un autre régime de retraite reconnu par Retraite Québec, peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
- 5-20.05 Sous réserve de la clause 5-20.01, le Collège peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignant pour tenir compte de l'organisation du travail au Collège ou de l'organisation de l'enseignement; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre le Collège et l'enseignant.
- Pendant la durée de l'entente, le Collège répartit la tâche de l'enseignant en tenant compte du pourcentage de temps travaillé; la répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.
- 5-20.06 L'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite progressive doit en faire la demande par écrit au Collège normalement avant le 1<sup>er</sup> avril précédant l'année scolaire où doit débiter la mise à la retraite progressive.
- 5-20.07 La demande précise la période envisagée par l'enseignant pour sa mise à la retraite progressive ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année scolaire visée.
- En même temps que sa demande, l'enseignant fournit au Collège une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une prestation de retraite à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 5-20.08 L'enseignant a droit à un pourcentage du traitement égal au pourcentage de la charge de travail qu'il assume par rapport à la tâche d'un enseignant à temps complet du même niveau d'enseignement. Il en est de même des suppléments, des primes et des avantages sociaux.
- 5-20.09 Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.
- 5-20.10 Au cours de la période de mise à la retraite progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), est celui que l'enseignant aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime.

- 5-20.11 La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins du régime de retraite applicable (RREGOP).
- 5-20.12 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant et le Collège doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si l'enseignant ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite progressive.
- 5-20.13 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant accumule son ancienneté et son expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite progressive.
- 5-20.14 Pendant chacune des années visées par l'entente, l'enseignant a droit à tous les bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec l'entente.
- 5-20.15 Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.
- 5-20.16 Advenant la retraite, la démission, le renvoi, le non-réengagement ou le décès de l'enseignant, l'entente prend fin à la date de l'événement.
- 5-20.17 Sous réserve de circonstances déterminées par règlement<sup>8</sup>, au terme de l'entente (rf. annexe K), l'enseignant participant doit prendre sa retraite.
- 5-20.18 Le Collège et l'enseignant signent, le cas échéant, l'entente prévue à l'annexe K qui prévoit les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite progressive.

---

<sup>8</sup> À la date de signature de la présente convention, il s'agit des articles 29.1 et 29.3 du Règlement d'application de la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) (RLRQ, c. R-10, r 2).

## Chapitre 6-0.00 Rémunération

### 6-1.00 Classement

- 6-1.01 Tout nouvel enseignant qui a signé son contrat d'engagement au Collège est soumis au processus de classement suivant.
- 6-1.02 L'enseignant remet au Collège tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) à son expérience d'enseignement et à son expérience professionnelle, au plus tard dans les trente (30) jours après la date d'engagement.
- 6-1.03 Le Collège procède au classement provisoire de l'enseignant visé à la clause 6-1.01 en se basant sur le Manuel d'évaluation de la scolarité du ministre de l'Éducation ou par analogie avec des cas semblables dudit manuel si le cas présenté par l'enseignant n'est pas prévu au Manuel pour établir la catégorie (scolarité).
- 6-1.04 Le Collège décide<sup>9</sup> de l'évaluation de la scolarité en années complètes de tout enseignant. Cette décision apparaît à l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignant émise par le Collège.
- Toutefois, si nécessaire, le Collège peut transmettre au Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation, (ci-après désigné le « CADRE »), les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité d'un enseignant visé par la clause 6-1.02. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles après les délais fixés à la clause 6-1.02. Le Collège transmet à l'enseignant copie de l'accusé de réception des documents expédiés par le Collège au CADRE.
- Toute démarche facultative auprès de CADRE visant un enseignant à l'emploi du Collège, selon les dispositions des articles 6-1.00 et 6-2.00, demeure au frais du Collège.
- 6-1.05 Pour l'enseignant visé à la clause 6-1.02, le Collège ou le CADRE émet une attestation officielle de scolarité de cet enseignant, et ce, conformément au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur à la date de signature de la présente convention collective et aux additions officielles ultérieures.
- 6-1.06 L'attestation officielle de scolarité du CADRE est remise à l'enseignant avec copie au Syndicat.

<sup>9</sup> Toute décision du Collège en regard de l'évaluation de la scolarité, prise selon l'article 6-1.00 ou 6-2.00, l'est conformément au « Manuel d'évaluation de la scolarité » et sous l'autorité du *Règlement sur les critères d'évaluation de de la scolarité comme facteur servant à déterminer la qualification du personnel enseignant* (RLRQ, c. C-60, r. 4).

6-1.07 L'attestation officielle de scolarité du Collège ou du CADRE détermine la catégorie (scolarité) de l'enseignant au début de l'année de travail pour chaque année d'évaluation qu'elle comporte.

Si l'attestation officielle de scolarité du Collège ou du CADRE assure à l'enseignant une catégorie (scolarité) supérieure à celle du classement provisoire établi au départ par le Collège, le traitement de cet enseignant est ajusté rétroactivement au début de l'année de travail de cette dernière année ou à sa date d'engagement si elle est postérieure au début de l'année de travail.

Si l'attestation officielle de scolarité du Collège ou du CADRE assure à l'enseignant une catégorie (scolarité) inférieure à celle du classement provisoire établi au départ par le Collège, cette attestation officielle prend effet le jour de sa réception par l'enseignant sans effet rétroactif.

6-1.08 L'évaluation de la scolarité en années complètes telle qu'elle est établie conformément aux clauses 6-1.05 ou 6-1.10 détermine le taux applicable, le cas échéant, ainsi que l'échelle de traitement attribuée à tout enseignant de la façon suivante :

est classé dans l'échelle unique de traitement tout enseignant :

- a) qui a 17 années de scolarité ou moins;
- b) qui a 18 années de scolarité;
- c) qui a 19 années de scolarité ou plus sans doctorat de 3<sup>e</sup> cycle;
- d) qui a 19 années de scolarité ou plus avec doctorat de 3<sup>e</sup> cycle.

La présente clause sert au classement définitif. Le classement définitif est basé sur l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignant en années complètes.

6-1.09 Dans les soixante (60) jours (excluant les mois de juillet et août) de la réception par l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, ce dernier peut soumettre par écrit une demande de révision au comité de révision, composé de trois (3) membres : un est désigné par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), un autre est désigné par le Collège et le dernier est désigné par les deux (2) parties. Cette demande de révision est adressée au représentant désigné par la Centrale. Telle demande de révision peut également être soumise soit par le Collège soit par le Syndicat à l'intérieur des mêmes délais. Une copie de cette demande est également adressée au membre du comité de révision désigné par les parties.

6-1.10 Le comité est lié par le Manuel d'évaluation de la scolarité. Il ne peut par sa décision modifier, soustraire, ajouter aux règles incluses dans ce manuel.

- 6-1.11 La décision du comité est finale et lie l'enseignant, le Syndicat et le Collège. Elle doit être expédiée à l'enseignant concerné, au Collège et au Syndicat.
- 6-1.12 Si la décision du comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité d'un enseignant, le Collège doit faire parvenir à cet enseignant, une nouvelle attestation officielle de l'état de sa scolarité, avec copie et au Syndicat.
- 6-1.13 Sous réserve des dispositions contenues aux clauses 6-1.05 à 6-1.09, de même que des dispositions relatives aux modifications aux règles du Manuel d'évaluation de la scolarité, rien dans le présent article 6-1.00 ne doit être interprété comme invalidant l'attestation officielle de l'état de la scolarité d'un enseignant décernée par le ministère de l'Éducation depuis le 30 juin 1974.

## **6-2.00 Reclassement**

- 6-2.01 L'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé, soit au début de l'année de travail, soit au milieu (au cent unième jour (101<sup>e</sup>)) de l'année de travail, selon qu'il termine ses études avant l'une ou l'autre de ces dates.
- 6-2.02 L'enseignant qui veut être reclassé doit fournir au Collège un relevé de notes dûment complété par l'institution reconnue par le ministère de l'Éducation.
- 6-2.03 À la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'un tel enseignant conformément aux clauses 6-1.05 et 6-1.12, le Collège procède au reclassement, s'il y a lieu, conformément à la clause 6-1.07.
- Jusqu'à ce que la décision prévue à l'alinéa précédent concernant telle évaluation de la scolarité soit produite, le Collège procède, s'il y a lieu, au reclassement provisoire de tel enseignant selon les dispositions des clauses 6-1.03 et 6-1.07.
- 6-2.04 S'il y a lieu, le réajustement de traitement faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement :

a) au début de l'année de travail en cours :

1. si au 31 août de l'année scolaire en cours, l'enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et,
2. s'il a fourni, avant le 30 octobre de l'année scolaire en cours, les documents requis, à moins que les documents ne puissent être fournis par l'institution qui doit les émettre (dans ce dernier cas, il avise le Collège que les documents suivront);

- b) au milieu (au cent unième jour (101<sup>e</sup>)) de l'année de travail en cours :
1. si au 31 janvier de l'année scolaire en cours, l'enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et,
  2. s'il a fourni, à compter du 30 octobre de l'année scolaire en cours, mais avant le 31 mars de l'année scolaire en cours, les documents requis, à moins que les documents ne puissent être fournis par l'institution qui doit les émettre (dans ce dernier cas, il avise le Collège que les documents suivront).

6-2.05 Le Collège n'est tenu de verser les montants de rétroactivité prévus à la clause 6-2.04 que lorsqu'il a en main les documents exigés.

### **6-3.00 Expérience**

6-3.01 Le Collège reconnaît à tout enseignant à son emploi, au 30 juin 2018, au moins l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaissait pour l'année scolaire 2017-2018.

6-3.02 Aux fins de la présente convention, constitue une année d'expérience :

- a) toute année scolaire pendant laquelle un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative à temps complet, pendant un minimum de cent cinquante-cinq (155) jours, dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec;
- b) toute année scolaire pendant laquelle un enseignant engagé sous contrat annuel à temps complet conformément au paragraphe a) n'a exercé la fonction prévue à son contrat que pendant un minimum de quatre-vingt-dix (90) jours à cause de circonstances prévues aux clauses 5-12.05, 5-12.10 et 5-12.19 ou de circonstances hors de son contrôle;
- c) pour une période d'un an, du 1<sup>er</sup> septembre 1983 au 31 août 1984, par application du décret 172 83 du 2 février 1983, aucun avancement d'échelon, ni de progression salariale fondée sur l'expérience ou le rendement n'est accordé à un enseignant, qui y est admissible sauf s'il résulte d'un changement de grade, d'un avancement de classe, d'un reclassement, d'une promotion ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle en cours d'emploi.

6-3.03 Le temps d'enseignement dans une institution visée au paragraphe a) de la clause 6-3.02 comme enseignant à temps partiel, à la leçon ou suppléant, peut être accumulé pour constituer une année d'expérience. Alors, le nombre de jours requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours comme enseignant à temps complet.

Cependant, on ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience avant d'avoir complété cent trente-cinq (135) jours, quarante-cinq (45) jours de plus que le minimum requis pour constituer l'année d'expérience.

6-3.04 Aux fins d'application de la clause 6-3.03, le nombre de jours pour chaque année scolaire pris séparément se calcule de l'une des façons suivantes :

- a) en comptant les demi-journées et les journées d'enseignement, dans le cas d'enseignement à titre de suppléant;
- b) en divisant par deux virgule sept cent soixante-dix-huit (2,778) le nombre de périodes d'enseignement de soixante-quinze (75) minutes au niveau secondaire dans le cas d'enseignement à la leçon ou à titre de suppléant occasionnel; et le nombre d'heures d'enseignement aux niveaux préscolaire et primaire, dans le cas d'enseignement à la leçon ou à titre de suppléant occasionnel.

6-3.05 L'exercice d'un métier ou d'une autre profession qui est en rapport avec la fonction que l'enseignant vient exercer au Collège peut, lors de son engagement, être considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions suivantes :

- a) cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation dudit enseignant;
- b) une année est constituée de douze (12) mois consécutifs, mais on peut cumuler toutes les périodes de service continu d'une durée égale ou supérieure à six (6) mois pour constituer une ou des années;
- c) chacune des dix (10) premières années ainsi faites équivaut à une année d'expérience, mais au-delà de ces dix (10) premières années, tout bloc de deux (2) années ainsi faites équivaut à une (1) année d'expérience.

6-3.06 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience pour toute année scolaire au cours de laquelle un enseignant a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique ni pour toute autre année pendant laquelle un enseignant a exercé un métier ou une profession qui est en rapport avec la fonction qu'il vient exercer au Collège.

6-3.07 Les années additionnelles d'expérience sont reconnues pour chaque année au début de l'année de travail. L'enseignant doit soumettre au Collège, avant le 30 octobre, les documents établissant qu'il possède une ou des années additionnelles d'expérience à moins que lesdits documents ne proviennent du Collège. Le réajustement du salaire faisant suite à un changement dans les années d'expérience prend effet rétroactivement au début de l'année de travail pendant laquelle l'enseignant a fourni les documents établissant ladite année d'expérience additionnelle. Si l'enseignant fournit les documents établissant ladite année d'expérience additionnelle à compter du 30 octobre, il ne peut bénéficier d'un réajustement de salaire pour l'année de travail en cours, à moins que la responsabilité du retard ne soit imputée à l'institution qui lui fournit les documents.

#### **6-4.00 Salaire et échelles de salaire**

6-4.01 Aux fins de la présente convention, l'enseignant a droit au salaire prévu déterminé par l'échelle décrite à la clause 6-4.02 a) et b) selon la catégorie dans laquelle il est classé suite à l'application des articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00.

- 6-4.02
- a) Le Collège s'engage à appliquer aux enseignants à temps complet et à temps partiel les échelles de salaire et les montants forfaitaires à être appliqués à tels enseignants des commissions scolaires du secteur public pour les années couvertes par la présente convention (rf. annexe C et corrections éventuelles à celles-ci). Si un montant forfaitaire est payable, il est versé à l'enseignant si la subvention est octroyée au Collège par le ministère de l'Éducation.
  - b) Le Collège s'engage à appliquer aux échelles de salaire indiquées à la clause 6-4.02 a) les formules d'indexation et de redressement salarial appliquées aux enseignants des commissions scolaires du secteur public.
  - c) Toute mesure de réduction de l'année de travail des enseignants des commissions scolaires du secteur public (niveau national) par des journées chômées non rémunérées ou par toute autre mesure de réduction du salaire est réputée faire partie de la convention collective.

Aux fins de son régime de retraite et pour les années scolaires visées, l'enseignant et le Collège doivent verser les cotisations et contributions payables au régime de retraite sur la base du traitement admissible aux fins de ce régime, pour ces journées de congé sans traitement, comme si elles avaient été travaillées et rémunérées.

6-4.03 L'enseignant à temps partiel a droit à un pourcentage de salaire égal au pourcentage de la tâche qu'il assume par rapport à la tâche maximale telle qu'établie à la clause 8-5.02, 8-6.01 ou 8-7.01 d'un enseignant à temps complet à l'emploi du Collège.

Il en est de même pour les allocations et les congés.

6-4.04 L'enseignant à la leçon est rémunéré sur la base des taux horaire fixés aux tableaux apparaissant à l'annexe J et des modifications prévues à la clause 6-4.05.

Ces taux sont pour quarante-cinq (45) à soixante (60) minutes d'enseignement et l'enseignant à la leçon dont les périodes sont de moindre durée que quarante-cinq (45) minutes ou de durée supérieure à soixante (60) minutes est rémunéré comme suit : toute période inférieure à quarante-cinq (45) minutes ou supérieure à soixante (60) minutes est égale au nombre de minutes divisé par quarante-cinq (45) et multiplié par le taux horaire prévu pour sa catégorie.

6-4.05 Suite à l'entrée en vigueur de la présente convention, les taux horaire fixés à la clause 6-4.04 sont ajustés selon les taux applicables pour les enseignants à la leçon des commissions scolaires du secteur public pour chacune des catégories visées pourvu que ces taux ne soient pas inférieurs à ceux fixés à la clause 6-4.04.

#### **6-5.00 Suppléance et remplacement au sens des clauses 1-1.26 et 1-1.30**

6-5.01 L'enseignant n'est pas tenu de faire du remplacement, sauf s'il a une ou des périodes de remplacement comptées à sa tâche conformément aux clauses 8-5.01 et 8-6.01.

Cependant, avant le 30 septembre de chaque année de travail, les enseignants intéressés peuvent indiquer au Collège les périodes pendant lesquelles ils sont disposés à faire du remplacement.

6-5.02 Au secondaire, si l'enseignant remplaçant est déjà un enseignant au service du Collège, il est rémunéré à raison d'un virgule cinq millième (1,5/1 000) de son salaire annuel pour chaque période de soixante-quinze (75) minutes.

Au préscolaire et au primaire, si le remplaçant est déjà un enseignant au service du Collège, il est rémunéré à raison de un mille deux centième (1/1 200) de son salaire annuel pour chaque période de cinquante (50) minutes ou moins.

6-5.03 Le suppléant ou le remplaçant occasionnel, si ce dernier n'est pas déjà au service du Collège, est rémunéré de la façon suivante :

Durée de remplacement dans une journée	60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes	entre 151 minutes et 210 minutes.
Périodes concernées			
À compter du 142 <sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	42,43 \$	106,07 \$	148,50 \$

Pendant la durée de la présente convention collective, et jusqu'à la date de son renouvellement, le Collège applique les taux horaire et les montants forfaitaires qui visent l'enseignant « suppléant occasionnel » œuvrant dans les commissions scolaires du secteur public.

6-5.04 Malgré ce qui précède, le suppléant occasionnel au secondaire qui se voit confier des périodes de plus de soixante (60) minutes est rémunéré sur la base d'un taux à la période calculé de la façon suivante :

taux prévu <u>60 minutes ou moins</u> 50	X	nombre de minutes de la période en cause
--	---	--

6-5.05 Si un suppléant enseigne pendant une durée de vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou plus<sup>10</sup>, son salaire est alors ajusté selon son expérience (6-3.00), sa scolarité (6-1.00) et l'échelle annuelle en vigueur, le tout rétroactivement à sa première (1<sup>re</sup>) journée d'enseignement de ladite durée. Tel suppléant doit fournir sans délai les documents servant à établir ainsi son salaire.

6-5.06 a) Le suppléant ou le remplaçant n'a droit à aucun des bénéfices prévus à la présente convention et il n'est tenu à aucune autre obligation que celle de remplir la tâche qui lui est assignée par le Collège. Cependant, il a droit à la procédure de règlement de griefs quant aux clauses qui servent à déterminer son salaire.

<sup>10</sup> Aux fins d'application des présentes dispositions, la séquence des jours de travail de l'enseignant suppléant comprend les journées pédagogiques qui peuvent être fixées au calendrier scolaire pendant sa prestation des jours consécutifs où il enseigne.

- b) Toutefois, l'enseignant suppléant qui enseigne au moins vingt (20) jours ouvrables consécutifs<sup>11</sup> a droit, au prorata de sa charge de travail ou de la durée de son contrat, aux bénéfices des articles 5-11.00 (congés de maladie) et 5-13.00 (congés sociaux).

6-5.07 Les taux décrits au présent article comprennent la paye de vacances et les avantages sociaux.

#### **6-6.00 Versement du salaire**

6-6.01 Le salaire des enseignants est payé en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis.

Si le jeudi où le versement du salaire doit être payé n'est pas un jour ouvrable, le versement est fait au compte de l'enseignant le dernier jour ouvrable précédant ce jeudi.

6-6.02 Chaque versement est au montant de un vingt-sixième (1/26) du salaire annuel moins les retenues prévues par la Loi et par la présente convention.

Le solde des vingt-six (26) versements de salaire se fait sur la paie suivant le 30 juin de chaque année en un seul versement, si l'enseignant en avise le Collège par écrit avant le 15 juin.

L'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui reçoit un avis de non-renouvellement de contrat conformément à l'article 5-1.00 reçoit le solde de son traitement annuel de la façon suivante : le solde du traitement annuel à la date de l'avis de non-renouvellement est réparti en versements égaux dont le nombre égale le nombre de versements de paie qui reste à l'année de travail.

6-6.03 Chaque versement de paie doit être accompagné d'un relevé permettant à l'enseignant de comprendre l'origine de ses gains et aussi de concilier ses gains bruts avec ses gains nets.

6-6.04 L'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui quitte son emploi pendant l'année scolaire reçoit le traitement qui lui est dû à cette date et qui est égal au traitement annuel déterminé selon la présente convention, multiplié par le rapport du nombre de jours effectifs d'enseignement au départ sur le nombre de jours effectifs d'enseignement que comprend l'année de travail; le montant ainsi obtenu inclut le traitement de vacances.

Lorsqu'un enseignant quitte le Collège, ce dernier lui remet, sur demande, une attestation écrite de la nature et de la durée de son emploi.

<sup>11</sup> Idem note de bas de page # 10

6-6.05 Le Collège déduit un deux centième (1/200) par jour de travail du traitement annuel de l'enseignant dans les cas suivants :

- a) absences autorisées sans traitement pour une durée inférieure à une année de travail;
- b) absences non autorisées;
- c) absences sans salaire dues à un congé relatif aux droits parentaux selon l'article 5-12.00;
- d) absences dues à une maladie si sa banque de congés pour maladie est épuisée.

6-6.06 Advenant une erreur sur la paie, le Collège corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivant le moment où il prend connaissance de cette erreur.

Dans le cas où le Collège a versé en trop des sommes, celui-ci s'entend avec l'enseignant sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, le Collège procède; toutefois, le Collège ne peut prélever plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut de la paie de l'enseignant et ce, jusqu'à la récupération complète du montant.

## **Chapitre 7-0.00 Formation continue**

### **7-1.00 Formation continue**

7-1.01 Aux fins de favoriser la formation continue des enseignants, le Collège consacre annuellement la somme de deux cents dollars (200 \$) par enseignant à temps complet ou équivalent d'enseignant à temps complet, cette somme étant affectée à la formation continue des enseignants seulement.

Le résidu non utilisé de cette somme peut s'accumuler d'année en année.

Les coûts réels de remplacement des enseignants absents pour une activité de formation continue au sens du présent article sont puisés à même le budget disponible pour l'année scolaire concernée.

7-1.02 Le Collège et le Syndicat forment dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective et ensuite, au plus tard le quinze (15) septembre de chaque année, un comité de formation continue composé de deux (2) représentants du Collège et de deux (2) membres désignés par l'assemblée générale des enseignants.

Sans restreindre les obligations légales et réglementaires qui incombent au Collège, le comité a pour principales fonctions :

- d'établir ses propres règles de fonctionnement interne (présidence, secrétariat, convocation des réunions, horaire des réunions, partage des responsabilités, etc.);
- de recevoir et d'analyser les demandes de formation continue des enseignants;
- d'établir les règles de financement des projets de formation continue et de soumettre ces règles au conseil pédagogique pour approbation;
- d'autoriser les projets qu'il juge appropriés en appliquant ces règles de financement dans les limites du budget défini à la clause 7-1.01;
- de produire deux (2) fois par année, le 1<sup>er</sup> octobre et le 1<sup>er</sup> mars, un rapport détaillé sur l'utilisation des montants affectés à la formation continue. Ces rapports du comité sont remis au Collège et au Syndicat, avec copie à chaque enseignant.

Quand il y a désaccord entre les représentants des deux (2) parties, le cas est référé au CRT.

- 7-1.03 L'enseignant qui désire bénéficier du fonds de formation continue constitué en vertu de la clause 7-1.01 doit présenter sa demande au comité de formation continue, selon les modalités déterminées par ce dernier.
- 7-1.04 Si, dans le cadre du présent système de formation continue, le Collège accorde à un enseignant un congé sans traitement, il lui reconnaît, à son retour, l'ancienneté et l'expérience qu'il aurait s'il était demeuré en fonction au Collège.
- 7-1.05 Le Collège assume les frais de déplacement et de séjour encourus par l'enseignant lorsque, sans l'accord du comité de formation continue, il lui demande de participer à des activités occasionnelles (congrès, commissions, comités) non prévues dans sa charge régulière de travail.
- 7-1.06 Si le Collège en fait la demande avant le 15 septembre, le comité lui réserve jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (75 \$) par enseignant à temps complet ou équivalent temps complet pour l'organisation de formation continue collective.

## Chapitre 8-0.00 Tâche

### 8-1.00 Principes généraux

8-1.01 Les conditions de l'exercice de la profession d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre et que le Collège et les enseignants ont l'obligation de lui donner.

8-1.02 Les dispositions du présent article visent, entre autres, à faciliter l'application des règlements du ministère de l'Éducation qui élargissent la notion d'enseignement en introduisant à l'horaire des élèves toute une variété d'activités dans le but de respecter les caractéristiques individuelles des élèves et de participer à leur réussite éducative.

8-1.03 L'enseignant dispose de l'autonomie professionnelle nécessaire à l'exercice de son enseignement. En accord avec les politiques et le projet éducatif du Collège, l'enseignant choisit la démarche appropriée pour la préparation, la présentation de ses cours et l'évaluation des élèves.

Dans le cadre de ce qui précède, les dispositions relatives aux droits et aux devoirs prévues respectivement aux articles 19 et 22 de la *Loi sur l'instruction publique* (RLRQ, c. I-13.3) s'appliquent aux enseignants.

### 8-2.00 Fonctions générales

8-2.01 L'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves et il participe au développement de la vie étudiante du Collège. Dans ce cadre, les attributions caractéristiques de l'enseignant sont, entre autres :

1. de préparer et de dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés;
2. de collaborer avec les autres enseignants et les professionnels du Collège en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
3. d'organiser, de superviser et de participer à des activités socioculturelles et sportives;
4. d'assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves;
5. d'évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et d'en faire rapport à la direction du Collège. Selon la méthode retenue par le Collège, l'enseignant communique régulièrement aux parents les informations pertinentes et les résultats obtenus par les enfants de ces derniers lors des évaluations sommatives (rf. travaux et examens);

6. de surveiller les élèves qui lui sont confiés ainsi que les autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
7. de contrôler les retards et les absences de ses élèves et d'en faire rapport à la direction du Collège selon le système en vigueur;
8. de participer aux réunions en relation avec son travail;
9. de prendre les moyens raisonnables pour offrir le soutien nécessaire pour favoriser la réussite de tous les élèves qui lui sont confiés;
10. de s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant.

### **8-3.00 Horaire des activités professionnelles**

8-3.01 La semaine de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. L'enseignant n'est pas tenu d'être au Collège en dehors de ses périodes de travail prévues aux clauses 8-5.01, 8-5.02, 8-6.01 et 8-7.01 et de celles qui sont nécessaires aux réunions.

Lors d'une journée d'activités culturelles ou sportives, un enseignant est disponible de 8h30 à 16h30. Toutefois, lors d'une activité particulière, le Collège peut modifier ou augmenter la plage de disponibilité après entente avec l'enseignant.

L'enseignant est présent pour un maximum de cinq (5) heures lors des journées pédagogiques, à l'exception d'une (1) journée pédagogique par année de travail où cette présence est d'une durée maximale de trois (3) heures.

8-3.02 L'enseignant du secondaire a droit à une période ininterrompue d'au moins soixante (60) minutes pour prendre son repas. La période de repas coïncide avec la période de dîner des élèves sauf entente avec l'enseignant pour la prendre à un autre moment.

L'enseignant du primaire et du préscolaire a droit à une période ininterrompue d'au moins soixante-quinze (75) minutes pour prendre son repas.

L'enseignant a droit à une période ininterrompue de quatre-vingt-dix (90) minutes pour prendre son repas pendant les journées pédagogiques.

8-3.03 Les enseignants bénéficient des mêmes congés que les élèves. Cependant, le Collège peut convoquer les enseignants des secteurs primaire et secondaire, conjointement ou séparément, et ce, pour une partie ou la totalité des enseignants de chaque secteur. Ces rencontres se tenant à l'intérieur des deux cents (200) jours répartis entre le 23 août et le 30 juin en tenant compte des particularités suivantes :

- a) L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres fixées le samedi, le dimanche ou les jours de fêtes légales.
- b) L'enseignant du secondaire est tenu d'assister à un maximum de sept (7) rencontres par année de travail (lire un maximum de cinq (5) rencontres par année de travail pour l'enseignant du préscolaire et du primaire) se tenant immédiatement à la fin des cours, mais ne dépassant pas 17h00.

À moins d'une situation particulière, le Collège convoque les réunions au moins dix (10) jours à l'avance.

- c) Le calendrier de l'enseignant comprend aussi des journées pédagogiques fixées à l'avance couvrant la différence à combler entre les deux cents (200) jours de travail définissant l'année de travail de l'enseignant et les jours de présence obligatoire des élèves.
- d) Ces journées pédagogiques prévues au calendrier sont employés notamment et entre autres de la manière suivante :
  1. rencontres avec les parents;
  2. rencontres pédagogiques;
  3. réunions du conseil pédagogique;
  4. préparation des grilles de planification;
  5. participation à des activités éducatives ou professionnelles;
  6. trois (3) journées d'activités personnelles.
- e) En plus des rencontres avec les parents mentionnées à la clause 8-3.04, l'enseignant est tenu de participer à deux (2) soirées déterminées par le Collège impliquant des parents d'élèves et se tenant en dehors de l'horaire habituel de travail.

L'enseignant qui, à la demande du Collège, consent à participer à plus de deux (2) soirées est compensé par une demi-journée pédagogique de congé rémunéré pour chaque soirée excédentaire.

Aux fins de la présente clause, d'autres modalités relatives à l'organisation et à la tenue des rencontres de parents peuvent être convenues entre les parties au comité de relations du travail (CRT) visant une situation ou un secteur d'enseignement particulier.

L'enseignant qui, à la demande du Collège, consent à participer aux admissions ou aux journées portes ouvertes est compensé selon les modalités suivantes :

L'enseignant concerné a droit, selon son choix, pour chaque heure travaillée, à une compensation équivalente à un mille trois centièmes (1/1 300) de son traitement annuel ou à une (1) heure de congé rémunéré. Le Collège identifie au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre la ou les journées ou le temps sera repris.

Lorsque le Collège choisit d'offrir une compensation, autre que celles prévues à l'alinéa précédent, pour toute autre activité effectuée en dehors des heures normales de travail, il offre la même compensation à tous les enseignants qui, à sa demande, acceptent de participer à cette activité.

8-3.04 Durant la journée de travail occupée par une rencontre de parents, excluant les deux (2) soirées prévues au paragraphe e) de la clause 8-3.03, la présence des enseignants ne peut être requise avant 9h30 et après 21h00. Toute rencontre de parents doit se faire lors de la première de deux (2) journées pédagogiques consécutives et lors de cette deuxième (2<sup>e</sup>) journée pédagogique, les enseignants ne sont pas tenus d'être présents au Collège.

Les enseignants ne sont tenus d'être en rencontre avec des parents que pour un maximum de huit (8) heures au cours de cette journée.

À cette occasion, ils sont à la disposition des parents aux heures indiquées par le Collège.

8-3.05 Les parties conviennent d'établir les règles d'application particulières suivantes concernant la détermination de la tâche maximum exigée à un enseignant du secondaire lors d'un « jour 0 » :

- a) si les enseignants d'un même niveau d'enseignement utilisent un « jour 0 » pour effectuer pendant une journée complète, à l'extérieur du Collège, une ou des activités culturelles ou sportives, les dispositions prévues au deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa de la clause 8-3.01 s'appliquent intégralement;
- b) si les enseignants d'un même niveau d'enseignement utilisent un « jour 0 » pour effectuer pendant une journée complète, à l'intérieur du Collège, une ou des tâches indiquées à l'article 8-2.00 (Fonctions générales), les dispositions prévues au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 8-3.02 s'appliquent. Dans ce cas, la durée maximum des tâches demandées pour chaque enseignant à temps complet est de deux cent douze (212) minutes par jour;
- c) si les enseignants d'un même niveau d'enseignement utilisent l'avant-midi ou l'après-midi d'un « jour 0 » pour effectuer, à l'extérieur du Collège, une ou des tâches indiquées à l'article 8-2.00 (Fonctions générales), les dispositions prévues au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 8-3.02 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, pour la durée de cette demi-journée;

- d) si les enseignants d'un même niveau d'enseignement utilisent l'avant-midi ou l'après-midi d'un « jour 0 » pour effectuer, à l'intérieur du Collège, une ou des tâches indiquées à l'article 8-2.00 (Fonctions générales), les dispositions prévues au premier (1<sup>er</sup>) alinéa de la clause 8-3.02 s'appliquent. Dans ce cas, la durée maximum des tâches demandées pour chaque enseignant à temps complet est de cent six (106) minutes par demi-journée;
- e) pour les enseignants à temps partiel, les règles particulières prévues à la présente clause s'appliquent au prorata de leur tâche par rapport à celle d'un enseignant à temps complet.

8-3.06 Aux fins d'application des dispositions prévues à la clause 8-3.03, les parties conviennent des précisions suivantes : l'enseignant du secondaire à temps partiel, dont la tâche est inférieure à vingt-deux (22) périodes par cycle (lire inférieure à mille cent quatre-vingt-huit (1 188) minutes par semaine pour l'enseignant du préscolaire et du primaire), participe aux réunions et aux jours d'activités professionnelles, prévus aux paragraphes b) et c) (en excluant les rencontres de parents) de la clause 8-3.03<sup>12</sup>, au prorata de sa tâche, et ce, sur la base de vingt-deux (22) périodes ou de mille cent quatre-vingt-huit (1 188) minutes, selon le cas.

#### **8-4.00 Répartition des fonctions et des responsabilités**

8-4.01 Le Collège répartit les fonctions et les responsabilités des enseignants permanents à temps complet en se référant à la procédure suivante, tout en minimisant les modifications de tâches d'une année à l'autre et, s'il doit opérer des changements, les enseignants les moins anciens sont prioritairement visés par ces changements.

Le Collège répartit les fonctions et les responsabilités prioritairement selon l'ordre d'ancienneté dans le champ d'enseignement (rf. annexe G) parmi les enseignants qui répondent à l'un ou l'autre des critères de spécialisation prévus à la clause 5-8.04.

À défaut de pouvoir répartir les fonctions et les responsabilités selon les dispositions prévues à l'alinéa précédent, le Collège les répartit selon l'ordre d'ancienneté générale parmi tous les enseignants du Collège (secteur primaire et préscolaire et secteur secondaire) qui répondent à l'un ou l'autre des critères de spécialisation prévus à la clause 5-8.04.

Si l'ancienneté générale de plus d'un enseignant est égale, le critère du nombre d'années d'expérience dans l'enseignement est déterminant. S'il y a encore égalité, le Collège décide après consultation du Syndicat.

<sup>12</sup> Sont exclues également du calcul au prorata, les rencontres excédentaires prévues au premier (1<sup>er</sup>) alinéa du paragraphe e) de la clause 8-3.03.

Un enseignant permanent à temps complet ne peut demander une tâche de remplacement.

- 8-4.02 Tout enseignant qui est en absence prolongée du Collège au moment de la répartition des fonctions et des responsabilités doit être consulté par le Collège sur la détermination de sa tâche s'il revient au travail l'année de travail suivante.
- 8-4.03 Le Collège informe l'enseignant de ses activités professionnelles, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin en ce qui concerne la ou les matières enseignées et, au plus tard le 30 septembre en ce qui concerne le détail de ses principales activités professionnelles, sans préjudice d'une possible réorganisation des cours et d'une nouvelle répartition des tâches qui se font alors à la suite d'une entente entre les parties.
- 8-4.04 Si un enseignant se croit lésé lorsqu'on l'informe de son affectation ou de sa charge de travail, il peut alors avoir recours à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 10-0.00.
- 8-4.05 Le Collège est tenu de fournir au Syndicat au plus tard le 15 octobre de chaque année, les tâches d'enseignement calculées selon le présent article.
- 8-4.06 Les champs d'enseignement au Collège et les matières qui les composent sont les suivants :
- Champ 1 : Enseignement général du secteur préscolaire-primaire<sup>13</sup>;
  - Champ 2 : Anglais, langue seconde;
  - Champ 3 : Espagnol;
  - Champ 4 : Art dramatique;
  - Champ 5 : Arts plastiques;
  - Champ 6 : Musique;
  - Champ 7 : Danse;
  - Champ 8 : Éducation physique et à la santé;
  - Champ 9 : Français, langue d'enseignement;
  - Champ 10 : Informatique et Mathématique;
  - Champ 11 : Sciences<sup>14</sup>;
  - Champ 12 : Univers social<sup>15</sup>;
  - Champ 13 : Éthique et culture religieuse.

<sup>13</sup> Enseignement au préscolaire et enseignement des titulaires en 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> année.

<sup>14</sup> Physique, biologie, chimie, science et technologie et science et technologie de l'environnement.

<sup>15</sup> Géographie, histoire, histoire et éducation à la citoyenneté, droit et éducation économique, monde contemporain.

8-4.07 Pendant la durée de la présente convention, dans l'éventualité où le Collège désire créer et ajouter une ou des nouvelles matières, les parties doivent convenir, par le biais du comité de relations du travail (CRT), de l'intégration dans un champ d'enseignement approprié de cette ou de ces nouvelles matières. En cas de désaccord entre les parties, le Collège décide de cette intégration.

## 8-5.00 **La charge de travail de l'enseignant du secondaire**

8-5.01 La tâche maximale comprend :

- des périodes d'enseignement;
- des périodes de tutorat;
- des périodes d'activités (sportives, sociales, culturelles, pastorales);
- des périodes ressources;
- des périodes de remplacement;

Toute période ressource, de tutorat, d'activités et de remplacement est comptabilisée comme une période d'enseignement dans la tâche maximale de l'enseignant.

L'enseignant doit normalement être dans son local pour accueillir et surveiller les élèves au moins trois (3) minutes avant le début de son cours.

8-5.02 La tâche maximale de l'enseignant du secondaire à temps complet est de vingt-cinq (25) périodes d'une moyenne annuelle de soixante-quinze (75) minutes sur un cycle de neuf (9) jours, pourvu que l'enseignant ne rencontre pas plus de huit (8) groupes différents et n'ait pas, dans la mesure du possible, plus de quatre (4) préparations, étant entendu que toute activité de récupération faite par l'enseignant dans le cours qu'il assume ne peut être comptée comme une nouvelle préparation ni, s'il s'agit des mêmes élèves, comme un nouveau groupe.

La tâche d'enseignement au secondaire pour l'ensemble des enseignants à temps complet ne doit pas excéder une moyenne de vingt-quatre (24) périodes d'enseignement par cycle de neuf (9) jours.

Le Collège inscrit prioritairement à l'horaire de travail d'un enseignant du secondaire un maximum de trois (3) périodes d'enseignement par jour. Toutefois, exceptionnellement, le Collège peut inscrire à l'horaire de travail d'un enseignant quatre (4) périodes d'enseignement par jour, selon des besoins particuliers et justifiés relatifs à l'organisation des horaires d'enseignement.

Considérant la situation particulière relative à la correction de travaux et d'examens par les enseignants affectés à la matière de « *Français, langue d'enseignement* », les parties ont convenu d'une lettre d'entente visant un

réaménagement de l'organisation du travail spécifique à la charge de travail des enseignants du secteur secondaire affectés à la matière « *Français, langue d'enseignement* » (rf. annexe L).

8-5.03 Par dérogation aux dispositions de la clause 8-5.02, le Collège peut affecter jusqu'à douze (12) groupes à un même enseignant d'une matière qui se dispense sur une fréquence de deux (2) périodes par cycle ou moins pourvu qu'il n'ait pas plus, dans la mesure du possible, de quatre (4) préparations et que sa tâche dans cette matière soit d'au moins douze (12) périodes.

8-5.04 L'enseignant du secondaire qui accepte d'assumer une (1) période de plus que celle prévue à la clause 8-5.02 est rémunéré en supplément au prorata de son salaire de base pour la durée où cette période est effectivement à son horaire.

8-5.05 La tâche de l'enseignant-tuteur du secondaire compte une (1) période de tutorat par groupe-classe dont il est le tuteur.

8-5.06 Le tuteur est l'enseignant du secondaire chargé de la rencontre en petits groupes ou de la rencontre individuelle des élèves du secondaire faisant partie d'un groupe-classe.

Le rôle d'un tuteur est :

1. d'aider les élèves du secondaire dans leurs problèmes de rendement scolaire;
2. d'aider les élèves du secondaire dans leurs problèmes d'adaptation du Collège;
3. d'offrir une relation d'aide aux élèves du secondaire qui ont des problèmes de motivation;
4. d'aider les élèves du secondaire dans leur cheminement social;
5. de s'assurer d'un encadrement et d'un suivi personnalisé des élèves.

8-5.07 Le nombre de tuteurs est équivalent au nombre de groupes-classes. Chaque groupe-classe bénéficie des services d'un tuteur.

8-5.08 Un enseignant ou un groupe d'enseignants en accord avec la direction, ou un membre de la direction, peut demander à un tuteur de rencontrer un élève.

8-5.09 Une période de tutorat dure le même temps qu'une période régulière d'enseignement. Pendant une période de tutorat, le tuteur rencontre normalement une moyenne de quatre virgule cinq (4,5) élèves ou un petit groupe d'élèves. Le tuteur doit fournir à la direction un rapport écrit de chacune de ses rencontres sur le formulaire prévu à cette fin à l'annexe F.

L'enseignant qui agit comme tuteur pour la quatrième (4<sup>e</sup>) ou cinquième (5<sup>e</sup>) secondaire doit informer le directeur du secteur au plus tard le 15 septembre de la ou des plages horaires où il rencontrera les élèves dont il est responsable à titre de tuteur.

8-5.10

Le nombre moyen d'élèves par groupe-tuteur pour l'ensemble du secondaire ne peut dépasser trente-cinq (35) élèves. Les groupes-tuteurs sont les groupes de base de chaque niveau à partir desquels est organisé l'enseignement.

Aucun groupe-matière ne peut dépasser trente-six (36) élèves. Un groupe-matière consiste dans tout groupe constitué pour donner l'enseignement d'une matière.

Pour chaque groupe-matière et chaque groupe-tuteur dépassant trente-cinq (35) élèves, l'enseignant visé a droit à une compensation annuelle C calculée de la façon suivante :

$$C = N \times P \times 55 \$^{16} \times (D/E)$$

où N est le nombre d'élèves excédant trente-cinq (35) et P le nombre de périodes par cycle données par l'enseignant dans le groupe concerné et D le nombre de jours pour lesquels la situation du dépassement existe et E le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire.

Cette compensation est répartie également sur les payes versées pendant le temps où la situation de dépassement existe.

8-5.11

Le Collège ne peut exiger d'un enseignant du secondaire qu'il enseigne une matière qui ne correspond pas à sa spécialisation, sauf si une telle éventualité était rendue nécessaire pour éviter une mise à pied ou pour appliquer correctement une autre disposition de la présente convention.

**8-6.00**

### **La charge de travail de l'enseignant du primaire**

8-6.01

La charge totale de l'enseignant du primaire est de mille trois cent cinquante (1 350) minutes par semaine et comporte :

- a) l'enseignement de matières comprises à la maquette de cours (maximum mille trois cents (1 300) minutes par semaine);
- b) l'animation des moments d'accueil prévus à l'horaire de son groupe;
- c) la surveillance de récréation;
- d) des cours de récupération;

<sup>16</sup> 55 \$ pour l'année scolaire 2018-2019. Lire 60 \$ à compter de l'année scolaire 2019-2020, 62 \$ à compter de l'année scolaire 2021-2022 et 65 \$ à compter de l'année scolaire 2023-2024.

e) des périodes de remplacement.

Lorsque l'enseignant voit son horaire habituel modifié par l'annulation d'une période déjà prévue et fixée à sa charge de travail, le Collège peut lui demander d'être présent au Collège et d'effectuer, à sa demande, une période de remplacement, si nécessaire.

Selon les besoins du Collège, l'enseignant à temps complet du primaire qui enseigne six (6) périodes dans une même journée de travail peut être exempté, pendant cette journée, de la surveillance de récréation prévue au paragraphe c) de la présente clause.

8-6.02 Pour la première (1<sup>re</sup>) année du primaire, un groupe ne peut excéder vingt-cinq (25) élèves.

Pour la deuxième (2<sup>e</sup>) année du primaire, un groupe ne peut excéder vingt-sept (27) élèves.

Pour la troisième (3<sup>e</sup>) année du primaire, un groupe ne peut excéder vingt-huit (28) élèves.

8-6.03 Pour la quatrième (4<sup>e</sup>) année, la cinquième (5<sup>e</sup>) année et la sixième (6<sup>e</sup>) année du primaire, un groupe ne peut excéder trente-deux (32) élèves.

Pour la quatrième (4<sup>e</sup>) année, la cinquième (5<sup>e</sup>) année et la sixième (6<sup>e</sup>) année du primaire, pour chaque groupe dépassant trente (30) élèves, l'enseignant visé a droit à une compensation annuelle C calculée de la façon suivante :

$$C = N \times P \times 55 \$^{17} \times (D/E)$$

où N est le nombre d'élèves excédant trente (30) et P le nombre de périodes par semaine données par l'enseignant dans le groupe concerné et D le nombre de jours pour lesquels la situation du dépassement existe et E le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire.

Cette compensation est répartie également sur les payes versées pendant le temps où la situation de dépassement existe.

8-6.04 Après consultation du conseil pédagogique du primaire, le Collège répartit les fonctions et responsabilités des enseignants du primaire.

<sup>17</sup> 55 \$ pour l'année scolaire 2018-2019. Lire 60 \$ à compter de l'année scolaire 2019-2020, 62 \$ à compter de l'année scolaire 2021-2022 et 65 \$ à compter de l'année scolaire 2023-2024.

**8-7.00 La charge de travail de l'enseignant du préscolaire**

8-7.01 La charge totale de l'enseignant du préscolaire est de mille quatre cent soixante-quinze (1 475) minutes par semaine et comporte l'animation de toutes les activités prévues à l'horaire, sauf les dîners et les trois (3) périodes par cycle réservées aux interventions des spécialistes.

8-7.02 Le nombre maximum d'enfants dont l'enseignant a la responsabilité au préscolaire est de vingt-deux (22).

**8-8.00 Implantation de nouveaux programmes**

8-8.01 Dans le cadre des règles budgétaires établies par le ministère de l'Éducation, le Collège consacre au moins les allocations supplémentaires versées par le Ministère pour financer la mise à jour des connaissances et des compétences du personnel enseignant et des membres du personnel de la direction, en vue de l'implantation de nouveaux programmes d'études. Le cas échéant, à la fin de chaque année scolaire, le Collège dépose au comité de formation continue un rapport écrit sur l'utilisation des sommes reçues du Ministère à cette fin.

8-8.02 Le Collège consulte l'enseignant ou les enseignants concernés par l'implantation d'un nouveau programme d'étude sur le type de formation répondant le mieux à leurs besoins.

**8-9.00 Matériel didactique**

8-9.01 Le Collège fournit tout enseignant à son emploi les instruments et les manuels scolaires dont le Collège exige l'usage.

8-9.02 Le Collège doit consulter l'enseignant ou les enseignants concernés avant d'acquérir tout matériel didactique à mettre à la disposition des élèves.

L'enseignant doit faire approuver par le Collège l'acquisition de tout matériel didactique mis à la disposition des élèves.

**8-10.00 Hygiène et sécurité**

8-10.01 Le Collège se conforme aux lois et règlements établis par l'autorité provinciale ou municipale quant aux normes relatives à l'hygiène ou à la santé et sécurité au travail.

**8-11.00 Autres conditions de travail particulières visant l'enseignant du préscolaire, primaire et du secondaire**

8-11.01 **Modalités relatives à certaines activités parascolaires des élèves qui s'accomplissent tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'horaire régulier de travail**

Sauf disposition déjà prévue à la présente convention, le comité de relations du travail (CRT) est consulté par la direction du Collège concernant les

modalités particulières de participation, de rémunération et de compensation de tous types d'activités hors cours en présence d'élèves qui ne sont pas reconnus dans la tâche de l'enseignant.

## Chapitre 9-0.00 Comité de relations du travail (CRT)

- 9-1.01 Le comité de relations du travail (CRT) a pour objet l'étude de toute question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention.
- 9-1.02 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, et par la suite, au moment de leur remplacement, chaque partie informe l'autre partie du nom des deux (2) personnes qui sont habilitées à la représenter au comité de relations du travail (CRT).
- 9-1.03 Le comité de relations du travail (CRT) doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'une ou de l'autre des parties. La demande écrite doit spécifier le ou les sujets à étudier. Les parties s'entendent pour fixer l'ordre du jour, la date et le lieu de la rencontre.
- 9-1.04 Avant d'être discutée au comité de relations du travail (CRT), toute question visant un enseignant en particulier doit avoir fait l'objet au préalable d'au moins une rencontre sur cette question entre l'enseignant et la direction générale.
- Le Collège avise par écrit l'enseignant de la date, l'heure et l'objet de la rencontre avec copie au Syndicat. La personne salariée peut, si elle le désire, être accompagnée d'un représentant de son Syndicat.
- 9-1.05 L'enseignant dont le cas doit être discuté lors d'une rencontre du comité de relations du travail (CRT) est préalablement averti par écrit par le Collège. À sa demande, l'enseignant est entendu lors de cette rencontre.
- 9-1.06 Toute entente intervenue dans le cadre du comité de relations du travail (CRT) lie le Collège, le Syndicat et l'enseignant. Toutefois, une telle entente ne peut avoir pour effet de restreindre les droits de l'enseignant tels que prévus à la présente convention, sauf s'il est lui-même partie à l'entente.
- 9-1.07 Dans le cadre des mandats qui révèlent du comité de relations du travail (CRT), le Collège consulte, généralement à la fin d'une année de travail, le Syndicat sur tout amendement relatif aux Règles et procédures (rf. politiques internes visant le personnel enseignant du préscolaire-primaire et le personnel enseignant secondaire – versions août 2018 et celles subséquentes).

## Chapitre 10-0.00 Grievs et arbitrage

### 10-1.00 Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage

10-1.01 En vue de régler les griefs dans les plus brefs délais, le Collège et le Syndicat conviennent de suivre la procédure suivante.

10-1.02 L'enseignant accompagné ou non du représentant du Syndicat peut demander une rencontre avec la direction générale ou son représentant, en vue de régler tout problème survenant entre lui et le Collège.

Cette rencontre est facultative.

10-1.03 Le Syndicat ou un enseignant ou plusieurs enseignants avisent le Collège par écrit de la naissance d'un grief. L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine et, à titre indicatif, le correctif requis, et ce, sans préjudice.

L'avis de grief doit être soumis dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de l'événement.

10-1.04 Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception par le Collège de l'avis de grief, le comité de relations du travail (CRT) se réunit pour tenter de régler le grief. L'enseignant qui dépose le grief peut assister à la rencontre s'il le désire.

10-1.05 Dans les vingt-cinq (25) jours de la réception par le Collège de l'avis de grief, le représentant désigné par le Collège fournit au Syndicat une décision écrite.

10-1.06 Si la rencontre mentionnée à la clause 10-1.04 n'a pas eu lieu dans les délais prévus ou si la décision mentionnée à la clause 10-1.05 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut, selon la procédure décrite, soumettre le grief à l'arbitrage.

10-1.07 Lorsque le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit, dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 10-1.06, donner un avis écrit à cet effet au Collège.

10-1.08 Les griefs portés à l'arbitrage sont entendus par un arbitre unique choisi par les parties. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, les parties peuvent demander au ministre du Travail d'en nommer un.

Le fait pour le Syndicat de se désister d'un grief ou pour le Collège de faire droit à un grief dont un tribunal serait déjà saisi ne peut être interprété comme étant une sentence rendue par un tribunal au sens de la présente clause.

10-1.09 L'arbitre procède à l'audition du grief et rend une sentence motivée et signée qui est finale et lie les parties. La décision doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles ou avant l'expiration du délai prévu à la décision.

10-1.10 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

- 10-1.11 De façon générale, les séances d'audition des griefs ont lieu dans les locaux du Collège.
- 10-1.12 Sous réserve de la clause 10-1.13, tous les délais prévus au présent article sont de rigueur, à moins d'entente signée par les parties à l'effet contraire.
- 10-1.13 Malgré la clause 10-1.12, les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération, pourront être soumis en tout temps et l'enseignant aura droit au montant total auquel il aurait droit si l'erreur de calcul, de la rémunération n'avait pas été commise, sans toutefois rétroagir à plus de six (6) mois de la date du grief.
- Les délais de rigueur prévus au présent article sont suspendus pendant la durée du premier mois de l'année scolaire pour les enseignants nouvellement engagés au début de l'année scolaire; de plus, ils sont aussi suspendus un mois pour un nouvel enseignant dont l'engagement se fait dans le courant de l'année scolaire.
- 10-1.14 L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours de la fin de l'audition. L'arbitre peut cependant s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.
- 10-1.15 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.
- 10-1.16 L'arbitre doit sans délai communiquer sa décision à chacune des parties.
- 10-1.17 Dans tous les cas où une décision du Collège fait l'objet d'un grief, l'arbitre a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision du Collège et l'autorité pour établir toute compensation ou pour rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Si l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignant, il doit tenir compte du traitement que l'enseignant a perçu dans l'intervalle.
- 10-1.18 Dans tous les cas où l'arbitre ordonne au Collège de payer une somme due, il peut aussi ordonner que les sommes dues à l'enseignant portent intérêt au taux prévu au *Code du travail* (RLRQ, c. C-27).

- 10-1.19 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé 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, l'une d'elles, au moyen d'un avis écrit, peut soumettre le différend au même arbitre pour décision finale.
- 10-1.20 Aucun aveu signé par un enseignant ne peut lui être opposé lors d'un arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant du Syndicat.

## **Chapitre 11-0.00 Dispositions générales**

### **11-1.00 Droits acquis**

11-1.01 Lorsque le Syndicat ou un enseignant ou plusieurs enseignants se croient lésés par une décision du Collège qui modifie les conditions de travail autres que celles visées par la présente convention collective, le Syndicat, ce ou ces enseignants peuvent formuler un grief si cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable dont la preuve incombe au Collège.

### **11-2.00 Nullité d'une stipulation**

11-2.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

### **11-3.00 Impression de la convention collective**

11-3.01 Dans les dix (10) jours de la date de signature de la présente convention collective, le texte de cette convention est imprimé à la charge complète du Syndicat par le service de reprographie de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) en nombre suffisant pour chacun de ses membres, avec quinze (15) copies supplémentaires transmises au Collège. Par la suite, en cours de convention, et selon les besoins, le Collège assumera à ses frais la reprographie des copies supplémentaires de la présente convention collective et de ses amendements, s'il y a lieu.

Une copie de la présente convention collective est accessible sous format fichier électronique (rf. fichier PDF) sur le Pluriportail du Collège.

### **11-4.00 Modification des clauses de la convention**

11-4.01 Avec le consentement des deux (2) parties, toute clause de la présente convention peut être modifiée ou retirée pendant l'application de la présente convention. De la même façon, des ajouts peuvent y être faits. Les modifications ainsi apportées font, conformément à la clause 11-4.02, partie intégrante de la présente convention.

11-4.02 Ces modifications entrent en vigueur et prennent effet à compter de la date du dépôt selon le *Code du travail* (RLRQ, c. C-27).

### **11-5.00 Entrée en vigueur de la convention**

11-5.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 30 juin 2025. Cependant, les dispositions prévues à cette convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

11-5.02 L'une ou l'autre des parties pourra donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou d'amender la convention six (6) mois précédant l'expiration.

11-5.03 La présente convention collective n'a aucun effet rétroactif à moins de stipulation à l'effet contraire (entente sous réserve de modification en cours de convention dépendamment des sujets traités).

11-5.04 **Mise en vigueur et application de certaines dispositions de la convention**

Les dispositions relatives au nombre de minutes par période (rf. soixante-quinze (75) minutes/période), applicables aux enseignants du secondaire<sup>18</sup>, entrent en vigueur à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour de l'année de travail 2019-2020. Pour l'année de travail 2018-2019, les dispositions indiquées aux clauses 1-1.22, 5-18.03, 6-3.04, 6-5.02, 8-5.02 et la formule énoncée à l'annexe J de la convention collective antérieurement en vigueur (2012-2018) s'appliquent.

Également, les dispositions prévues au paragraphe b) de la clause 8-3.03 des présentes s'appliqueront à compter de l'année de travail 2019-2020. À cet effet, pour l'année de travail 2018-2019, la clause 8-3.03 b) (incluant la clause 8-6.05) de la convention collective antérieurement en vigueur (2012-2018) s'applique. En regard de ce qui précède, pendant cette année de travail 2018-2019, les dispositions de la clause 8-3.06 de la présente convention collective s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

11-6.00 **Genre**

11-6.01 À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, ou à moins que le contexte ne s'y oppose, partout dans cette convention où le masculin est utilisé en regard d'un membre du personnel enseignant, il comprend le genre féminin.

11-7.00 **Langue de travail**

11-7.01 Les parties reconnaissent le français comme la seule langue de travail et aucun enseignant n'utilise une autre langue dans l'exercice de ses fonctions, sauf lorsqu'il enseigne une langue étrangère.

Aucun enseignant ne peut refuser, en vertu de l'alinéa précédent d'utiliser des instruments de travail conçus ou rédigés dans une autre langue.

11-8.00 **Représailles et discrimination**

11-8.01 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre aucun représentant du Collège ni contre un délégué syndical ou un représentant du Syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

<sup>18</sup> Il s'agit des dispositions prévues aux clauses 1-1.20, 5-18.03, 6-3.04 b), 6-5.02, 8-5.02 et la formule indiquée à l'annexe J de la présente convention collective.

11-8.02 Le Collège et le Syndicat reconnaissent que tout enseignant a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'affirmés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, chapitre C-12).

Le Collège convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout enseignant, en pleine égalité, de ces droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

Toutefois, le Syndicat et le Collège reconnaissent que ce dernier est une institution catholique. Les enseignants et le Collège s'engagent à respecter ce caractère confessionnel.

11-8.03 Aucunes représailles, menace ou contrainte ne seront exercées contre un enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

#### **11-9.00 Harcèlement psychologique**

11-9.01 Tout enseignant a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Le Collège doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

11-9.02 Aux fins de la présente convention, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'enseignant et qui entraîne pour celui-ci un milieu de travail néfaste. Pour plus de précisions, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

11-9.03 Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'enseignant.

11-9.04 Le Collège s'engage à consulter le Syndicat sur toutes modifications de la politique interne visant l'ensemble du personnel en regard du harcèlement psychologique.

11-9.05 Un enseignant qui prétend être victime de harcèlement psychologique peut exercer les recours selon la procédure d'arbitrage et de griefs prévue à la présente convention. En tout temps avant le délibéré de l'arbitre de griefs, une demande conjointe des parties peut être présentée en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

**11-10.00 Annexes**

11-10.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Pierrefonds, ce 29<sup>e</sup> jour du mois de mars 2019.

**Le Collège Beaubois**

**L'Association des enseignants  
de Beaubois (CSQ)**

Jabille Jalou

Jessie Vignau

Nicole Beaulieu

Justine Bélanger

\_\_\_\_\_

Lyle Dandurand, CSQ

## Annexe A Contrat d'engagement

**Entre :** **Le Collège Beaubois**

4901, rue du Collège-Beaubois  
Pierrefonds (Québec)

ci-après appelé « le Collège »

**et**

**Nom**

Adresse

ci-après appelé « L'enseignant »

\_\_\_\_\_

1. Le Collège retient les services de l'enseignant à compter du \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ au 30 juin 20\_\_\_\_.
2. L'enseignant est engagé conformément à la politique du Collège à titre d'enseignant :
  - à temps complet [ ]
  - à temps partiel [ ]
  - à la leçon ou en remplacement de \_\_\_\_\_

Conformément à la clause 5-1.05, l'enseignant est engagé en remplacement de \_\_\_\_\_ en congé en vertu de la convention collective.

3. Les qualifications de l'enseignant sont :
  - la scolarité;
  - l'expérience.

Tout enseignant fournit sans délai les originaux des pièces justificatives permettant d'attester de ses qualifications et de son expérience avant la signature du contrat, à défaut de quoi ledit contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation desdits documents. L'enseignant s'engage à maintenir à jour l'état des pièces justificatives de ses qualifications et expérience.

4. L'enseignant reconnaît avoir accès à la convention collective entre le Collège et le Syndicat et en avoir pris connaissance, et ce, conformément à la clause 5-1.02.

Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective.

## Annexe A (suite)

La charge professionnelle de l'enseignant lui sera désignée conformément aux dispositions de la convention collective. Le salaire de l'enseignant est déterminé de même conformément à la convention collective.

L'enseignant s'engage à respecter le caractère confessionnel du Collège.

En plus des devoirs et obligations précédemment employés, l'enseignant à l'emploi du Collège a comme devoirs et responsabilités :

- de contribuer à la formation intellectuelle et au développement intégral de la personnalité de chaque élève qui lui est confié;
- de collaborer à développer chez chaque élève qui lui est confié, le goût d'apprendre;
- de prendre les moyens appropriés pour aider à développer chez ses élèves le respect des droits de la personne;
- d'agir de manière juste et impartiale dans ses relations avec les élèves;
- de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la qualité de la langue écrite et parlée;
- de prendre les mesures appropriées qui lui permettent d'atteindre et de conserver un haut degré de compétences professionnelles;
- de collaborer à la formation des futurs enseignants et à l'accompagnement des enseignants en début de carrière;
- de respecter le projet éducatif du Collège;
- de participer à la réussite éducative et à la vie scolaire, ainsi que contribuer au rayonnement du Collège, afin d'offrir aux élèves une expérience formatrice enrichissante.

5. Dans le cadre du projet éducatif du Collège, l'enseignant a le droit de diriger la conduite de chaque groupe d'élèves qui lui est confié.

L'enseignant a notamment le droit :

- de prendre les modalités d'intervention pédagogique qui correspondent aux besoins et aux objectifs fixés pour chaque groupe ou pour chaque élève qui lui est confié;
- de choisir les instruments d'évaluation des élèves qui lui sont confiés afin de mesurer et d'évaluer constamment et périodiquement les besoins et l'atteinte des objectifs par rapport à chacun des élèves qui lui sont confiés en se basant sur les progrès réalisés, et ce, en considérant les dispositions de la clause 8-1.03 de la présente convention collective.

**Annexe A (suite)**

6. Le contrat de l'enseignant sera de \_\_\_\_\_ \$ du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.
7. L'enseignant convient de se conformer aux lois et règlements applicables, aux conditions de travail et règlements en vigueur au Collège, et plus particulièrement à respecter en tout temps et en toutes circonstances, la mission du Collège.
8. L'enseignant sera soumis à un processus d'évaluation continue tel qu'établi par la politique en vigueur au Collège.
9. Le Collège identifie et met à la disposition de l'enseignant les politiques, les procédures et les règlements dont il doit prendre connaissance avant son entrée en fonction.

En foi de quoi, les parties ont signé à Pierrefonds, le \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_  
Directeur général du Collège

\_\_\_\_\_  
L'enseignant

\_\_\_\_\_  
Témoin

c.c. : L'Association des enseignants de Beaubois (CSQ).

**Annexe B      Fiche de l'enseignant**

Nom et prénom
Adresse du domicile
Courriel (adresse électronique personnelle)
Date de naissance
Année(s) de service dans le Collège au début de l'année de travail
Expérience d'enseignement
Expérience professionnelle autre que l'enseignement
Scolarité
Catégorie de salaire (nb. années de scolarité payées)
Échelon de salaire (Nb. années d'expérience)
Salaire de base
Autres rémunérations régulières
Permanent
Temps complet / partiel / à la leçon
Autorisation légale d'enseigner
Spécialisation(s)

## Annexe C Paramètres salariaux (rf. clause 6-4.02) et échelles annuelles de traitement applicables à l'enseignant à temps complet

### 1. Montant forfaitaire

La convention collective 2015-2020 visant le personnel enseignant des commissions scolaires francophones (rf. FSE-CSQ) prévoit le versement d'un deuxième (2<sup>e</sup>) montant forfaitaire calculé en fonction d'un demi pour cent (0.5 %) du salaire moyen du secteur public (soit l'équivalent et d'un maximum de deux cent quatre-vingt-douze dollars et vingt-et-un cent (292,21 \$)). Ce montant forfaitaire sera payé au prorata de la tâche éducative effectuée entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 et le 31 mars 2020. Son versement sera calculé en fonction des paramètres et des modalités énoncés à la convention collective 2015-2020 ci-dessus mentionnée. Ce montant sera versé sur la paie des enseignants dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le 1<sup>er</sup> avril 2020, et ce, sous réserve des dispositions du paragraphe a) de la clause 6-4.02.

### 2. Échelle annuelle de traitement

Echelons <sup>19</sup>	Traitement enseignants commissions scolaires 2 avril 2019 <sup>20</sup>
<b>Majoration</b>	<b>2,5 %</b>
1	42 431
2	44 235
3	46 115
4	48 074
5	50 118
6	52 248
7	54 468
8	56 783
9	59 196
10	61 712
11	64 335
12	67 069
13	69 920
14	72 891
15	75 989
16	79 218
17	82 585

<sup>19</sup> L'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

2 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;

4 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;

6 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus sans doctorat de 3<sup>e</sup> cycle;

8 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus avec doctorat de 3<sup>e</sup> cycle.

<sup>20</sup> Conformément aux dispositions en vigueur dans les commissions scolaires du secteur public, lire au tableau le taux de traitement à compter du 142<sup>e</sup> jour de travail de l'année de travail 2018-2019 au lieu du 2 avril 2019.

## Annexe D Feuille d'absence



- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Secteur primaire   | <input type="checkbox"/> Enseignant     |
| <input type="checkbox"/> Secteur secondaire | <input type="checkbox"/> Non Enseignant |

Prénom et nom de l'employé : \_\_\_\_\_

Date de l'absence : \_\_\_\_\_ Nombre de périodes/jours/heures : \_\_\_\_\_

Raison de l'absence

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Congés sociaux      | <input type="checkbox"/> Libération syndicale (3-4.01 et 3-4.02) |
| ○ Déménagement (nouvelle adresse)            | <input type="checkbox"/> Maladie                                 |
| ○ Décès (lien de parenté, préciser ci-bas)   | ○ Raison personnelle   |
| ○ Mariage (lien de parenté, préciser ci-bas) | <input type="checkbox"/> Reprise de temps                        |
| ○ Autres (préciser ci-bas)                   |  |
| <input type="checkbox"/> Formation continue  |  |

Inscrire le nom de la formation : \_\_\_\_\_

- Formation continue
- Formation Techno

Précisions, détails ou autres : \_\_\_\_\_

Signature de l'employé : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Réservé à la Direction

Signature de la direction : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Réservé à l'administration

## Annexe E Liste d'ancienneté au 15 novembre 2018

Conformément à la clause 5-7.06, voici la liste d'ancienneté du personnel enseignant.



	Nom - Prénom	Années	Jours
1		34 ans	194,35 jours
2		29 ans	
3		29 ans	
4		29 ans	
5		29 ans	
6		29 ans	
7		28 ans	
8		28 ans	
9		27 ans	
10		27 ans	
11		26 ans	
12		25 ans	5,1 jours
13		24 ans	
14		24 ans	
15		24 ans	
16		23 ans	
17		21 ans	321,2 jours
18		18 ans	
19		18 ans	
20		18 ans	
21		14 ans	
22		14 ans	
23		14 ans	
24		13 ans	146 jours
25		13 ans	
26		12 ans	
27		12 ans	
28		11 ans	313,9 jours
29		11 ans	248,2 jours
30		11 ans	211,7 jours
31		11 ans	102,2 jours
32		11 ans	
33		10 ans	
34		10 ans	
35		9 ans	189,8 jours
36		7 ans	262,8 jours
37		7 ans	53,5 jours

**Annexe E Liste d'ancienneté au 15 novembre 2018 (suite)**

	Nom - Prénom	Années	Jours
38.		7 ans	
39.		7 ans	
40.		7 ans	
41.		7 ans	
42.		7 ans	
43.		7 ans	
44.		7 ans	
45.		7 ans	
46.		6 ans	
47.		5 ans	234,63 jours
48.		5 ans	131 jours
49.		5 ans	14,6 jours
50.		5 ans	
51.		5 ans	
52.		4 ans	306,4 jours
53.		4 ans	284,7 jours
54.		4 ans	
55.		3 ans	43,8 jours
56.		3 ans	
57.		2 ans	130,8 jours
58.		2 ans	
59.		2 ans	
60.		1 an	204,4 jours
61.		1 an	156,8 jours
62.		1 an	
63.		1 an	
64.		1 an	
65.		1 an	
66.		1 an	
67.		1 an	
68.			292 jours
69.			292 jours
70.			186,15 jours
71.			131,4 jours
72.			83,8 jours
73.			58,4 jours

**Annexe F      Rapport de tutorat**

Nom de l'élève : \_\_\_\_\_ Groupe : \_\_\_\_\_

**➤ Objet de la rencontre :**

- Rencontre individuelle
- Rencontre d'un petit groupe d'élèves-
- Autre – Veuillez préciser : \_\_\_\_\_

**➤ Date de la rencontre :** \_\_\_\_\_ **Heure : de** \_\_\_\_\_ **à** \_\_\_\_\_**➤ Sujets traités :**

- Problèmes de rendement scolaire :

Matière(s) : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Problèmes d'adaptation à l'école :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Relation d'aide (motivation...) :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Problèmes de cheminement social :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Autres renseignements :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

**Annexe G Ancienneté dans le champ d'enseignement (15 novembre 2018)**

<b>Champ 1 : Enseignement général du secteur préscolaire-primaire</b>	
<b>Niveau :</b>	<b>Enseignement maternelle</b>
	11 ans
	9 ans
	7 ans
	5 ans
	3 ans
	2 ans
	1 an
<b>Niveau :</b>	<b>Enseignement 1<sup>re</sup> année</b>
	17 ans
	8 ans
	7 ans
	6 ans
	73 jours
<b>Niveau :</b>	<b>Enseignement 2<sup>e</sup> année</b>
	18 ans
	10 ans – 73 jours
	8 ans
	6 ans
	1 an
<b>Niveau :</b>	<b>Enseignement 3<sup>e</sup> année</b>
	21 ans
	15 ans
	13 ans
	146 jours

**Annexe G Ancienneté dans le champ d'enseignement (15 novembre 2018)  
(suite)**

<b>Niveau : Enseignement 4<sup>e</sup> année</b>	
	20 ans
	12 ans
	7 ans
	6 ans
	6 ans
<b>Niveau : Enseignement 5<sup>e</sup> année</b>	
	26 ans                      292 jours
	8 ans
	8 ans
	5 ans
	5 ans
	4 ans
	2 ans
	1 an
	1 an
	73 jours
<b>Niveau : Enseignement 6<sup>e</sup> année</b>	
	21 ans
	14 ans
	5 ans
	6 ans
	6 ans
	5 ans
	3 ans
1 an	

**Annexe G Ancienneté dans le champ d'enseignement (15 novembre 2018)  
(suite)**

<b>Champ 2 :</b>		<b>Anglais, langue seconde</b>	
<b>Matière :</b>		<b>Anglais, langue seconde</b>	
	14 ans		
	13 ans	146 jours	
	9 ans	200,5 jours	
	6 ans		
	5 ans	7,3 jours	
	4 ans	287,7 jours	
	4 ans		
	1 an	64 jours	
		335,8 jours	
		292 jours	
		277,4 jours	
		186,15 jours	
	44,95 jours		
<b>Champ 3 :</b>		<b>Langues étrangères</b>	
<b>Matière :</b>		<b>Espagnol</b>	
	7 ans		
		131,4 jours	
<b>Champ 4 :</b>		<b>Arts</b>	
<b>Matière :</b>		<b>Art dramatique</b>	
	7 ans –	285,4 jours	
		146 jours	
		58,4 jours	
<b>Matière :</b>		<b>Arts plastiques</b>	
	6 ans	141,5 jours	
	3 ans		
		350,4 jours	

**Annexe G Ancienneté dans le champ d'enseignement (15 novembre 2018)  
(suite)**

<b>Matière : Musique</b>	
	18 ans 164,4 jours
	9 ans 160,6 jours
	4 ans 335,6 jours
	1 an
	83,8 jours

<b>Champ 5 : Éducation physique à la santé</b>	
<b>Matière : Éducation physique à la santé</b>	
	20 ans 218,6 jours
	15 ans
	12 ans 3,9 jours
	4 ans 97 jours
	1 an 219 jours
	1 an 102,2 jours
	1 an
	109,4 jours

<b>Champ 6 : Français, langue d'enseignement</b>	
<b>Matière : Français, langue d'enseignement</b>	
	12 ans 248,2 jours
	11 ans 211,7 jours
	9 ans 14,6 jours
	5 ans
	4 ans 277 jours
	3 ans 204,4 jours
	3 ans 44,4 jours
	2 ans 321 jours

<b>Champ 7 : Informatique et mathématiques</b>	
<b>Matière : Informatique</b>	
	17 ans 152,32 jours
	5 ans 94,9 jours
	1 an 320,6 jours

**Annexe G Ancienneté dans le champ d'enseignement (15 novembre 2018)**  
(suite)

<b>Matière : Mathématique</b>	
	14 ans
	11 ans 248,2 jours
	9 ans
	7 ans 146 jours
	7 ans
	3 ans
	1 an 43,6 jours
	233,6 jours
	175,2 jours

<b>Champ 8 : Sciences</b>	
<b>Matière : Écologie</b>	
	1 an 87,6 jours
	189,8 jours
<b>Matière : Sciences physiques</b>	
	1 an
	233,6 jours
	124,10 jours
<b>Matière : Biologie</b>	
	58,4 jours
<b>Matière : Chimie</b>	
	9 ans 175,2 jours
	1 an 312,6 jours
<b>Matière : Initiation à la technologie</b>	
	212,68 jours

**Annexe G Ancienneté dans le champ d'enseignement (15 novembre 2018)  
(suite)**

<b>Matière : Science et technologie</b>		
	8 ans	58 jours
	5 ans	131,4 jours
	3 ans	
	2 ans	219 jours
	1 an	160,6 jours
	1 an	43,8 jours
		350,4 jours
		175,2 jours
		116,8 jours
		102,2 jours
<b>Matière : Physique</b>		
	10 ans	233,8 jours
		233,6 jours
<b>Matière : Sciences de la nature (primaire)</b>		
		85,5 jours
<b>Matière : Géographie</b>		
	14 ans	283,3 jours
	5 ans	197,45 jours
	4 ans	153,3 jours
	3 ans	106,2 jours
	1 an	205,8 jours
		244 jours
		219,6 jours
		175,2 jours
		116,8 jours
	87,6 jours	

**Annexe G Ancienneté dans le champ d'enseignement (15 novembre 2018)  
(suite)**

<b>Matière : Histoire et éducation à la citoyenneté</b>		
	22 ans	226,3 jours
	7 ans	302,6 jours
	4 ans	233,6 jours
		131,4 jours
		29,4 jours
<b>Matière : Droit</b>		
	4 ans	219,4 jours
		43,8 jours
<b>Matière : Éducation économique</b>		
	12 ans	7,6 jours
<b>Matière : Monde contemporain</b>		
	4 ans	36,7 jours
	1 an	29,2 jours
		102,2 jours
		58,4 jours
<b>Matière : Entreprenariat (nouveau cours en 2017-2018)</b>		
		116,4 jours
		97,6 jours
<b>Champ 10 : Développement personnel</b>		
<b>Matière : Enseignement moral et religieux</b>		
	11 ans	335,8 jours
<b>Matière : Éthique et culture religieuse (ECR)</b>		
	6 ans	181,9 jours
		58,4 jours
		58,4 jours
	1 an	204,4 jours
		146 jours
		146 jours

**Annexe G Ancienneté dans le champ d'enseignement (15 novembre 2018)  
(suite)**

<b>Matière :</b>	<b>ECC</b>		
		2 ans	266,7 jours
<b>Matière :</b>	<b>FPS</b>		
		1 an	354,05 jours
			54,75 jours
<b>Matière :</b>	<b>Économie familiale</b>		

## **Annexe H Congé sabbatique à traitement différé**

Dans le cas où un enseignant bénéficie d'un congé sabbatique à traitement différé, conformément à l'article 5-19.00, les dispositions suivantes s'appliquent :

### **1. Période couverte par la présente annexe et retour au travail**

- a) Les dispositions de la présente annexe peuvent s'appliquer à un enseignant donné pour une période deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans;
- b) cette période est ci-après appelée « le contrat »;
- c) après son congé, l'enseignant doit revenir au travail au Collège pour une période au moins égale à celle de son congé.

### **2. Durée du congé sabbatique et prestation de travail**

- a) Le congé sabbatique est d'une (1) année de travail;
- b) pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail de l'enseignant est la même que celle de tout autre enseignant à temps complet;
- c) à son retour, l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la présente convention;
- d) si le congé sabbatique est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé;
- e) le congé sabbatique ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit.

### **3. Droits et avantages**

Pendant chacune des années de travail visées par le contrat, l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à l'article 13 de la présente annexe. Le pourcentage de traitement différé ne peut cependant excéder trente-trois et un tiers pour cent (33  $\frac{1}{3}$  %) par année civile.

Sous réserve des dispositions prévues à la présente annexe, pendant la durée du contrat et pour chacune des années de travail y prévues, l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention s'il était réellement en fonction au Collège.

## **Annexe H (suite)**

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

### **4. Retraite, désistement ou démission de l'enseignant**

Advenant la retraite, le désistement<sup>21</sup> ou la démission de l'enseignant, le contrat prend fin à la date de l'événement.

Sous réserve de la loi, aux fins du régime de retraite applicable, les droits reconnus sont ceux que l'enseignant aurait eus s'il n'avait pas adhéré au contrat. Par ailleurs, une fois le remboursement de la somme détenue dans le compte spécial en fidéicomis, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont remises par l'enseignant au Collège qui les verse à Retraite Québec.

### **5. Renvoi de l'enseignant**

Advenant le renvoi de l'enseignant, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à l'article 4 s'appliquent.

### **6. Congé sans traitement**

Pendant la durée du contrat, le total d'une ou des absences sans traitement ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du contrat est prolongée d'autant.

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à l'article 4 s'appliquent.

---

<sup>21</sup> Dans le cas d'un congé sabbatique d'une année scolaire, le désistement n'est pas permis entre le premier (1<sup>er</sup>) avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année scolaire du congé.

## Annexe H (suite)

### 7. Mise à pied de l'enseignant

Dans le cas où l'enseignant est mis à pied, le contrat prend fin à la date de la mise à pied et les dispositions de l'article 4 s'appliquent. Toutefois, le Collège n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'enseignant doit rembourser le Collège en vertu des paragraphes a) et c) de cet article (1,00 année de travail pour chaque année de participation au contrat) et les traitements non versés sont remboursés sans être sujets à cotisation au régime de retraite.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) l'enseignant mis à pied est rappelé au Collège la ou avant la première journée de travail suivant sa mise à pied;
- b) dans le cas du congé d'une (1) année, la date effective de la mise à pied coïncide avec le début de l'année du congé, mais uniquement lorsque ce dernier est pris pendant la dernière année du contrat.

### 8. Invalidité

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

Dans ce cas, l'enseignant choisit :

- 1. soit de continuer sa participation au contrat et reporter le congé à un moment où il ne sera plus invalide, sous réserve du paragraphe d) de l'article 2, l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur le traitement prévu au contrat.

S'il advenait que l'invalidité coure durant la dernière année du contrat, celui-ci peut alors être interrompu avant que ne débute le congé, jusqu'à la fin de l'invalidité, sous réserve du paragraphe d) de l'article 2. Durant cette période d'interruption, l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

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

## **Annexe H (suite)**

- b) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique :

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'enseignant.

L'enseignant a droit, durant son congé sabbatique, au traitement déterminé dans le contrat. À compter de la date de retour au travail, s'il est encore invalide, il a droit à la prestation d'assurance salaire prévue à l'entente tant et aussi longtemps qu'il est couvert par un contrat. La prestation d'assurance salaire est basée sur le traitement déterminé dans le contrat. Si la date de cessation de participation au contrat survient au moment où il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

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

Durant les deux (2) premières années, l'enseignant est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et si l'enseignant n'a pas déjà pris son congé sabbatique, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

### **9. Accident du travail ou maladie professionnelle**

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles* s'applique et l'enseignant se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- a) suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail, étant entendu que le contrat prend fin après deux (2) ans de suspension et dans un tel cas, l'article 4 de la présente annexe s'applique;
- b) mettre fin au contrat à la date de l'événement et les dispositions de l'article 4 de la présente annexe s'appliquent.

### **10. Décès de l'enseignant**

Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues au paragraphe c) de l'article 8 s'appliquent.

### **11. Congé de maternité, congé d'adoption et congé de paternité**

- a) Le congé sabbatique ne peut être interrompu pour permettre la prise d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité;

## Annexe H (suite)

- b) le congé survient avant et se termine avant le congé sabbatique ou survient après le congé sabbatique;

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

- c) le congé survient avant le congé sabbatique et se continue au moment où débute le congé sabbatique;

dans ce cas, l'enseignant choisit :

1. soit de reporter le congé sabbatique à une autre année de travail, sous réserve du paragraphe d) de l'article 2;
2. soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de l'article 4 s'appliquent.

- 12.** En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de cette annexe ont préséance.

### **13. Pourcentages du traitement**

- a) Le congé est d'une année :
- si le contrat est de trois (3) ans : 66,66 % du traitement;
  - si le contrat est de quatre (4) ans : 75 % du traitement;
  - si le contrat est de cinq (5) ans : 80 % du traitement.

### **14. Remboursement**

- a) Congé d'une (1) année :
1. Pour un contrat de trois (3) ans
    - après un (1) an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
    - après deux (2) ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu.
  2. Pour un contrat de quatre (4) ans
    - après un (1) an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
    - après deux (2) ans d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu;
    - après trois (3) ans d'exécution du contrat : 33,33 % du montant reçu.

## Annexe H (suite)

### 3. Pour un contrat de cinq (5) ans

- après un (1) an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu;
- après deux (2) ans d'exécution du contrat : 75 % du montant reçu;
- après trois (3) ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu;
- après quatre (4) ans d'exécution du contrat : 25 % du montant reçu.

## 15. Rôle du Collège

Le Collège effectue les tâches nécessaires à l'application du régime de congé sabbatique à traitement différé (RCSTD), à savoir notamment :

- la remise à l'enseignant des documents et des formulaires relatifs au RCSTD;
- le précompte nécessaire sur le traitement des cotisations, des primes et autres montants requis sur le salaire pendant la phase de travail du RCSTD et la remise de ces sommes aux institutions concernées;
- la retenue des montants différés de salaire et la remise périodique de ces montants versés dans le compte spécial en fidéicommiss;
- le versement par le Collège aux institutions concernées, pendant la phase de congé de la période de RCSTD, des cotisations applicables et autres montants requis qui lui auront préalablement été remis par l'enseignant (le Collège indique à l'enseignant le montant de chacune des cotisations ou autres montants à lui remettre);
- la transmission des renseignements demandés pour la tenue à jour du dossier de l'enseignant participant.

Le Collège s'engage à soumettre le présent RCSTD au Conseil du trésor aux fins de l'approbation en regard des lois de l'impôt du Québec et d'assujettissement à Retraite Québec.

## 16. Compte spécial en fidéicommiss

Les montants différés par l'enseignant sont conservés par le Collège dans un compte spécial en fidéicommiss, au nom de l'enseignant, régi par les règles de la simple administration du bien d'autrui, énoncées au *Code civil du Québec* (L.Q., 1991, c. 64) (rf. articles 1301 et 1302 C.C.Q.), tel qu'il a été convenu dans le contrat signé entre le Collège et l'enseignant dont le modèle apparaît à la présente annexe H.

Les frais d'administration de dossier établis sont assumés par l'enseignant.

**Annexe H Contrat du régime de congé sabbatique à traitement différé****Le Collège :****Nom :**  
\_\_\_\_\_**Adresse :**  
\_\_\_\_\_**Et****L'enseignant :****Nom :** \_\_\_\_\_ **Prénom :** \_\_\_\_\_**Adresse :** \_\_\_\_\_

Les dispositions de l'article 5-19.00 de la convention collective de travail et de la présente annexe H s'y rapportant, s'appliquent comme si elles étaient ici au long transcrites.

**I Durée de la période du contrat**

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_.

**II Durée du congé**

Le congé est d'une durée de \_\_\_\_\_ soit du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_.

**III Traitement**

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, excluant la période où il est effectivement en congé, l'enseignant reçoit \_\_\_\_\_ % du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention collective. Pendant ladite période de congé, les dispositions prévues au sous-paragraphe d) du paragraphe V de la présente annexe s'appliquent.

**IV Précompte des montants différés**

Le Collège pose les gestes nécessaires pour effectuer le précompte des cotisations, des primes et autres montants requis à prélever pendant la période du contrat du RCTD ainsi que la retenue des montants différés et la remise périodique de ces montants, dans le compte spécial en fidéicomis prévu à cet effet pour le compte de l'enseignant.

## Annexe H (suite)

### V Engagement du Collège et compte spécial en fidéicommiss

Le Collège s'engage à appliquer les modalités du RCTD, à savoir notamment :

- a) Toute somme prélevée du salaire de l'enseignant en application du présent contrat est versée par le Collège mensuellement dans un compte spécial en fidéicommiss ouvert au nom du Collège pour le compte de l'enseignant et portant le numéro \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ (nom de l'institution financière). Toute somme déposée dans ce compte appartient à l'enseignant.
- b) Les intérêts provenant de ce compte sont aussi la propriété de l'enseignant et tous les frais d'opération et administratifs de ce compte sont prélevés à même les sommes du compte.
- c) À tous les six (6) mois pendant la durée du contrat, le Collège remet à l'enseignant une copie du relevé du compte en fidéicommiss. De plus, l'enseignant peut, à tout moment, examiner les livres et les pièces justificatives se rapportant à l'administration du compte en fidéicommiss ouvert à son nom tel qu'il est prévu à l'article 1354 du *Code civil du Québec* (L.Q., 1991, c.64).
- d) Pendant le congé sabbatique de l'enseignant, le Collège récupère progressivement (rf. clauses 6-6.01 et 6-6.02 de la convention collective) du compte les sommes qui sont versées à l'enseignant à titre de traitement, conformément aux dispositions de l'article 5-19.00 et de l'annexe H de la convention collective.
- e) Si une grève ou un *lock-out* est déclenché pendant le congé sabbatique, l'enseignant continue de recevoir les sommes qui lui sont dues comme s'il n'y avait pas de grève ou de *lock-out*.
- f) Le Collège ne peut utiliser les sommes déposées dans ce compte autrement qu'en conformité avec les dispositions du contrat et de la convention collective.
- g) La cessation d'exploitation du Collège constitue une cause de terminaison des fonctions du Collège comme administrateur du compte en fidéicommiss et donne droit à l'enseignant de revendiquer la remise des sommes administrées.
- h) Le compte spécial en fidéicommiss est régi par les règles de la simple administration du bien d'autrui, énoncées au *Code civil du Québec* (L.Q., 1991, c. 64).
- i) L'enseignant peut recourir aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage pour tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de ces dispositions.

**VI Règles relatives à la simple administration du bien d'autrui (rf. C.c.Q.)**

Les dispositions prévues à l'article 5-19.00 et à l'annexe H de la présente convention collective, relatives au compte spécial en fidéicommiss et au rôle du Collège s'y rattachant, respectent les règles exclusives liées à la notion de la simple administration du bien d'autrui (rf. articles 1301 et 1302 C.c.Q.) énoncées au *Code civil du Québec* (L.Q., 1991, c.64).

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Pierrefonds, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.**

**Pour le Collège**

**L'enseignant**

\_\_\_\_\_  
(nom du représentant du Collège)

\_\_\_\_\_  
(nom de l'enseignant)

c.c. **Conseil du trésor  
Association des enseignants de Beaubois (CSQ).**

**Annexe I            Maintien de l'équité salariale**

Les parties conviennent et constatent que le Collège respecte ses obligations, conformément aux dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* (RLRQ, c. E-12.001).

À cet effet, le Collège s'assure du maintien de l'équité salariale, conformément à ladite Loi, et s'engage à présenter et à expliquer les résultats des travaux qu'il mène en vue du maintien de l'équité salariale aux représentants du Syndicat avant de procéder à l'affichage de ces résultats.

## Annexe J

Taux horaire des enseignants à la leçon<sup>22</sup>

TITRE	Classe	Taux \$ au 2 avril 2019
Enseignant à la leçon	Moins de 17 ans	55,38
	17 ans	61,49
	18 ans	66,55
	19 ans	72,57

Conformément aux dispositions en vigueur dans les commissions scolaires du secteur public, lire au tableau le taux horaire à compter du 142<sup>e</sup> jour de travail de l'année de travail 2018-2019 au lieu du 2 avril 2019.

<sup>22</sup> Le taux à la période est égal à :  $\frac{75}{45}$

X taux horaire applicable ci-haut mentionné = Y (taux à la

**Annexe K Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite progressive (rf. article 5-20.00)**

**Entente intervenue**

**Entre**

**Le Collège Beaubois  
Ci-après désigné « le Collège »**

**Et**

**Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_**

**Adresse : \_\_\_\_\_**

**Ci-après désigné « l'enseignant »**

**Objet : Régime de mise à la retraite progressive**

**1. Période de mise à la retraite progressive**

La présente entente entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 20\_\_\_\_ et se termine le 30 juin 20\_\_\_\_.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues au règlement de Retraite Québec.

**2. Temps travaillé**

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par l'enseignant est égal au pourcentage suivant la charge de travail à temps complet ou de son équivalent sur une année de travail pour chaque année visée :

## Annexe K Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite progressive (rf. article 5-20.00) (suite)

Année financière	% Travaillé	=	% Retraite
Pour l'année scolaire :	___ / ___	=	_____ %
Pour l'année scolaire :	___ / ___	=	_____ %
Pour l'année scolaire :	___ / ___	=	_____ %
Pour l'année scolaire :	___ / ___	=	_____ %
Pour l'année scolaire :	___ / ___	=	_____ %

Malgré l'alinéa précédent, le Collège et l'enseignant peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la charge de travail à temps complet prévue à la présente convention.

L'application du présent paragraphe 2 prévoit que le Collège peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion du temps travaillé de l'enseignant pour tenir compte de l'organisation du travail; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente.

### 3. Fin de l'entente

Sauf dans les circonstances prévues au règlement de Retraite Québec, à la fin de l'entente, l'enseignant est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite.

### 4. Autres modalités

Autres modalités d'application du régime convenues avec l'enseignant :

---



---

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le \_\_\_\_\_<sup>e</sup> du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_  
à Pierrefonds.

---

Pour le Collège

---

L'enseignant

## Annexe L Tâche des enseignants de français du secondaire

Entre, d'une part : Le Collège Beaubois  
ci-après désigné « le Collège »

Et, d'autre part : L'Association des enseignants de Beaubois (CSQ)  
ci-après désignée « l'Association »

1. L'horaire de la session des épreuves de fin d'année est conçu de manière à situer l'épreuve de lecture en français, langue d'enseignement, au début de la session.
2. Durant la session des épreuves de fin d'année, les enseignants de français, langue d'enseignement, ne sont affectés qu'à la surveillance de l'épreuve de français.
3. S'il y a épreuve d'écriture lors d'un « jour 0 », les enseignants de français, langue d'enseignement, sont dispensés de surveillance lors de la première période de l'épreuve. Leur travail consistera, au cours de cette période, à circuler dans les classes pour répondre à d'éventuelles questions des élèves. Les enseignants à temps partiel ne sont pas dispensés de surveillance à la première période, hormis le temps passé à clarifier les consignes à leurs élèves.
4. S'il y a épreuve d'écriture lors d'un « jour 0 », les enseignants de français, langue d'enseignement, pourront effectuer la correction des copies de leurs élèves l'après-midi du même jour. Leur présence au Collège ne sera alors pas requise.
5. Les enseignants de français, langue d'enseignement, pourront être libérés sans perte de traitement pendant une journée de classe pour effectuer la correction de travaux d'élèves. Cette libération est soumise aux conditions suivantes :
  - 5.1 le choix de la journée de libération fera l'objet d'une entente entre l'enseignant et la direction;
  - 5.2 la journée de libération sera choisie de manière à en minimiser les effets négatifs sur l'enseignement de la matière;
  - 5.3 les enseignants à temps partiel sont libérés au prorata de leur tâche.
6. Les parties conviennent du caractère propre et exclusif de ces dispositions aux enseignants de français, langue d'enseignement, du secondaire. Elles reconnaissent que la présente lettre d'entente ne peut créer de précédent pour les enseignants des autres champs tels que définis à la clause 8-4.06 de la convention collective.