

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2014-4177

N° dossier d'accréditation : AM-1001-7028

EMPLOYEUR

COLLÈGE CHARLES-LEMOYNE DE LONGUEUIL INC.
3507, BOULEVARD MARIE-VICTORIN
SAINTE-CATHERINE QC J0L 1E0

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DE ENSEIGNANTS
DU COLLÈGE CHARLES-LEMOYNE (CSQ)
125, PLACE CHARLES-LEMOYNE
SAINTE-CATHERINE QC J5C 0A1

Affiliation : Centrale des Syndicats du Québec

TIERS

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC
NÉGOCIATIONS INSTITUTIONNELLES
9405, RUE SHERBROOKE EST
MONTRÉAL QC H1L 6P3

Date signature : 2014-04-09

Date dépôt : 2014-04-11

Nombre de
salariés visés : 97

Date début : 2014-04-09

Date d'expiration : 2020-06-30

Remarque :

Patrick Poulin
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2014-04-14
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Patrick.Poulin@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 528-0559

Convention collective intervenue

Entre :

Le Collège Charles-Lemoyne de Longueuil Inc.

Et :

**Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège
Charles-Lemoyne (CSQ)**



**FÉDÉRATION
DU PERSONNEL
DE L'ENSEIGNEMENT
PRIVÉ (CSQ)**



**COLLÈGE
CHARLES-LEMOYNE**

901, chemin Tiffin
Longueuil (Québec)
J4P 3G6



En vigueur à la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2020

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1-0.00	Définitions	7
1-1.00	Définitions	7
Chapitre 2-0.00	Buts de la convention, champ d'application et reconnaissance	15
2-1.00	Buts de la convention.....	15
2-2.00	Champ d'application	15
2-3.00	Reconnaissance	15
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales.....	16
3-1.00	Communication et affichage des avis syndicaux.....	16
3-2.00	Utilisation des locaux de l'Employeur.....	16
3-3.00	Documentation à fournir au Syndicat.....	17
3-4.00	Régime syndical	18
3-5.00	Libérations pour activités syndicales.....	19
3-6.00	Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent.....	20
Chapitre 4-0.00	Participation.....	22
4-1.00	Comité de relations de travail.....	22
4-2.00	Conseil pédagogique	24
Chapitre 5-0.00	Conditions d'emploi et avantages sociaux.....	26
5-1.00	Embauche	26
5-2.00	Permanence	27
5-3.00	Ancienneté.....	29
5-4.00	Sécurité d'emploi	31
5-5.00	Cession, modification des structures, fermeture	33
5-6.00	Responsabilité civile	33
5-7.00	Santé et sécurité.....	34
5-8.00	Mesures disciplinaires.....	34
5-9.00	Régimes d'assurances.....	37
5-10.00	Congés de maladie ou pour raisons personnelles	38
5-11.00	Congés sociaux	42
5-12.00	Congé sans traitement et congé à traitement différé.....	43
5-13.00	Charge publique	51
5-14.00	Congés pour activités professionnelles.....	52
5-15.00	Droits parentaux	53
5-16.00	Régimes de retraite	73
5-17.00	Attribution des congés sans solde et avec solde	73
5-18.00	Retraite progressive.....	73
Chapitre 6-0.00	Rémunération des enseignants.....	76
6-1.00	Classement salarial	76

6-2.00	Rémunération	78
6-3.00	Versement du traitement.....	80
6-4.00	Suppléants et remplaçants	81
6-5.00	Frais de séjour et de déplacement.....	83
Chapitre 7-0.00	Perfectionnement.....	85
7-1.00	Perfectionnement.....	85
Chapitre 8-0.00	Activités professionnelles.....	86
8-1.00	Principes généraux.....	86
8-2.00	Fonction générale	86
8-3.00	Nouveaux programmes	87
8-4.00	Évaluation des apprentissages.....	87
8-5.00	Durée de travail de l'enseignant.....	88
8-6.00	Tâche éducative	89
8-7.00	Règles d'affectation des enseignants	91
8-8.00	Suppléance.....	96
8-9.00	Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents.....	97
8-10.00	Règle de formation des groupes d'élèves.....	98
8-11.00	Conditions particulières.....	99
Chapitre 9-0.00	Griefs et arbitrage	102
9-1.00	Procédure de règlement de griefs.....	102
9-2.00	Arbitrage	103
Chapitre 10-0.00	Dispositions générales.....	106
10-1.00	Divers	106
10-2.00	Nullité d'une stipulation	106
10-3.00	Interprétation des textes	106
10-4.00	Entrée en vigueur de la présente convention.....	106
10-5.00	Impression et distribution de la convention	107
10-6.00	Représailles, discrimination et harcèlement.....	107
10-7.00	Langue de travail	108
Annexe A	Formulaire de renseignements sur les employés.....	110
Annexe B	Contrat d'engagement	111
Annexe C	Contrat de remplacement	112
Annexe D	Échelles annuelles de traitement des enseignants	113
Annexe E	Contrat de congé à traitement différé.....	116
Annexe F	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.....	117

Lettre d'entente numéro 1.....	119
Lettre d'entente numéro 2.....	120
Lettre d'entente numéro 3.....	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 mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

Les mots non spécifiquement définis sont interprétés suivant leurs sens usuels.

1-1.01 Affectation

- Opération qui, à compter de la première semaine de mai jusqu'au 1^{er} juin, consiste pour chaque enseignant permanent à choisir un poste pour la prochaine année scolaire, et ce, conformément à l'article 8-7.00.

1-1.02 Année d'engagement

Période durant laquelle l'enseignant est au service de l'Employeur, soit du 1^{er} juillet au 30 juin suivant.

1-1.03 Année de scolarité

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle par l'attestation officielle décernée selon le manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation. Aux fins d'affectation des tâches, les fractions d'années de scolarité sont considérées selon la dernière attestation officielle du ministère de l'Éducation reçue au dossier du Collège.

1-1.04 Campus

Une unité administrative distincte au sens de la structure organisationnelle de l'Employeur.

Actuellement, les campus sont :

- Longueuil I ;
- Longueuil II ;
- Ville de Sainte-Catherine I ;
- Ville de Sainte-Catherine II ;

1-1.05 **Collège**

Tous les établissements de la corporation du Collège Charles-Lemoyne où l'enseignement est dispensé en vertu d'un agrément du MELS.

1-1.06 **Charge de travail**

La fonction générale : description de la charge individuelle de travail telle qu'établie au chapitre 8-0.00 de la présente convention.

1-1.07 **Conjointe ou conjoint**

On entend par conjointe ou conjoint les personnes de même sexe ou de sexe différent dans l'une des situations suivantes :

- a) qui sont unies civilement et cohabitent ;
- b) qui sont mariées et cohabitent ;
- c) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant ;
- d) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1-1.08 **Discipline**

Se comprend de l'enseignement dispensé par l'enseignant dans les différents programmes compris sous le même vocable.

1-1.08A **Direction**

Le directeur général ou toute personne spécifiquement désignée par lui, qui aux fins de l'application de la présente convention collective, est le représentant de l'Employeur.

1-1.09 **Élève**

Personne inscrite sur les listes du Collège et qui assiste à des cours dispensés par un enseignant.

1-1.10 **Employeur**

La Corporation du collège Charles-Lemoyne de Longueuil inc.

1-1.11 **Encadreur PEI**

L'encadreur PEI réalise et assure le suivi des activités liées au PEI (contextes mondiaux et profil de l'apprenant) et est responsable de l'engagement communautaire de son groupe-classe :

- présenter les attentes en début d'année scolaire et remettre le carnet d'engagement ;
- agir à titre de personne-ressource pour les élèves de son groupe en regard de l'engagement communautaire (approbation des projets, par exemple) ;
- assurer le suivi de l'engagement communautaire des élèves au moins deux (2) fois au cours de l'année scolaire et informer les parents par le suivi disciplinaire si l'élève est en retard ou ne répond pas aux attentes ;
- apprécier l'engagement communautaire (corriger les carnets et les bilans, attribuer un résultat, communiquer le résultat en fin d'année) et informer les parents des mesures qui s'appliqueront si l'élève est en échec en fin d'année scolaire ;
- Cette activité compte pour une (1) période par cycle. Le rôle d'encadreur PEI n'est pas une activité apparaissant à l'horaire de l'enseignant.

1-1.12 Enseignant

Toute personne salariée au sens du Code du travail employée par la Corporation du Collège Charles-Lemoyne de Longueuil inc. en vertu de la Loi sur l'enseignement privé (L.R.Q. chapitre E-9) pour dispenser une tâche telle qu'établie aux présentes.

1-1.13 Enseignant à temps plein

Tout enseignant qui assume au moins dix-huit (18) périodes d'enseignement de soixante-quinze (75) minutes chacune pour les campus de Ville de Sainte-Catherine I et II, par cycle horaire de neuf (9) jours.

Tout enseignant qui assume au moins dix-huit (18) périodes d'enseignement de quatre-vingt-deux (82) minutes (quarante-cinq (45) minutes pour la journée du vendredi) chacune pour les campus de Longueuil I et II, par cycle horaire de neuf (9) jours.

1-1.14 Enseignant à temps partiel

Tout enseignant qui est engagé pour une tâche d'enseignement et qui assume moins de dix-huit (18) périodes d'enseignement de soixante-

quinze (75) minutes chacune pour les campus de Ville de Sainte-Catherine I et II, par cycle horaire de neuf (9) jours.

Tout enseignant qui est engagé pour une tâche d'enseignement et qui assume moins de dix-huit (18) périodes d'enseignement de quatre-vingt-deux (82) minutes (quarante-cinq (45) minutes pour la journée du vendredi) chacune pour les campus de Longueuil I et II, par cycle horaire de neuf (9) jours.

1-1.15 Enseignant à la leçon

Tout enseignant qui est engagé pour une tâche d'enseignement et qui assume sept (7) périodes et moins d'enseignement de soixante-quinze (75) minutes chacune pour les campus de Ville de Sainte-Catherine I et II, par cycle horaire de neuf (9) jours.

Tout enseignant qui est engagé pour une tâche d'enseignement et qui assume sept (7) périodes et moins d'enseignement de quatre-vingt-deux (82) minutes (quarante-cinq (45) minutes pour la journée du vendredi) chacune pour les campus de Longueuil I et II, par cycle horaire de neuf (9) jours.

1-1.16 Enseignant non légalement qualifié

Enseignant qui n'est pas légalement qualifié, y compris toute personne pour qui le Collège a reçu du ministre une lettre tolérant explicitement l'engagement.

Le contrat d'engagement de tout enseignant non légalement qualifié se termine automatiquement et sans avis au plus tard le 30 juin de l'année scolaire en cours.

1-1.17 Établissement

Tout lieu faisant partie du Collège.

1-1.18 Grief

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

1-1.19 Maquette

Grille des cours établie sur un cycle de neuf (9) jours ou l'équivalent que le Collège offre pour une année scolaire et qui comprend le nombre de

périodes par cycle, par matière, par niveau et par groupe (tel que mentionné à la clause 8-7.01) le cas échéant.

1-1.20 **Matière**

Tout cours apparaissant à l'annuaire de l'enseignement secondaire publié par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec (MELS).

1-1.21 **Matière dominante**

Se comprend de la matière comportant un nombre égal ou supérieur de périodes d'enseignement parmi les matières constituant la tâche d'enseignement du poste de l'enseignant.

1-1.22 **Mentorat**

Le mentorat est une relation interpersonnelle de soutien, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience investit sa sagesse acquise et son expertise afin de favoriser le développement d'une autre personne qui a des compétences à acquérir et des objectifs professionnels à atteindre.

Le mentor est une personne d'expérience qui possède l'assurance et la sagesse qui l'incite à valoriser le transfert de ses acquis à d'autres personnes moins expérimentées. Elle est donc motivée et disposée à offrir ses compétences, ses connaissances et sa vision de la vie à un autre enseignant, afin de soutenir ce dernier dans la réalisation de ses objectifs personnels et professionnels.

Cette activité compte pour une période par cycle. Le mentorat n'est pas une activité apparaissant à l'horaire de l'enseignant. Un enseignant peut avoir plus d'un mentorat.

1-1.23 **Niveau d'enseignement**

L'une ou l'autre des années comprises dans le cours secondaire

1-1.24 **Poste**

Le poste s'entend de la tâche éducative.

1-1.25 **Remplaçant**

Enseignant qui remplace un enseignant absent pour une durée de plus de 4 jours et qui fournit de l'enseignement. Il doit posséder un contrat.

1-1.26 **Représentant syndical**

Toute personne dûment mandatée par le Syndicat des enseignants aux fins d'exécution des tâches déterminées par le Syndicat et identifiées comme tel par le Syndicat selon les clauses 3-3.08 et 3-3.09.

1-1.27 **Statut**

Le statut d'un enseignant est le fait d'être soit :

- un enseignant à temps plein permanent ;
- un enseignant à temps plein non permanent ;
- un enseignant à temps partiel permanent ;
- un enseignant à temps partiel non permanent ;
- un enseignant à la leçon ;
- un suppléant ;
- un remplaçant.

1-1.28 **Suppléant**

Enseignant qui supplée un enseignant absent pour une période de 4 jours ou moins et qui ne fournit pas d'enseignement.

1-1.29 **Syndicat**

Le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège Charles-Lemoyne (CSQ).

1-1.30 **Tâche d'enseignement**

Un ensemble de périodes d'enseignement par cycle :

- Soit 24 périodes par 6 jours donc 1 200 minutes/6 jours.
- Soit 24 périodes par 9 jours donc 1 800 minutes /9 jours.
- Soit toute autre combinaison qui respecte ce ratio et qui est entérinée selon la clause 8-11.04 d'autonomie prévue à la présente convention.

1-1.31 Titulariat

Le titulariat est une activité où l'enseignant voit à l'organisation et au bon fonctionnement du groupe classe ce qui inclut :

- préparer et rendre disponible le plan de classe en fonction des besoins des élèves de son groupe-classe ;
- communiquer et collaborer avec les intervenants susceptibles d'apporter un support aux élèves de son groupe-classe dans la réussite éducative ;
- transmettre aux élèves de son groupe-classe les informations relatives à la vie pédagogique de l'élève et en effectuer le suivi.

Cette activité compte pour une période par cycle. Le titulariat n'est pas une activité apparaissant à l'horaire de l'enseignant.

1-1.32 Traitement

La rémunération totale à laquelle l'enseignant a droit en vertu de la présente convention collective. Le traitement comporte les avantages sociaux.

1-1.33 Tutorat

Le tutorat est une activité de soutien académique et/ou disciplinaire, sous la responsabilité de l'enseignant, auprès d'élèves à qui il enseigne (de 4 à 6 élèves).

Le tuteur rédige un suivi écrit de ses rencontres qu'il conserve dans un portfolio. Il en fait part aux enseignants, au titulaire s'il y a lieu et à la direction au besoin. Chaque élève est rencontré au moins une fois par cycle.

Cette activité compte pour une période par cycle. Le tutorat n'est pas une activité apparaissant à l'horaire de l'enseignant. Un enseignant peut avoir plus d'un tutorat.

1-1.34 Tutorat sportif

Le tutorat des élèves du programme sport-études est une activité de soutien académique et/ou disciplinaire auprès d'un groupe d'élèves (maximum de vingt (20)) attiré par la direction.

Le tuteur rencontre, au besoin, chacun de ses élèves à raison d'une fois par cycle. En compagnie de l'élève, il analyse le journal de bord de ce dernier dans lequel y sont inscrits les résultats de ses évaluations ainsi que ses présences aux récupérations. Le tuteur a pour rôle de communiquer avec le représentant de l'Employeur lorsque l'analyse du journal de bord reflète une problématique particulière. L'assiduité, le comportement et les résultats scolaires de l'élève font tous partie des sujets susceptibles d'être abordés lors des différentes rencontres.

Cette activité compte pour une période par cycle. Le tutorat n'est pas une activité apparaissant à l'horaire de l'enseignant.

Chapitre 2-0.00 Buts de la convention, champ d'application et reconnaissance

2-1.00 Buts de la convention

2-1.01 La présente convention a pour but :

- 1) d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les enseignants ;
- 2) de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat et les enseignants ;
- 3) de promouvoir et de privilégier la qualité et l'excellence de l'enseignement au Collège et la réussite des élèves.

2-2.00 Champ d'application

2-2.01 La présente convention s'applique à tout enseignant salarié au sens du Code du travail visé par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.

2-2.02 Toutes les activités créditées aux fins de certification dans le curriculum scolaire de l'élève sont dispensées par des enseignants membres de l'unité d'accréditation.

2-3.00 Reconnaissance

2-3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des enseignants couverts par son certificat d'accréditation aux fins de la négociation et de l'application de la présente convention.

2-3.02 Le Syndicat reconnaît le droit de gérance de l'Employeur, et ce, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

2-3.03 Aucune entente particulière entre l'Employeur et un enseignant ne peut être conclue sans l'accord écrit du Syndicat.

Chapitre 3-0.00 Prerogatives syndicales

3-1.00 Communication et affichage des avis syndicaux

- 3-1.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher sur un babillard prévu à cette seule fin, à la salle des enseignants et à tout autre endroit approprié et mutuellement accepté, tous les avis, bulletins, documents adressés aux enseignants.
- 3-1.02 Le Syndicat peut afficher tout document syndical et toute communication syndicale sur les tableaux prévus à cet effet.
- 3-1.03 Tout document syndical affiché conformément au présent chapitre, aux endroits permis, ne peut être retiré que par le représentant syndical.
- 3-1.04 Le représentant syndical, sur ses temps libres, peut distribuer tout document à caractère syndical à ses membres, sur les lieux et durant les heures de travail, sans toutefois interrompre un enseignant en cours ni interrompre un travail exigé par l'Employeur.
- 3-1.05 L'Employeur met un casier par campus à la disposition du Syndicat et y dépose, sur réception, le courrier qui lui est destiné.
- 3-1.06 Le Syndicat peut utiliser les moyens de communication suivants :
- l'imprimerie
 - la photocopie
 - la télécopie
 - le téléphone
 - le courrier interne
 - le courriel.
- 3-1.07 Les sommes dues par le Syndicat à l'Employeur en vertu de la clause 3-1.06 sont payables dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé.

3-2.00 Utilisation des locaux de l'Employeur

- 3-2.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local adéquat à Ville Ste-Catherine et à Longueuil pour fins de secrétariat et de réunions, et ce sans frais.

L'Employeur doit demander l'autorisation du Syndicat pour y pénétrer sauf en cas de forces majeures (feu et inondation).

Le local doit être accessible en tout temps, sauf à Longueuil où il est accessible seulement pendant les heures d'ouverture du Collège.

3-2.02 Sur demande du Syndicat, aux fins d'activités syndicales ou professionnelles et à condition que ces activités ne soient pas tenues pendant les heures de travail, l'Employeur fournit gratuitement dans un de ses campus un local disponible et convenable au Syndicat pour la tenue de ses activités syndicales. Cependant, dans le cas d'assemblées générales convoquées pour tous les membres du Syndicat, l'Employeur doit être avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance de l'utilisation par le Syndicat d'un tel local.

L'utilisation de locaux est sans frais sauf si elle entraîne des déboursés supplémentaires pour l'Employeur.

La période de repas et les périodes libres ne sont pas considérées comme heures de travail.

3-3.00 Documentation à fournir au Syndicat

3-3.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la présente convention, l'Employeur transmet sans frais au Syndicat la documentation prévue au présent article.

3-3.02 L'Employeur transmet au Syndicat copie conforme de toute correspondance avec un ou des enseignants et portant sur les stipulations de la présente convention.

3-3.03 L'Employeur fournit au Syndicat, au plus tard le 30 octobre de chaque année, par ordre alphabétique, les listes distinctes suivantes :

- a) la liste complète des enseignants pour l'année courante avec leur statut, leur classement et leur traitement ;
- b) la liste des enseignants démissionnaires ;
- c) la liste des enseignants en congé avec ou sans traitement avec les motifs dudit congé ;
- d) la liste des enseignants libérés avec les motifs de ladite libération ;
- e) la liste des membres de la corporation et son conseil d'administration.

- 3-3.04 Dans les quinze (15) jours suivant la formation du comité de parents, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des personnes siégeant à ce comité.
- 3-3.05 Les listes prévues à la clause 3-3.03 a), c) et d) doivent contenir les spécifications prévues à l'annexe A.
- 3-3.06 L'Employeur transmet au Syndicat, dans les quinze (15) jours de l'occurrence, les modifications aux renseignements prévus aux clauses 3-3.03 et 3-3.04.
- 3-3.07 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'Employeur communique par écrit au Syndicat le nom de son représentant et de son remplaçant, s'il y a lieu, avec qui le Syndicat doit faire affaire. Il doit également avertir le Syndicat de tout changement de représentant.

Documentation à fournir à l'Employeur

- 3-3.08 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des représentants, porte-parole et officiers du Syndicat.
- 3-3.09 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les quinze (15) jours de leur élection ou nomination, la liste des représentants, porte-parole et officiers du Syndicat.

3-4.00 Régime syndical

- 3-4.01 Tout enseignant membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront, comme condition de maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 3-4.02 L'Employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de cette convention collective, de renvoyer un enseignant pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre cet enseignant comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, 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 l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

3-5.00 Libérations pour activités syndicales

3-5.01 Les représentants syndicaux disposent de cinquante (50) jours de libération par année scolaire aux frais de l'Employeur pour activités syndicales. Chaque libération doit être précédée d'un avis de vingt-quatre (24) heures.

3-5.02 Pas plus de trois (3) personnes par campus ne peuvent être libérées à la fois en vertu de la clause 3-5.01 pour un maximum de 8 enseignants du Collège.

3-5.03 Une banque de cinquante (50) jours additionnels est créée ; le coût de ces libérations devra être remboursé par le Syndicat. Le délai d'avis et le nombre maximum de personnes prévus à la clause 3-5.02 s'appliquent. Cette banque est disponible seulement lors de la phase des négociations de la convention collective, le tout conformément à l'article 53 du Code du travail (L.R.Q., c. C-27).

3-5.04 Le remboursement par le Syndicat des jours de libération prévus à la clause 3-5.03 s'effectue au coût payé par l'Employeur pour la suppléance par période d'enseignement prévue à l'horaire de l'enseignant libéré.

3-5.05 Une libération équivalente à une tâche d'enseignement de vingt-six (26) périodes par année est accordée au Syndicat, aux frais de l'Employeur afin de lui permettre de remplir toutes ses responsabilités et obligations prévues à la présente convention collective.

Cette tâche de libération est répartie entre les officiers syndicaux au moment des affectations et ne peut, sous aucune considération, être transférée d'une personne à l'autre ou d'une année à l'autre.

La libération par officier doit être des groupes-matières d'enseignement pleins. Un groupe-matière ne peut être scindé.

3-5.06 Nonobstant les clauses 3-5.01 à 3-5.04, les représentants syndicaux, lorsque requis pour siéger par l'Employeur ou convoqués conjointement par les parties, jusqu'à une limite de trois (3) à la fois, sont libérés sans perte de traitement.

3-5.07 À la demande écrite du Syndicat, au moins trente (30) jours à l'avance, l'Employeur accorde à tout enseignant requis et désigné par le Syndicat, un congé sans traitement lui permettant de travailler à temps plein ou à temps partiel dans des fonctions syndicales. Dans le cas d'une libération à temps partiel, l'avis doit être donné à l'Employeur avant la période d'affectation.

S'il s'agit d'une fonction non électorale, le congé sans traitement est d'une durée maximum de deux (2) ans. Dans le cas d'une fonction électorale, le congé sans traitement est renouvelable automatiquement d'année en année, pourvu que l'enseignant continue d'occuper une fonction électorale.

3-5.08 L'Employeur doit être avisé par écrit au moins trente (30) jours à l'avance si l'enseignant ainsi libéré pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions chez l'Employeur. À défaut de donner un tel avis, l'enseignant est présumé démissionnaire.

Si l'enseignant concerné désire retourner au travail, il doit reprendre un poste vacant pour lequel il possède les qualifications requises dès qu'un poste est disponible. Tant que cet enseignant ne peut reprendre un tel poste, il devient en congé sans traitement pour l'année en cours, par la suite il est affecté selon l'article 8-7.00.

3-5.09 Un maximum de trois (3) enseignants, membres du comité de négociation, peuvent s'absenter de leur travail pour participer aux rencontres de négociation, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat.

3-5.10 L'enseignant, libéré en vertu du présent article bénéficie de tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention comme s'il était réellement au travail, sauf dans les cas prévus à la clause 3-5.07, auquel cas l'enseignant continue de cumuler que de l'ancienneté et de l'expérience.

3-6.00 Déductions des cotisations syndicales ou de leur équivalent

3-6.01 L'Employeur retient sur le traitement de tout enseignant le montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisation régulière.

3-6.02 Les montants prévus à la clause précédente sont retenus sur chaque paie.

3-6.03 Au moins quinze (15) jours avant qu'elle ne soit déductible, le Syndicat doit aviser par écrit l'Employeur de toute modification du montant fixé comme cotisation régulière ou spéciale. À défaut d'avis, l'Employeur déduit selon le dernier avis reçu.

3-6.04 L'Employeur remet au Syndicat les montants retenus conformément à la clause 3-6.01 accompagnés d'une liste des personnes cotisées, du traitement versé et du montant déduit pour chacune. Cette remise se fait au plus tard lors de la paie suivante.

3-6.05 L'Employeur inscrit le montant total de retenues conformément à la clause 3-6.01 sur les relevés d'impôt de chaque enseignant.

- 3-6.06 Pour un nouvel enseignant, la première (1^{re}) paie peut être remise avec un décalage maximum de trois (3) semaines.
- 3-6.07 Aucune remise de cotisation syndicale au Syndicat avant la rentrée en août, pour les enseignants qui échelonnent leur salaire durant l'été.

Chapitre 4-0.00 Participation

4-1.00 Comité de relations de travail

- 4-1.01 Sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention et sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail, l'Employeur ou le Syndicat peut demander à rencontrer l'autre partie.
- 4-1.02 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 trois (3) personnes qui sont habilitées à la représenter aux fins du présent article.
- 4-1.03 Les représentants des parties doivent se rencontrer dans les cinq (5) jours suivant la demande écrite de l'une ou de l'autre des parties. Les parties s'entendent pour fixer l'ordre du jour, la date et le lieu de la rencontre.
- 4-1.04 Lorsque le Comité se réunit durant l'horaire prévu à la grille de cours, chaque représentant des enseignants sera dégagé de la ou des périodes nécessaires.
- 4-1.05 Chaque partie fait parvenir à l'autre partie, le plus tôt possible, la documentation qu'elle possède et juge pertinente, relativement aux sujets à l'ordre du jour.
- 4-1.06 Le projet d'ordre du jour est transmis au Syndicat au moins deux (2) jours avant la date de la rencontre.
- 4-1.07 L'enseignant dont le cas est discuté au comité de relations de travail est préalablement averti par écrit par l'Employeur de la date, du lieu et de l'heure, au moins deux (2) jours avant la date de la réunion. Cet enseignant peut alors demander d'être entendu par le comité de relations de travail.
- 4-1.08 Le texte de l'entente intervenue entre les parties doit être signé avant la fin de la rencontre ou à une rencontre subséquente. L'Employeur procède sur les sujets inscrits à l'ordre du jour à propos desquels il n'y a pas eu entente.
- 4-1.09 L'Employeur informe le Syndicat et, s'il y a lieu, l'enseignant visé, de toute entente ou décision relative à un sujet traité à l'ordre du jour dans les dix (10) jours de l'entente ou de la décision.

De plus, l'Employeur affiche, à l'intention de l'ensemble des enseignants, toute entente ou décision de portée collective, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de l'entente ou de la décision.

4-1.10

Les matières suivantes doivent, à la demande d'une des parties, faire l'objet de discussion au comité de relations de travail avant qu'une décision soit définitive :

- a) tout litige relatif à la reconnaissance des années d'expérience d'un enseignant ;
- b) mise à pied d'un permanent, pour tenter de protéger l'emploi de l'enseignant visé ;
- c) une demande de congé non prévu aux présentes ;
- d) litige relatif à la suppléance ;
- e) litige relatif à la liste d'ancienneté ;
- f) problèmes relatifs aux cas soulevés à l'article 5-5.00 ;
- g) litige relatif à la santé et à la sécurité au travail ;
- h) Le calendrier scolaire est soumis au Syndicat via le CRT pour consultation ;
- i) Le dossier des mises à pied.

4-1.11

Afin de tenter d'en arriver à une entente, tout grief logé conformément au chapitre 9-0.00 peut, à la demande de l'une des parties, faire l'objet d'une rencontre entre l'Employeur et le Syndicat selon les dispositions du présent article.

4-1.12

Toute entente intervenue en vertu du présent article lie l'Employeur, le Syndicat et l'enseignant.

4-1.13

Le procès-verbal, après son adoption et lorsque signé par les deux (2) parties devient officiel et public. Il ne doit contenir que les attendus, les propositions et, s'il y a lieu, les ententes. Copie du procès-verbal officiel est transmise au Syndicat.

4-2.00 Conseil pédagogique

4-2.01 Le conseil pédagogique est constitué de 8 personnes ; 4 enseignants (1 par campus) et de 4 représentants de l'Employeur.

4-2.02 Le conseil est paritaire, aviseur et consultatif sur les sujets suivants :

- processus d'intégration et de probation des nouveaux enseignants ;
- les modalités d'application du régime pédagogique ;
- les critères de classement des élèves ;
- le contenu des rencontres pédagogiques ;
- les locaux d'école pour fins d'enseignement ;
- le calendrier scolaire ;
- le contenu du guide de gestion pédagogique ;
- la politique institutionnelle d'évaluation des élèves ;
- la grille horaire des élèves ;
- les changements éventuels de bulletin des élèves ;
- les nouvelles méthodes pédagogiques ;
- le calendrier des journées pédagogiques ;
- l'implantation et les modalités d'implantation des nouveaux programmes ;
- les horaires des locaux spécialisés ;
- les manuels et le matériel didactique.

4-2.03 Le conseil pédagogique est également consultatif sur tout autre sujet d'ordre pédagogique convenu entre les parties.

4-2.04 Fonctionnement

Lors de la première réunion, le conseil pédagogique établit le règlement interne nécessaire à son fonctionnement de même que les grandes lignes de son calendrier de travail.

Pour tout objet de consultation venant de l'Employeur, un document écrit donnant l'information pertinente sur les sujets de consultation est remis à chacun des membres du conseil au moins 7 jours avant la réunion prévue à cette fin. Ce document écrit peut être préparé par l'Employeur et des

enseignants qui participent à des comités ad hoc créés par l'Employeur avec le consentement du Syndicat.

L'Employeur dispose de quatorze (14) jours pour étudier dans toutes ses implications les recommandations du conseil.

Lorsque l'Employeur rejette une recommandation que lui a fait le conseil, il doit fournir à chacun des membres du conseil les motifs qui justifient le rejet.

Les représentants syndicaux désignés au conseil pédagogique ne subissent aucune perte de salaire régulier pour assister aux rencontres du conseil. Les réunions doivent se tenir entre 8 h 30 et 16 h 30, du lundi au vendredi. La participation au conseil pédagogique est reconnue comme une tâche complémentaire et représente une période par cycle de neuf (9) jours. Il est entendu que les rencontres du conseil pédagogique se tiennent à l'extérieur des périodes d'enseignement des membres du conseil.

Chapitre 5-0.00 Conditions d'emploi et avantages sociaux

5-1.00 Embauche

- 5-1.01 L'embauche d'un enseignant relève de l'Employeur conformément aux dispositions du présent article.
- 5-1.02 Sous réserve des mécanismes d'affectation prévus au chapitre 8-0.00, l'Employeur privilégie l'embauche d'enseignants à temps plein.
- 5-1.03 L'engagement d'un enseignant se fait par contrat selon le formulaire reproduit à l'Annexe B et une copie conforme est remise au Syndicat.
- 5-1.04 Le contrat est d'une durée d'une (1) année s'étendant du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

Cependant, si un candidat est engagé après le 1er juillet de l'année scolaire, il signe avec l'Employeur un contrat valide jusqu'au 30 juin de la même année d'engagement à moins qu'il ne s'agisse d'un contrat de remplacement d'une tâche libérée en vertu de la clause 5-1.09.

Nonobstant le premier paragraphe de la clause 5-1.04, dans le cas d'un premier contrat, l'Employeur dispose de quarante-cinq (45) jours travaillés pour évaluer l'enseignant. Suite à cette étape et/ou à une évaluation positive, le contrat devient valide jusqu'au 30 juin de l'année scolaire en cours, sinon le contrat prend fin. Toutefois, si ce premier contrat est d'une durée inférieure à quarante-cinq (45) jours travaillés, l'Employeur dispose du nombre de jours jusqu'à concurrence des 45 jours travaillés afin d'évaluer l'enseignant lors du ou des contrats suivants.

- 5-1.05 Tout enseignant fournit les documents attestant de ses qualifications et de son expérience avant la signature de son contrat d'engagement et à l'occasion de tout changement de qualifications.
- 5-1.06 Le contrat doit être signé par le candidat et le directeur général ou son représentant autorisé au plus tard le 15 septembre. Dans le cas d'un enseignant embauché en cours d'année scolaire, le contrat de cet enseignant doit être signé dans les quinze (15) jours suivant la date du premier cours dispensé par cet enseignant.
- 5-1.07 Conformément aux dispositions de la présente convention, le contrat d'un enseignant permanent se renouvelle automatiquement d'année en année.

Le contrat d'un enseignant non permanent qualifié se renouvelle automatiquement à moins que l'une ou l'autre des parties ne fasse connaître, par écrit, avant le 1^{er} mai précédant son expiration, sa décision de ne pas le renouveler en spécifiant les motifs retenus.

L'enseignant non permanent ne peut se prévaloir de la procédure de griefs en cas de non-réengagement.

5-1.08 Le contrat d'un enseignant à la leçon ne se renouvelle pas automatiquement.

5-1.09 Au moment de l'engagement, le contrat du remplaçant doit préciser si le poste qu'il occupera est un poste temporairement dépourvu de son titulaire en raison d'une absence ou d'un congé prévu à la convention et accordé par la direction.

En pareil cas, le contrat doit préciser le nom de la personne remplacée.

Un tel contrat prend fin sans avis au retour du titulaire dudit poste ou le 30 juin.

5-1.10 Le contrat d'un remplaçant ne se renouvelle pas automatiquement.

5-1.11 Lors de l'engagement d'un nouvel enseignant, l'Employeur l'informe de l'existence du Syndicat et lui remet une copie de la convention collective et de ses amendements.

5-1.12 Tout enseignant peut démissionner moyennant un avis écrit donné à l'Employeur au plus tard deux (2) semaines avant son départ.

5-1.13 Tout enseignant qui démissionne avant la fin de son contrat reçoit un cinquième (1/5) du salaire total versé entre la date où a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ (ce qui représente les sommes retenues aux fins de vacances estivales).

5-1.14 Toute fausse déclaration de part ou d'autre constitue une cause d'annulation du contrat dont la partie qui en est victime pourra se prévaloir si elle le désire.

5-2.00 Permanence

5-2.01 À moins que le Collège ne lui ait fait parvenir un avis de non renouvellement de son contrat, l'enseignant à temps plein acquiert la

permanence au deuxième renouvellement consécutif de son contrat pour une année de travail complète d'engagement.

À moins que le Collège ne lui ait fait parvenir un avis de non renouvellement de son contrat, l'enseignant à temps partiel acquiert la permanence à la date où il a atteint, sans interruption de service, 400 jours travaillés chez l'Employeur.

Un enseignant remplaçant qui obtient une tâche d'enseignement à son nom acquiert la permanence à la date où il a atteint, sans interruption de service, 400 jours travaillés chez l'Employeur. Est exclu du calcul de ces 400 jours les jours travaillés comme enseignant à la leçon.

Uniquement à des fins d'acquisition de la permanence, les absences relatives aux droits parentaux (5-15.00), les absences relatives à une lésion professionnelle et celles relatives à un congé de maladie ou pour raisons personnelles (5-10.00) sont considérées comme des jours travaillés.

- 5-2.02 Un enseignant peut, par écrit, au moment de l'affectation, demander un allègement de sa tâche d'enseignement pour l'année suivante. La tâche allégée ne peut être inférieure à seize (16) périodes d'enseignement.
- Sous réserve des clauses 5-2.03 et 5-2.04, l'allègement de tâche est accordé par écrit par l'Employeur à celui qui en fait la demande.
- 5-2.03 Dans tous les cas, un maximum de dix pour cent (10%) des enseignants peut bénéficier d'un allègement de tâche. Toute fraction, dont le pourcentage est égal ou est supérieur à .5, est arrondie à l'unité immédiatement supérieure.
- 5-2.04 Si l'Employeur accepte de dépasser le 10 pour cent (10%) mentionné à la clause 5-2.03, les allègements demandés sont octroyés selon l'ancienneté.
- 5-2.05 Pour les enseignants qui bénéficieront d'une tâche à temps partiel ou d'un allègement de tâche, l'Employeur organise les horaires de ceux-ci de manière à limiter leur nombre de jours de présence à l'école.
- 5-2.06 L'enseignant à temps plein qui obtient un allègement de tâche conserve alors son statut et titre d'enseignant à temps plein. Cependant, le salaire et les avantages monétaires sont calculés au prorata de cette tâche allégée.

5-3.00 Ancienneté

5-3.01 L'ancienneté se définit comme le temps d'emploi continu d'un enseignant pour le Collège.

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

- pour l'enseignant à temps plein : une (1) année d'engagement vaut une (1) année d'ancienneté ;
- pour l'enseignant à temps partiel : au prorata de sa fonction d'enseignant ;
- pour l'enseignant remplaçant : au prorata de sa fonction d'enseignant. Son ancienneté accumulée en temps continue lui est reconnue lorsqu'il obtient une tâche d'enseignement à son nom.

En aucun cas, un enseignant ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année d'engagement.

5-3.02 La liste d'ancienneté doit comprendre les renseignements suivants : le nom de l'enseignant, la date de son entrée en service, le nombre d'années et de jours d'ancienneté.

5-3.03 Au plus tard le 30 octobre, la liste d'ancienneté est transmise à chaque enseignant et au Syndicat par courriel. Elle est de plus affichée dans le 4 campus pour une période de trente (30) jours.

Pendant toute la durée de l'affichage, le Syndicat peut contester les informations y apparaissant par voie de grief. La contestation doit préciser le ou les enseignants visés.

À l'expiration du délai de trente (30) jours de calendrier, la liste devient officielle sous réserve des contestations survenues pendant la période d'affichage.

5-3.04 L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant une absence maximale de trente-six (36) mois survenue à la suite d'une lésion professionnelle reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ou par la Commission des lésions professionnelles (CLP) ;
- b) durant un congé avec ou sans traitement, et ce, pour deux (2) ans ;

- c) durant un congé pour activités professionnelles prévues à la présente convention ;
- d) pour une durée maximale de deux (2) ans, durant une absence, une libération syndicale ou un congé prévu au chapitre 3-0.00 ;
- e) durant un congé prévu à l'article 5-15.00 traitant des congés relatifs aux droits parentaux et selon les modalités qui y sont stipulées ;
- f) durant un congé pour maladie ou accident, autre qu'une lésion professionnelle, pendant vingt-quatre (24) mois ;
- g) durant les congés prévus à l'article 5-11.00 traitant des congés sociaux ;
- h) durant une suspension ;
- i) pendant l'occupation d'un poste hors de l'unité d'accréditation au sein du Collège, pendant deux (2) ans.

5-3.05 L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit de l'enseignant :

- a) durant l'exercice d'une charge publique sous réserve des dispositions du deuxième (2^e) paragraphe de la clause 5-13.02 ;
- b) durant une mise à pied et ce, pendant une période de vingt-quatre (24) mois ;
- c) durant un congé pour maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle au-delà du vingt-quatrième (24^e) mois ;
- d) pendant une absence survenue à la suite d'une lésion professionnelle reconnue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ou par la Commission des lésions professionnelles (CLP) au-delà du trente-sixième (36^e) mois ;
- e) pendant un congé sans traitement pour occuper une fonction syndicale élective au-delà de la deuxième (2^e) année.

5-3.06 L'enseignant perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) lors du départ volontaire d'un enseignant ;

- b) après une période de vingt-quatre (24) mois de mise à pied ;
- c) lors du refus ou de la négligence de l'enseignant de reprendre le travail suite à une mise à pied, dans les quatorze (14) jours suivant un rappel notifié par courrier certifié expédié à la dernière adresse connue ;
- d) suite à un non-réengagement ;
- e) suite à un congédiement ;
- f) si un enseignant occupant un poste hors de l'unité d'accréditation au sein du Collège ne réintègre pas l'unité d'accréditation après deux (2) ans ;
- g) lorsqu'un enseignant en congé avec ou sans traitement ne réintègre pas son poste après deux (2) ans ;
- h) si un enseignant utilise un congé pour des fins autres que celles pour lesquelles il a été autorisé ;

5-3.07 Nonobstant le paragraphe i) de la clause 5-3.04, les enseignants, qui occupent un poste hors de l'unité d'accréditation à la date de la signature de la présente convention continuent d'accumuler de l'ancienneté.

5-4.00 Sécurité d'emploi

5-4.01 Lorsque l'Employeur doit réduire le nombre d'enseignants par suite de la fermeture totale ou partielle du Collège, il doit convoquer le comité de relations de travail et en discuter avec le Syndicat avant de procéder à des mises à pied.

5-4.02 Lorsqu'une diminution d'élèves est prévue pour l'année scolaire suivante, l'Employeur peut effectuer des mises à pied pourvu qu'il respecte les dispositions suivantes :

- a) l'Employeur convoque le comité des relations de travail pour le saisir des diminutions éventuelles d'enseignants qui résulteraient de l'application du présent article en fournissant les données disponibles sur le nombre d'inscriptions pour l'année scolaire suivante et le nombre d'élèves de l'année en cours ;
- b) l'Employeur effectue, dans la mesure du possible, un réajustement de tâches visant à augmenter de dix pour cent (10%) à quinze pour cent (15%) le nombre d'enseignants pouvant bénéficier d'un allègement de tâche tel que prévu à la clause 5-2.03 ainsi qu'un réajustement du nombre de congés sans traitement pouvant aller jusqu'à dix (10) enseignants.

- 5-4.03 Si l'Employeur doit réduire son personnel, il procède de la façon suivante :
- a) l'Employeur procède d'abord à la mise à pied des enseignants non permanents ayant le moins d'ancienneté ; à ancienneté égale, celui qui a le moins d'expérience, et à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité, en donnant un avis écrit préalable le ou avant le 15 juin ;
 - b) si la mise à pied des enseignants non permanents ne suffit pas à diminuer le surplus de personnel, l'Employeur met à pied un ou des enseignant(s) permanent(s) ayant le moins d'ancienneté ; à ancienneté égale, celui qui a le moins d'expérience, et à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité, en donnant un avis écrit préalable le ou avant le 15 juin.
- 5-4.04 Le nom de l'enseignant (à l'exception du remplaçant) est inscrit sur une liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois. Pendant cette période, l'enseignant concerné n'a pas droit au traitement prévu à la présente convention à l'exclusion des versements prévus aux clauses 5-4.06 et 5-4.07.
- 5-4.05 Compte tenu de la clause 5-4.04 et avant de procéder à tout nouvel engagement, l'Employeur rappelle les enseignants de la liste de rappel selon l'ordre inverse à celui prévu à la clause 5-4.03 et procède à son affectation, conformément à la présente convention.
- 5-4.06 L'enseignant a droit, au moment de sa mise à pied, au paiement des jours de congés de maladie accumulés dans sa banque, et ce, à raison d'un deux centièmes ($1/200^e$) du salaire annuel pour chaque jour accumulé. Ces sommes lui sont versées à la fin de son contrat. Toutefois, il peut, à son choix, rembourser ce montant s'il est rappelé au travail à temps complet ou partiel dans les trente (30) jours suivant son rappel et reprendre sa banque de jours de congés de maladie.
- 5-4.07 L'enseignant permanent a droit, au moment de sa mise à pied, au paiement d'une prime de mille dollars (1 000 \$) par année de service jusqu'à un maximum de six mille dollars (6 000 \$) payable le 1^{er} novembre suivant la date de l'avis de sa mise à pied.

Advenant la réintégration, dans un poste équivalent, de l'enseignant inscrit à la liste de rappel de la clause 5-4.04, l'Employeur fera compensation pour la somme versée en vertu du présent paragraphe, avant la fin de l'année scolaire en cours, à même le salaire versé à l'enseignant. Celui-ci sera alors réputé ne pas avoir bénéficié de ladite prime. Un enseignant ne peut

bénéficiaire de cette prime qu'une seule fois au cours de sa carrière au Collège.

5-5.00 Cession, modification des structures, fermeture

Si l'Employeur projette d'opérer une cession ou un transfert de son établissement scolaire à une corporation publique, semi-publique ou privée, ou s'il procède à une modification de ses structures fondamentales d'enseignement entraînant la fermeture d'un niveau d'enseignement, les problèmes qu'un tel transfert, cession ou modification peuvent soulever pour les enseignants, sont discutés au comité de relations de travail et celui-ci voit à recommander des mesures propres à régler ces problèmes en tenant compte des circonstances.

Le comité de relations de travail doit être avisé de telles éventualités au moins trois (3) mois avant la signature de tout accord ou avant que de nouvelles dispositions prennent effet, à moins de cas fortuit ou de force majeure.

5-5.01 Dans le cas de fermeture du collège, l'Employeur et le Syndicat participent sans délai à la constitution d'un comité de placement des enseignants ainsi mis à pied.

5-5.02 En cas de fermeture complète et définitive de l'établissement, les jours de congés de maladie accumulés dans la banque de l'enseignant lui sont payés à raison d'un deux centième (1/200^e) de son salaire annuel pour chaque jour accumulé.

5-6.00 Responsabilité civile

5-6.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause de tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait 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 autorisées par la direction) et convient de n'exercer, contre l'enseignant, aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grave ou de faute lourde.

L'enseignant mis en cause, dont la présence est nécessaire à la préparation de l'audition ou à l'audition, ne subit pas de perte de traitement ou de droit, à moins d'être tenu responsable de négligence grave ou de faute lourde.

5-6.02 L'Employeur dédommage, à l'exclusion de tout bijou, tout enseignant sur preuve pour le vol ou la destruction de biens personnels avec une limite de

cent dollars (100 \$) pour l'argent et cinq cents dollars (500 \$) pour les vêtements et outils technologiques, à l'exclusion des téléphones portables, qui de par leur nature sont normalement utilisés ou apportés au collège, après avis à l'Employeur et qui peuvent être entreposés dans les locaux de ce dernier, et ce, à l'exclusion des locaux réservés aux activités syndicales, sauf si l'enseignant a fait preuve de négligence. Dans le cas où telle perte serait déjà couverte par une assurance détenue par l'enseignant, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par l'enseignant (Franchise).

5-7.00 Santé et sécurité

5-7.01 En vue d'assurer le bien-être et prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail, le Collège, avec la coopération du Syndicat, prend les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'enseignant, le tout en conformité avec les lois et règlements applicables.

5-7.02 L'Employeur fournit gratuitement un sarrau aux enseignants qui en font la demande.

5-7.03 L'Employeur fournit gratuitement à l'enseignant tout équipement spécial ou vêtement spécial qu'il est requis de porter à la demande de l'Employeur ou selon les exigences des normes et règlements promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

5-7.04 Les équipements et vêtements spéciaux fournis par l'Employeur, conformément au présent article, demeurent sa propriété et le remplacement se fait sur remise du vieux vêtement ou de l'équipement usagé, sauf en cas de force majeure.

5-7.05 Tout litige relatif à cet article est soumis au comité de relations de travail qui voit, en plus, à étudier les caractéristiques particulières du Collège et les modalités d'application des règles ou normes de santé et sécurité.

5-8.00 Mesures disciplinaires

5-8.01 Dossier personnel

Le dossier personnel de l'enseignant comprend notamment les mesures disciplinaires.

5-8.02 Lorsque l'Employeur décide de convoquer un enseignant pour lui remettre une mesure disciplinaire, il doit aviser ce dernier, par écrit, au moins vingt-quatre (24) heures avant ladite rencontre.

Tout enseignant convoqué selon le premier alinéa a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.

5-8.03 Tout avertissement écrit ou toute réprimande écrite à l'endroit d'un enseignant doit émaner du directeur général ou de son représentant pour être inscrit au dossier personnel dudit enseignant et doit faire mention des motifs et des faits qui sont la cause de cette mesure disciplinaire.

5-8.04 Au moment d'être portée au dossier personnel de l'enseignant, une copie de la réprimande ou de l'avertissement adressé à l'enseignant doit être acheminée, sans délai, au Syndicat.

5-8.05 Les réprimandes écrites ou les avertissements écrits émis en contravention de la procédure ne peuvent être versés au dossier personnel de l'enseignant.

Seuls les avertissements et les réprimandes écrits peuvent être versés au dossier personnel de l'enseignant.

Tout avertissement ou réprimande rescindé(e) par l'Employeur ou déclaré(e) non fondé(e) par un tribunal d'arbitrage devient nul(le) et sans effet et est retiré(e) du dossier de l'enseignant.

5-8.06 Un avertissement verbal ou écrit et une réprimande écrite deviennent nuls et sans effet après une période de douze (12) mois s'il n'y a pas de récidive sur le même objet.

5-8.07 L'Employeur ne peut produire ou invoquer, ne fût-ce que par allusion, les faits rapportés dans les réprimandes écrites ou avertissements écrits versés au dossier personnel de l'enseignant lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet.

5-8.08 Après un préavis minimum de vingt-quatre (24) heures, l'enseignant accompagné ou non d'un représentant syndical, peut consulter son dossier personnel et en avoir photocopie.

Après un préavis minimum de vingt-quatre (24) heures, un représentant syndical peut consulter le dossier personnel d'un enseignant et en avoir photocopie pourvu qu'il ait l'autorisation écrite de l'enseignant concerné.

5-8.09 L'enseignant concerné ou le Syndicat peut contester le bien-fondé d'un avertissement écrit ou d'une réprimande écrite, selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

5-8.10 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.

Suspension pour fins d'enquête

5-8.11 Sans préjudice aux droits de l'enseignant, l'Employeur peut, par l'intermédiaire de son directeur général ou de son représentant, suspendre l'enseignant pour fins d'enquête avec traitement.

Copie de la lettre est remise au Syndicat simultanément.

5-8.12 Dès qu'un enseignant est suspendu pour fins d'enquête avec traitement, le Syndicat peut enquêter et faire, auprès de l'Employeur, les représentations qu'il juge nécessaires.

5-8.13 Dans les vingt et un (21) jours qui suivent l'avis de suspension, l'enseignant et le Syndicat doivent être avisés par lettre, sous pli recommandé, de la décision de l'Employeur.

5-8.14 Si l'Employeur décide, suite à son enquête, de ne pas imposer de mesure disciplinaire, l'enseignant recouvre tous ses droits comme s'il n'avait jamais été relevé de ses fonctions et reprend le poste qu'il occupait au moment où la suspension pour fins d'enquête avec traitement a été effectuée.

5-8.15 L'enseignant concerné ou le Syndicat peut contester la décision de l'Employeur selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Suspension sans traitement ou congédiement

5-8.16 Le mot congédiement s'entend d'une mesure disciplinaire qui a pour effet de mettre fin à l'acte d'engagement d'un enseignant.

5-8.17 L'Employeur peut, notamment congédier un enseignant pour l'une ou l'autre des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité.

5-8.18 L'Employeur, par l'intermédiaire du directeur général ou de son représentant, peut suspendre, sans traitement, l'enseignant de ses fonctions, et ce, par

écrit. Il s'agit dans ce cas d'une suspension disciplinaire avec explication écrite des motifs et copie au Syndicat.

5-8.19 L'enseignant et le Syndicat doivent être informés sans délai, par lettre, sous pli recommandé :

- a) de l'intention de l'Employeur de congédier l'enseignant ;
- b) de la date où l'enseignant a été relevé de ses fonctions, s'il y a lieu ;
- c) des faits et des motifs du congédiement.

5-8.20 Dès qu'un enseignant est suspendu ou congédié de ses fonctions, le Syndicat peut enquêter et faire, auprès de l'Employeur, les représentations qu'il juge nécessaires.

5-8.21 Le Syndicat ou l'enseignant peut soumettre à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage toute mécontente relative au congédiement et à la suspension.

5-8.22 Si la sentence arbitrale annule le congédiement ou la suspension d'un enseignant, ce dernier recouvre tous ses droits comme s'il n'avait jamais été relevé de ses fonctions.

5-8.23 Aucune évaluation émanant des élèves ne peut être opposée à un enseignant pour des fins disciplinaires.

5-9.00 Régimes d'assurances

5-9.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir les régimes collectifs d'assurances en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective. Les parties peuvent toutefois modifier ou changer les régimes après entente.

5-9.02 L'enseignant, exclusion faite des suppléants et des remplaçants (art. 6-4.00), est admissible en tout temps aux régimes collectifs d'assurances subordonnément aux exigences requises par l'assureur.

5-9.03 L'adhésion aux régimes d'assurance-vie et D.M.A. (décès ou mutilation par accident), d'assurance-salaire et d'assurance accident-maladie est obligatoire.

5-9.04 L'adhésion aux autres régimes d'assurance collective est obligatoire sauf pour les employés couverts par le régime de leur conjoint tel que prévu par la Loi.

- 5-9.05 Le coût de l'assurance-vie et D.M.A. (décès ou mutilation par accident) et le coût de l'assurance accident-maladie sont assumés par l'Employeur et l'employé dans une proportion de cinquante pour cent (50%) chacun.
- 5-9.06 Les coûts de l'assurance-salaire sont à la charge de l'enseignant à cent pour cent (100%).
- 5-9.07 La révision des régimes collectifs d'assurances de même que le choix de l'assureur appartiennent conjointement au Syndicat et à l'Employeur. Toutefois, le contenu du régime d'assurance-salaire ainsi que le choix de l'assureur pour ce régime appartiennent au Syndicat.
- 5-9.08 L'Employeur convient de faciliter la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en faisant :
- parvenir à l'assureur annuellement la liste complète des enseignants. Il révisé cette liste pour tout nouvel engagement au moment même de l'engagement et en dépose une copie au Syndicat sans délai ;
 - la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assuré par l'assureur ;
 - la déduction sur chaque paie, en tranches égales de la part de la prime des enseignants participant aux régimes d'assurances collectives et il fait parvenir mensuellement, après réception du relevé des primes, à la compagnie d'assurances désignée, le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'Employeur ;
 - la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines demandes de prestations ;
 - la remise aux enseignants des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur.

5-10.00 Congés de maladie ou pour raisons personnelles

- 5-10.01 Un enseignant a droit, pour toute période durant laquelle il est absent du travail, sauf dans les cas de lésions professionnelles, à un congé de maladie ou pour raisons personnelles, sans perte de traitement, conformément aux dispositions du présent article.

- 5-10.02 L'enseignant informe l'Employeur à moins de cas fortuit ou force majeure, de la cause de son absence dès la première (1^{re}) journée.
- Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables et moins, l'Employeur accepte une déclaration écrite de l'enseignant établissant la cause de l'absence.
- L'Employeur ne peut exiger de certificat médical pour une absence de trois (3) jours ou moins sauf en cas d'abus de la part de l'enseignant.
- L'Employeur peut exiger à ses frais une expertise par un médecin de son choix.
- 5-10.03 L'enseignant à temps complet a droit à un crédit annuel de neuf (9) jours ouvrables de congés maladie ou pour raisons personnelles sans perte de traitement, de son engagement jusqu'à sa mise à la retraite définitive. Les neuf (9) jours de congés maladie ou pour raisons personnelles sont monnayables annuellement à raison de cinquante pour cent (50%) d'un deux centième (1/200^e) du salaire annuel par jour accumulé.
- 5-10.04 À la banque de jours de congés prévus à la clause 5-10.03 s'ajoutent trois (3) jours monnayables annuellement à raison de cinquante pour cent (50%) d'un deux centième (1/200^e) du salaire annuel par jour accumulé. Cependant, il y a diminution d'une journée de cette banque de jours additionnels par tranche de 50 élèves de moins inscrits au Collège. Le calcul servant à établir s'il y a lieu de diminuer d'une, deux ou trois journées s'effectue en comparant le nombre d'élèves inscrits au 30 septembre de l'année scolaire en question par rapport au nombre de 2450 élèves.
- 5-10.05 L'enseignant à temps partiel et l'enseignant embauché en cours d'année bénéficient des avantages prévus à la clause 5-10.03 et 5-10.04, au prorata de la tâche de l'enseignant à temps plein.
- 5-10.06 Les jours d'absence sont pénalisés :
- a) à la période, pour le nombre de périodes prévues à l'horaire de l'enseignant sauf pour les périodes où l'enseignant était dispensé ;
 - b) de quatre (4) périodes pour les journées pédagogiques, les rencontres de parents, les journées d'activités des élèves, lorsque sa présence était requise ;

- c) maximum d'une période et demie (1 1/2), pour les réunions hebdomadaires, de groupe matière ou de niveau prévues à la clause 8-9.05.

5-10.07 Lors d'un retard ou d'une absence, la coupure de traitement est équivalente au temps réel de retard ou de l'absence.

5-10.08 À son retour, l'enseignant signe sa feuille d'absence au secrétariat.

5-10.09 Au plus tard le 30 juin de chaque année, l'Employeur communique à l'enseignant l'état de sa banque cumulable de congés maladie ou pour raisons personnelles monnayables (banque de vingt (20) jours). Il est entendu que la banque de vingt (20) jours peut comprendre plus de 20 jours de congés maladie ou pour raisons personnelles suivant les dispositions prévues au présent article.

Au plus tard le 30 juin 2014, l'Employeur fournit à chaque enseignant et au Syndicat un état de la banque cumulable de congés maladie ou pour raisons personnelles monnayables et non monnayables (banque de quarante-deux (42) jours), le tout selon les règles prévues à l'article 5-10.00 de la convention collective 2005-2012. Les jours monnayables et non monnayables provenant de la banque de quarante-deux (42) jours sont automatiquement transférés dans la banque de vingt (20) jours et les jours monnayables ont une valeur équivalente à un deux centième (1/200^e) du salaire annuel de l'enseignant.

5-10.10 Les congés maladie ou pour raisons personnelles non utilisés et non monnayés annuellement s'accumulent dans une banque jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables monnayables. Chaque congés accumulés dans cette banque a une valeur équivalente à un deux centième (1/200^e) du salaire annuel et nécessite la mise en banque de deux (2) congés maladie ou pour raisons personnelles annuels. Cette banque sert à combler le délai de carence prévu à l'assurance-salaire en cas d'invalidité ou lors de la prise de la retraite de l'enseignant. Dans ce dernier cas, l'enseignant peut, à son choix, prendre ces jours en bloc et de façon continue placés directement avant la date de la prise effective de sa retraite ou s'en faire monnayer une partie ou la totalité.

Il est entendu que l'enseignant qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, cumule plus de vingt (20) jours ouvrables de congés maladie ou pour raisons personnelles dans sa banque conserve ces jours monnayables et non monnayables, mais ne peut toutefois en accumuler plus que ce nombre.

Les jours non monnayables peuvent être utilisés uniquement pour combler le délai de carence prévu à l'assurance-salaire en cas d'invalidité ou lors de la prise de la retraite de l'enseignant. Dans ce dernier cas, l'enseignant peut prendre ces jours en bloc et de façon continue placés directement avant la date de la prise effective de sa retraite.

En cas de démission de l'enseignant (autre que la retraite), prévue à la clause 5-1.12, l'enseignant perd ses jours de congés maladie ou pour raisons personnelles non monnayables.

- 5-10.11 En cas de démission de l'enseignant (autre que la retraite), prévue à la clause 5-1.12, ladite banque de congés est monnayable à raison de cinquante pour cent (50%) d'un deux centième (1/200^e) du salaire annuel par jour accumulé. Cependant, lors de la retraite ou de la mise à pied de l'enseignant, la banque de congé est monnayable à raison d'un deux centième (1/200^e) du salaire annuel par jour accumulé.
- 5-10.12 Lorsque dans une année de travail un enseignant doit combler un délai de carence prévu à l'assurance-salaire en cas d'invalidité, l'enseignant peut, à son choix, combler ce délai de carence par les jours de congés accumulés dans sa banque cumulable de journées monnayables (banque de vingt (20) jours) ou dans sa banque annuelle de congés maladie ou pour raisons personnelles.
- 5-10.13 Les jours de congés accumulés au cours d'une année peuvent être monnayés, à la demande de l'enseignant, à la première (1^{re}) paie de juillet.
- 5-10.14 Les journées de maladie ou pour raisons personnelles sont prises dans la banque annuelle de journées monnayables, sauf dans le cas prévu à la clause 5-10.12.
- 5-10.15 Au retour de sa période d'invalidité, l'enseignant réintègre les fonctions qu'il aurait exercées, n'eût été de sa période d'invalidité.
- 5-10.16 En cas d'invalidité d'un enseignant, l'Employeur déduit de la banque de l'enseignant et, s'il y a lieu, de son crédit de congés, un nombre de jours équivalent au nombre de jours du délai de carence selon le plan de l'assurance-salaire en vigueur.

De plus, l'Employeur met à la disposition de l'ensemble des enseignants une réserve de soixante (60) jours ouvrables par année (non cumulatifs) qui serviront à combler le délai de carence lorsque les jours portés à la banque de congés et les autres jours au crédit de l'enseignant seront insuffisants pour combler ledit délai de carence, dans les cas d'invalidité plus ou moins

prolongée. Le calcul se fait au 30 juin de chaque année au prorata des bénéficiaires éventuels.

5-10.17 Les enseignants ayant accumulé des jours de congé de maladie monnayables sous le régime de la convention collective 2005-2012 conservent et transfèrent ces congés accumulés dans la banque prévue à la clause

5-10.10 sous réserve que lesdits jours n'aient pas été utilisés avant le premier jour de l'année de travail 2014-2015.

5-10.18 Les dispositions prévues au présent article s'appliquent à compter du premier jour de l'année de travail 2014-2015. Avant cette date, l'article 5-10.00 de la convention collective 2005-2012 continue de s'appliquer.

5-11.00 Congés sociaux

5-11.01 L'enseignant a le droit de s'absenter, sans perte de traitement, dans les cas et pour le nombre de jours indiqués ci-après :

- a) en cas du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles ;
- b) en cas du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles ;
- c) en cas du décès de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille, de son beau-fils, de sa belle-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles ;
- d) en cas du décès du grand-père ou de la grand-mère du conjoint : un (1) jour ouvrable ;
- e) les liens du mariage sont remplacés par les liens reconnus à la clause 1-1.08 (notamment pour le beau-frère, la belle-sœur, le gendre, la bru, le beau-fils, la belle-fille) ;
- f) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : le jour du mariage ou de l'union civile ;

- g) le mariage ou l'union civile de l'enseignant : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris celui du mariage ou de l'union civile ;
- h) un congé pour déménagement : le jour du déménagement. Cependant, l'enseignant ne peut se prévaloir de ce congé pour plus d'un (1) jour par année ;
- i) un maximum de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige un enseignant à s'absenter de son travail. Toute autre raison qui oblige l'enseignant à s'absenter de son travail et sur laquelle l'Employeur convient d'accorder permission d'absence sans perte de traitement ;

5-11.02 Dans les cas visés aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 5-11.01, si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de résidence de l'enseignant, celui-ci a droit à un jour ouvrable additionnel. Si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres, l'enseignant bénéficiera de deux (2) jours ouvrables additionnels.

5-11.03 En outre, l'Employeur, sur demande, permet à un enseignant de s'absenter sans perte de traitement durant le temps où :

- a) l'enseignant agit dans une cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas parti ;
- b) l'enseignant, sur l'ordre du bureau de santé municipal ou provincial, est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement ;
- c) l'enseignant, à la demande expresse de l'Employeur, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-12.00 Congé sans traitement et congé à traitement différé

Section 1 : Congé sans traitement

5-12.01 Une fois par période de six (6) ans de service, l'enseignant permanent a droit à un congé sans traitement pour une ou deux années scolaires complètes.

Pour obtenir un congé en vertu du présent article, l'enseignant doit faire sa demande entre le 1^{er} mars et le 1^{er} avril de l'année scolaire qui précède le congé.

- 5-12.02 L'enseignant peut prolonger le congé prévu à la clause 5-12.01 pour une deuxième année scolaire complète à la condition d'aviser l'Employeur à cet effet entre le 1^{er} mars et le 1^{er} avril de la fin de la première année de congé.
- 5-12.03 L'Employeur informe le Syndicat de tout préavis de congé sans traitement formulé par un enseignant. Une copie d'un tel préavis est transmise au Syndicat dans les quinze (15) jours de sa réception par l'Employeur ou au plus tard lors des affectations.
- 5-12.04 L'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement n'est pas soumis aux règles d'affectation prévues à l'article 8-7.00 pour l'année scolaire pendant laquelle il bénéficie du congé. À son retour l'année scolaire suivante ou au terme de la deuxième année scolaire, les règles habituelles d'affectation sont suivies.
- 5-12.05 Pendant le congé sans traitement, les dispositions législatives concernant le régime de retraite continuent de s'appliquer à cet enseignant.
- 5-12.06 Pendant le congé sans traitement, l'enseignant peut continuer de bénéficier des régimes d'assurances collectives prévus à la présente convention à la condition d'en faire la demande au début du congé et de verser par chèque postdaté la totalité des primes qui lui sont applicables. Toutefois, le Collège et l'enseignant peuvent convenir de modalités différentes de remboursement. S'il décide de ne pas maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives, l'enseignant doit toutefois maintenir sa participation au régime de base d'assurance maladie à moins qu'il n'établisse qu'il est assuré en vertu d'un régime d'assurance collective ou d'un régime d'avantages sociaux comportant des prestations similaires.
- 5-12.07 L'enseignant en congé sans traitement accumule son ancienneté pendant son congé et conserve son expérience.
- 5-12.08 Afin d'assurer son retour, l'Employeur convoque l'enseignant en congé sans traitement à participer aux règles d'affectation prévues à l'article 8-7.00 pour l'année scolaire suivant immédiatement la prise de congé.

Section 2 : Congé à traitement différé

- 5-12.09 Ce congé a pour effet de permettre à un enseignant permanent de voir son traitement, d'une période de travail donnée, étalé sur une période plus longue comprenant la durée du congé, lequel est utilisé à la fin de la période d'étalement de traitement.

5-12.10 Période couverte par le présent article et retour au travail

- a) Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à un enseignant donné pour une période de quatre (4) ou de cinq (5) ans ;
- b) cette période est ci-après appelée "le contrat".

5-12.11 Durée du congé et prestation de travail

- a) Le congé est d'une (1) année scolaire ;
- 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 permanent ;
- c) à son retour, l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la présente convention.

5-12.12 Compte spécial en fidéicommiss

- a) Toute somme prélevée du traitement de l'enseignant en application du contrat prévu à l'annexe E est versée par l'Employeur mensuellement dans un compte spécial en fidéicommiss ouvert au nom de l'enseignant et 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, l'Employeur 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 à traitement différé de l'enseignant, l'Employeur récupère progressivement du compte les sommes qui sont versées à l'enseignant à titre de traitement conformément aux dispositions de la clause 6-3.01 de la convention collective.
- e) Si une grève ou un lock-out est déclenché pendant le congé à traitement différé, 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) L'Employeur 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 de l'Employeur comme administrateur du compte en fidéicommiss et donne droit à l'enseignant de revendiquer la remise des sommes administrées.
- h) En vertu de l'article 45 du Code du travail (L.R.Q., c. C-27), la cession d'exploitation du Collège à un nouvel employeur lie ce dernier à la présente convention collective et au présent contrat.
- 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.

5-12.13 **Rôle de l'Employeur**

L'Employeur effectue les tâches nécessaires à l'application du Congé à traitement différé, à savoir notamment :

- la remise à l'enseignant des documents et des formulaires relatifs au Congé à traitement différé ;
- la transmission des renseignements demandés pour la tenue à jour du dossier de l'enseignant participant. L'Employeur s'engage à soumettre le présent congé à traitement différé au Conseil du trésor aux fins d'approbation en regard des lois de l'impôt du Québec et d'assujettissement à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

5-12.14 **Droits et avantages**

Pendant chacune des années scolaires 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 la clause 5-12.22 du présent article.

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

- a) Pendant le congé, 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 suppléments qui lui sont applicables ;
- b) Sous réserve de la loi, chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite de la CARRA actuellement en vigueur.

5-12.15 Retraite, désistement ou démission de l'enseignant

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de l'enseignant, le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

- a) l'enseignant n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé) :
l'Employeur rembourse à l'enseignant le solde du compte en fidéicommiss et les intérêts ;
- b) le congé est en cours :
le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :
le solde du compte en fidéicommiss et les intérêts ;
- c) sous réserve de la loi, aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignant aurait eus s'il n'avait adhéré au contrat.
Ainsi, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à l'enseignant.

5-12.16 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 la clause 5-12.15 s'appliquent.

5-12.17 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 la clause 5-12.15 s'appliquent.

5-12.18 Non-réengagement de l'enseignant

Advenant le non-réengagement de l'enseignant au 1^{er} juillet d'une année scolaire comprise dans le contrat, celui-ci prend fin à cette date et les dispositions de la clause 5-12.15 s'appliquent.

5-12.19 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 sous réserve des dispositions de la police d'assurance-salaire :

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

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

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

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

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

L'enseignant a droit, durant son congé, 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 la police maîtresse 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 de 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 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.

5-12.20 **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 la clause 5-12.19 s'appliquent.

5-12.21 **Congé de maternité (20 semaines), congé d'adoption (5 semaines) et congé de paternité (5 semaines)**

a) Le congé survient en cours du congé à traitement différé :

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

b) le congé survient avant et se termine avant le congé à traitement différé :

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

c) le congé survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute le congé à traitement différé :

dans ce cas, l'enseignant choisit :

- 1) soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire ;
- 2) soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de la clause 5-12.15 s'appliquent.

5-12.22 **Pourcentage du traitement**

a) Le congé est d'une année :

- si le contrat est de quatre (4) ans : 75% du traitement ;
- si le contrat est de cinq (5) ans : 80% du traitement.

Section 3 : Mesures transitoires

5-12.23 Les enseignants qui ont participé au régime de salaire différé prévu à la convention collective antérieure transfèrent les montants accumulés.

5-12.24 **Entente d'interprétation**

- 1) Le moment de la prise de congé peut être retardé selon les clauses déjà prévues à l'entente. On pourrait aussi l'appliquer au compagnon de voyage par extension (étude cas par cas).
- 2) Journées de maladie ou pour raisons personnelles

Clause 5-12.09 le congé à traitement différé est une possibilité d'étalement du traitement.

Clause 1-1.32 définition du traitement : la rémunération totale à laquelle l'enseignant a droit en vertu de la présente convention collective. Le traitement comporte les avantages sociaux.

Sur la base de ces deux articles, l'Employeur appliquera les journées de maladie en pourcentage du traitement versé.

Les parties s'entendent sur l'application suivante : les journées de maladie ou pour raisons personnelles ne pouvant être prises durant le congé, elles seront concentrées durant le temps de travail et non étalées comme le traitement. La banque de journées de maladie ou pour raisons personnelles reste intacte durant la partie travaillée du contrat. Les journées sont monnayables en fonction du salaire de base. Lors de la prise de congé, il n'y a aucun jour de maladie ou pour raisons personnelles.

Exemple : 5 ans à 80 % du salaire

Journées de maladie : 12 jours durant 4 ans

0 jour la dernière année

3) Retraite

Le congé pris à la fin du contrat ne peut précéder immédiatement la retraite. La CARRA exige que l'employé revienne à l'emploi pour une période égale au congé.

4) Ancienneté et expérience

L'ancienneté s'accumule comme si l'employé était toujours à son poste au Collège. L'expérience s'accumule aussi, pourvu que le nombre de jours travaillés respecte le minimum requis à la clause 6.1.07.

5) Désistement

Le désistement est permis à tout moment, à condition de rembourser les frais encourus par le Collège. L'enseignant non affecté pour l'année scolaire du congé à traitement différé ne peut se désister.

6) Réévaluation de scolarité

La réévaluation de scolarité se fait comme si l'employé ne modifiait aucunement son lien d'emploi, comme il est stipulé dans la clause 6-1.05.

7) Congé sans traitement

Le contrat peut être suspendu par un congé sans traitement pour une durée maximum de douze (12) mois et se trouve prolongé d'une période égale à celle du congé sans traitement.

5-13.00 Charge publique

5-13.01 L'enseignant qui est candidat à la fonction de député fédéral, de député provincial, de maire, de conseiller municipal, de commissaire ou de syndic d'école a le droit, après en avoir informé par écrit l'Employeur dans un délai raisonnable, à trente (30) jours avant son départ de s'absenter de son travail sans salaire, si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature. L'enseignant doit retourner à son travail dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la tenue du scrutin, advenant sa défaite.

5-13.02 Si l'enseignant est élu ou nommé audit poste, il a le droit à un congé sans salaire pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle de la part de l'enseignant, ce dernier et l'Employeur peuvent convenir de modalités permettant à l'enseignant de poursuivre son enseignement si l'exercice du mandat ne nuit pas à l'organisation et à la bonne marche du Collège.

5-13.03 L'enseignant en congé sans salaire peut continuer de participer au(x) régime(s) contributoire(s) d'assurance-groupe et de retraite pourvu qu'il en assume entièrement le coût et à la condition que le régime ou la (ou les) police(s)-maîtresse(s) le permette.

5-13.04 Si l'enseignant en congé, en vertu de la clause 5-13.02 démissionne de la charge publique, ne sollicite pas un second mandat ou subit la défaite en brigant de nouveau les suffrages, il doit, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après la démission, la fin du premier mandat ou la défaite, aviser par écrit l'Employeur de son intention de retourner au travail. À défaut de donner un tel avis, l'enseignant est présumé démissionnaire.

Si l'enseignant concerné désire retourner au travail, il doit reprendre un poste vacant pour lequel il possède les qualifications requises dès qu'un poste est disponible. Tant que cet enseignant ne peut reprendre un tel poste, il devient en congé sans salaire pour l'année en cours ; par la suite il est affecté selon l'article 8-7.00.

5-13.05 Lorsqu'un enseignant entreprend une sixième (6^e) année de charge publique, il est présumé démissionnaire si l'accomplissement des devoirs de sa fonction exige qu'il renouvelle un congé sans salaire selon les dispositions de la clause 5-13.02.

5-14.00 Congés pour activités professionnelles

5-14.01 Tout enseignant peut obtenir, moyennant un avis écrit avant le 1^{er} mai, un congé sans salaire d'une durée minimale d'un (1) an et d'une durée maximale de deux (2) ans, pour participer à tout programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programmes officiellement reconnus par le gouvernement du Québec ou le gouvernement du Canada, pour exercer une fonction pédagogique hors du Québec en vertu d'un programme d'aide aux pays étrangers, d'un programme d'échange, d'un programme d'enseignement extraterritorial.

5-14.02 L'autorisation de l'Employeur à l'enseignant visé par la clause 5-14.01 doit prévoir la date de retour de l'enseignant et lui être transmise dans les quarante-cinq (45) jours de la demande. Cette date doit coïncider avec celle du début d'une année scolaire.

À son retour, les règles habituelles d'affectation sont suivies comme si l'enseignant avait été en poste.

5-15.00 Droits parentaux

Section I : Dispositions générales

5-15.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un enseignant un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

5-15.02 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II ainsi que les indemnités du congé de paternité et du congé d'adoption prévues à la section IV, sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations prévues au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le RQAP ne s'applique pas.

5-15.03 L'Employeur ne rembourse pas à l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées de ce dernier par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q.C. A-29.011).

Section II : Congé de maternité

5-15.04 Durée du congé de maternité

L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-15.06, doivent être consécutives.

L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité, et aux indemnités prévues aux clauses 5-15.08 et 5-15.09 selon le cas.

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

L'enseignante qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical, et ce, sans traitement ni indemnité.

5-15.05 **Répartition du congé de maternité**

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 simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

Cependant, à partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de l'enseignante encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'enseignante refuse ou néglige de fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

5-15.06 **Suspension du congé de maternité**

- a) 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.

L'enseignante dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

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

- b) Sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante doit s'absenter pour une situation, autre qu'une maladie liée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

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

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-15.28 durant cette suspension.

- c) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes a) et b) de la présente clause, l'Employeur verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-15.08 ou 5-15.09, selon le cas, sous réserve de la clause 5-15.02.

5-15.07 **Préavis**

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

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 exempte de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

5-15.08 **Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)**

- a) L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du

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

RQAP, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité :

1. durant les semaines où l'enseignante reçoit des prestations de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, l'Employeur 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 de maternité du RQAP reçue pour chaque période et réduit également de sept pour cent (7 %) ² de 1/200^e du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations de maternité 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.

Cependant, lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par l'Employeur et le pourcentage des prestations de maternité du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse le RQAP.

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

² Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante est exemptée, durant un congé de maternité de payer sa part des cotisations au régime de retraite (RREGOP) et au RQAP équivalent en moyenne à sept pour cent (7%) de son traitement.

le versement de salaire prévu pour cette période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %) de 1/200^e du salaire annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

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

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'Employeur effectue cette compensation si l'enseignante démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'enseignante démontre qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'Employeur qui verse le salaire habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de l'enseignante, lui produire cette lettre.

- c) Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-15.09

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 chez l'Employeur a également droit à une indemnité, et ce, durant dix (10) semaines, calculée comme suit :

Le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-3.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %) de 1/200^e du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 8-5.01 prévu durant ces semaines.

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

Le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-3.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %) de 1/200^e du prorata du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 8-5.01 prévu durant ces semaines.

5-15.10 Pour les cas prévus aux clauses 5-15.08 et 5-15.09

- 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 l'Employeur 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 Conseil de gestion sur l'assurance parentale au moyen d'un relevé officiel.

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 à l'alinéa 1 du paragraphe a) de la clause 5-15.08, dans les deux (2) semaines suivant la date du dernier versement des prestations de maternité du RQAP.

- c) Le traitement de base de l'enseignante à temps partiel est établi en vertu de la clause 6-2.02.

Si, pendant cette période, l'enseignante a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

5-15.11 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 5-15.12, l'enseignante bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie ;

- assurance-maladie, à la condition qu'elle verse sa quote-part. Durant les semaines supplémentaires d'assurance parentale (congé parental), l'assurance-maladie est payée entièrement par l'Employeur ;
- accumulation des congés maladie ou pour raisons personnelles ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation de l'expérience ;
- accumulation du service continu aux fins de la permanence ;
- indemnité de vacances comme si l'enseignante avait été au travail ;
- accumulation de service aux fins de probation.

Report de vacances

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 en avise par écrit l'Employeur. À moins d'entente différente avec l'Employeur, 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, lorsque l'enseignante en congé de maternité reçoit, pour une (1) 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 (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report des vacances.

5-15.12 Prolongation du congé de maternité

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

L'enseignante peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, l'enseignante ne reçoit ni indemnité ni traitement, sous réserve de l'utilisation des jours de congés maladie ou pour raisons

personnelles prévues à la convention collective. Durant ces périodes, l'enseignante est visée par la clause 5-15.11.

5-15.13 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-15.04. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-15.14 **Avis fourni par l'Employeur**

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

L'enseignante à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-15.27.

L'enseignante qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est présumée avoir démissionné.

5-15.15 **Retour au travail de l'enseignante**

Au retour du congé de maternité, l'enseignante réintègre les fonctions qu'elle aurait exercées si elle avait été au travail. L'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

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

5-15.16 **Affectation provisoire et congé spécial**

- a) L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à d'autres fonctions dans les cas suivants :
 - 1. 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 ;
 - 2. ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.
- b) L'enseignante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

- c) L'enseignante ainsi affectée à d'autres fonctions conserve les droits et avantages rattachés à ses fonctions régulières.
- d) Si l'affectation n'est pas 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, à la date de son accouchement et pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.
- e) Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L. R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- f) Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30%) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où l'enseignante exerce son droit d'en appeler de la décision de la CSST, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de la Commission des lésions professionnelle (CLP) ne soit rendue.

5-15.17 **Autres congés spéciaux**

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

- a) lorsqu'il y a complication de grossesse, danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de l'enseignante ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de la naissance. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.

- c) dans tous les cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, l'enseignante doit, le plus tôt possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- d) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ou chez une sage-femme. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours qui peuvent être pris par demi-journée. Si d'autres visites sont requises, elles sont sans traitement ni indemnité. L'Enseignante doit aviser l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

5-15.18 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-15.11, pourvu qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-15.15. L'enseignante visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et d) de la clause 5-15.17 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Dans le cas du paragraphe d) de la clause 5-15.17, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours qui y sont prévus.

Section IV : Autres congés parentaux

Congé à l'occasion de la paternité

- 5-15.19 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. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement. 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. La prise de ce congé est précédée dès que possible d'un avis à l'Employeur par l'enseignant.

De plus, l'enseignant éligible en vertu de la présente clause a droit à un deuxième (2^e) congé de cinq (5) jours. Dans le cas de ce deuxième (2^e) congé, les jours peuvent être pris soit dans sa banque de congés de maladie ou pour raisons personnelles, soit aux frais de l'enseignant sans toutefois qu'il y ait perte de tout autre droit que celui de l'enseignant le cas échéant.

Congé de paternité

- 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 peuvent être fractionnées en semaines. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant. Lorsque le congé est fractionné, l'enseignant rend disponible sa préparation de cours, et ce, pour la durée de son absence.

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 5-15.27.

L'enseignant qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est présumé 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 prévu au paragraphe b) de la présente clause, l'enseignant qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-3.01 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.

Les troisième (3^e) et quatrième (4^e) sous-alinéas de l'alinéa 1 du paragraphe a) ainsi que les paragraphes b) et c) de la clause 5-15.08 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- d) L'enseignant 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 traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-3.01 qui aurait été reçue par l'enseignant s'il avait été au travail.
- e) Les dispositions prévues à la clause 5-15.10 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 l'Employeur, 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 (L.R.Q., 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 (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans salaire et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-15.28 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, l'Employeur 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 du paragraphe b) de la présente clause.
- i) L'enseignant qui fait parvenir à l'Employeur, 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 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 de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-15.28 durant cette période.

5-15.20 La clause 5-15.11 s'applique à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues au paragraphe c) et d) de la clause 5-15.19, à la condition qu'il y est normalement droit, et à la clause 5-15.15.

Congé pour interruption de grossesse

5-15.21 Un enseignant peut s'absenter de son travail lorsque sa conjointe subit une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si l'enseignant justifie de soixante (60) jours de service continu. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'enseignant. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'interruption de la grossesse. L'enseignant doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

5-15.22 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 à l'Employeur par l'enseignant.

5-15.23 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.

5-15.24 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 peuvent être fractionnées en semaines. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de

l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Lorsque le congé pour adoption est fractionné, l'enseignant rend disponible sa préparation de cours, et ce, pour la durée de son absence.

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 5-15.27.

L'enseignant qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est présumé 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 l'Employeur.

- b) 1. Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause, l'enseignant qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-3.01 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 3^e et 4^e sous-alinéas de l'alinéa 1 du paragraphe a) et les paragraphes b) et c) de la clause 5-15.08 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- c) L'enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu

pour chaque période selon la clause 6-3.01 qui aurait été reçue 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 l'Employeur, 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 (L.R.Q., c. N-1.1).

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 (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. L'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-15.28 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, l'Employeur 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 5-15.02.
- g) L'enseignant qui fait parvenir à l'Employeur, 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 de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-15.28 durant cette période.

- 5-15.25 a) L'enseignant qui prend l'un des congés prévus aux clauses 5-15.22, 5-15.23 ou 5-15.24 bénéficie des avantages prévus à la clause 5-15.11, à la condition qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-15.15.
- b) Les dispositions prévues à la clause 5-15.10 s'appliquent à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues au paragraphe b) de la clause 5-15.24 en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

- 5-15.26 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.

L'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. 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 5-15.24 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, l'enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévu à la clause 5-15.28.

Congé parental sans traitement et congé parental partiel sans traitement

- 5-15.27 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 à temps plein sans traitement :
- 1) jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, s'il en fait la demande ;
 - 2) pour l'année scolaire complète suivante si l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-paragraphe 1 précédent, s'il en fait la demande ;

- 3) pour une seconde année scolaire complète si l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-paragraphe 2 précédent, s'il en fait la demande ;

ou

- b) l'enseignant peut également bénéficier d'un congé parental à mi-temps durant la même période. Ce congé à mi-temps est à mi-temps pour l'année et fait partie des libérations de tâche par ailleurs prévues à la présente convention.
- c) Le changement de l'une des options prévues au paragraphe a) ou b) à une autre de ces deux (2) options est possible une seule fois, aux conditions suivantes :
- le changement est effectif au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1^{er} mai précédent ;
 - il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé.

Pendant l'un ou l'autre des congés prévus au paragraphe a) ou b) de la présente clause, l'enseignant conserve son droit à l'utilisation des jours de congés maladie ou pour raisons personnelles et ce, selon l'article 5-10.00. Toutefois, une telle utilisation ne peut avoir pour effet de prolonger la période prévue pour l'un ou l'autre de ces congés.

L'enseignant qui ne s'est pas prévalu de son congé parental sans traitement, pour l'un ou l'autre des congés prévus au paragraphe a) ou b) de la présente clause peut, pour la portion dont son conjoint ne se prévaut pas, bénéficier d'un tel congé parental sans traitement en suivant les formalités prévues au présent article. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux périodes immédiatement consécutives.

5-15.28

Au cours du congé parental sans traitement, l'enseignant accumule son ancienneté, accumule son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé parental partiel sans traitement, l'enseignant accumule son ancienneté, accumule son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes qui lui sont applicables.

À son retour, l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la présente convention.

- 5-15.29 Lorsque l'enseignante prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité, le congé sans traitement ou le congé partiel sans traitement doit suivre immédiatement la période du report des vacances.

Congé pour responsabilités parentales ou familiales

- 5-15.30 Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'enseignant dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio affectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence. L'aménagement de ce congé est fait conformément à la clause 5-15.27.

Au lieu de se prévaloir de ce congé, l'enseignant peut obtenir un congé partiel sans traitement d'une année scolaire complète. L'aménagement de ce congé est fait conformément au paragraphe b) de la clause 5-15.27.

Sous réserve des autres dispositions de la convention, l'enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année, lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant pour des raisons de santé ou de sécurité.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque des congés de maladie ou pour raisons personnelles de l'enseignant et, à défaut, ces absences sont sans traitement.

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

- 5-15.31 Un enseignant peut s'absenter de son travail, sans traitement ni indemnité, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent. L'enseignant doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. Ces journées sans traitement utilisées pour responsabilités familiales peuvent, au choix de l'enseignant, être déduites de la banque des congés de maladie ou pour raisons personnelles de l'enseignant et, à défaut, ces absences sont sans traitement.

5-15.32 Un enseignant qui justifie de trois mois d'ancienneté peut s'absenter du travail, sans traitement ni indemnité, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze mois lorsque sa présence est requise auprès de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. L'enseignant doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant. Toutefois, si un enfant mineur de l'enseignant est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'enseignant a droit à une absence sans traitement ni indemnité qui se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

La participation de l'enseignant aux régimes d'assurance collective et de retraite ne doit pas être affectée par l'absence de l'enseignant, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

À la fin de son absence, l'Employeur doit réintégrer l'enseignant dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel de l'enseignant n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Si l'Employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus l'enseignant s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits et privilèges que les enseignants effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

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

5-15.33 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 (L.R.Q., c. N-1.1).

5-15.34 Dispositions diverses

- a) Le congé pour adoption visé au premier alinéa de la clause 5-15.26 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.
- b)
 - 1) Le congé parental à temps plein sans traitement prévu au paragraphe a) de la clause 5-15.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance ;
 - 2) le congé parental sans traitement prévu au paragraphe b) de la clause 5-15.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance ;
 - 3) le congé parental partiel sans traitement prévu au paragraphe b) de la clause 5-15.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1er mai précédent.
- c)
 - 1) Le congé pour responsabilités parentales ou familiales prévu au premier alinéa de la clause 5-15.30 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance ;
 - 2) le congé pour responsabilités parentales prévu au deuxième alinéa de la clause 5-15.30 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} mai précédent.

5-15.35 L'Employeur doit faire parvenir à l'enseignant, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'enseignant à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-15.27.

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

5-15.36 L'enseignant à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé parental sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant

l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

L'enseignant qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu de la clause 5-15.27 ne peut le faire que pour des raisons exceptionnelles et qu'avec l'accord de l'Employeur. L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir des modalités d'un tel retour.

5-15.37 L'enseignant qui prend un congé de paternité en vertu de la clause 5-15.19 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 5-15.11, pourvu qu'il y ait normalement droit, et par la clause 5-15.15.

5-16.00 Régimes de retraite

5-16.01 Les enseignants visés par la présente convention adhèrent ou maintiennent leur adhésion aux régimes de retraite de la CARRA, sous réserve des dispositions des lois régissant ces régimes.

5-16.02 Pourvu qu'il continue d'être visé par ledit régime, le Collège s'engage à percevoir les cotisations de tout enseignant qui contribue au régime précité. Le Collège fait régulièrement parvenir ces cotisations où il se doit et à qui de droit, le tout selon les prescriptions de la loi.

5-17.00 Attribution des congés sans solde et avec solde

5-17.01 Le nombre d'enseignants pouvant obtenir un congé sans solde, une retraite progressive ou un congé à traitement différé ne peut excéder 10% du nombre des enseignants à temps complet.

Si l'Employeur accepte de dépasser le 10% mentionné à l'alinéa précédent, les congés sont octroyés selon l'ancienneté.

5-18.00 Retraite progressive

5-18.01 Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à un enseignant de réduire sa charge de travail, pour une période d'une (1) à cinq (5) années consécutives, dans une proportion telle que la charge de travail ne doit pas être inférieure à quarante pour cent (40 %) de la charge régulière de travail d'un enseignant à temps plein.

5-18.02 Seul l'enseignant à temps plein participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

5-18.03 Aux fins du présent article, le mot « entente » signifie l'entente mentionnée à l'annexe F.

5-18.04 Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, l'enseignant doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

L'enseignant signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à la Commission.

5-18.05 a) L'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit à l'Employeur normalement avant le 31 décembre précédant l'année de travail où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive.

b) La demande précise la période envisagée par l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année visée.

La prise de retraite progressive peut également se faire sur 50% de l'année si le contrat est de 50% de la tâche régulière et cela, soit pour la première moitié de l'année scolaire (août à janvier) ou la deuxième moitié (janvier à la fin de l'année scolaire).

c) En même temps que sa demande, l'enseignant fournit à l'Employeur une attestation de la CARRA à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

5-18.06 L'octroi d'une demande visant la mise à la retraite de façon progressive est du ressort de l'Employeur, cependant, dans le cas de refus, l'Employeur, si l'enseignant en fait la demande, lui fournit les raisons de son refus.

5-18.07 L'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la charge de travail qu'il assume par rapport à la charge de travail d'un enseignant à temps plein.

5-18.08 Les autres bénéfices monétaires, notamment ceux découlant des régimes d'assurances et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.

5-18.09 Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur 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.

- 5-18.10 La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur.
- 5-18.11 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant doit 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 de façon progressive.
- 5-18.12 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant accumule ancienneté et expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive. De plus, l'enseignant choisit sa tâche avec un maximum de deux (2) tâches complémentaires y incluant celle relative au portail.
- 5-18.13 L'enseignant a droit à tous les bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
- 5-18.14 Dans le cas où l'enseignant n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par la CARRA, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'enseignant aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) ans.
- Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA et l'Employeur.
- 5-18.15 Advenant la retraite, la démission, la rupture de contrat, le renvoi, le non-réengagement, le décès de l'enseignant, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 5-18.14, l'entente prend fin à la date de l'événement.
- 5-18.16 L'enseignant démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.
- 5-18.17 L'Employeur et l'enseignant signent l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

Chapitre 6-0.00 Rémunération des enseignants

6-1.00 Classement salarial

- 6-1.01 Le classement d'un enseignant est déterminé par sa scolarité et son expérience.
- 6-1.02 La scolarité d'un enseignant est évaluée conformément aux dispositions du Manuel d'évaluation du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec. L'Employeur respecte, aux fins de classement, toute attestation officielle de scolarité déjà émise par le ministère ou une commission scolaire du Québec. L'attestation officielle dudit ministère détermine sa scolarité au 1^{er} juillet de l'année d'engagement.
- 6-1.03 L'enseignant remet à l'Employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et/ou professionnelle, avant la signature de son contrat d'engagement s'il s'agit d'un nouvel enseignant, ou au plus tard le 15 octobre de l'année en cours s'il s'agit d'un enseignant reclassé. L'Employeur atteste à l'enseignant, par écrit, qu'il a reçu tels documents. Dans le cas où un enseignant désire conserver un document original qui lui appartient, l'Employeur accepte une photocopie après avoir pris connaissance dudit document.
- 6-1.04 Dans le cas de l'enseignant à l'emploi de l'Employeur à la date d'accréditation, la classification et l'expérience telles que déjà établies ne pourront être modifiées à la baisse.
- 6-1.05 L'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé, soit au 1^{er} septembre, soit au 1^{er} février, selon qu'il termine ses études avant l'une ou l'autre de ces dates.
- 6-1.06 S'il y a lieu, le réajustement de salaire faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement :
- a) au 1^{er} septembre de l'année scolaire en cours :
 - i) si au 31 août précédant l'année scolaire en cours, l'enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité ;

et

ii) s'il a fourni, avant le 15 octobre de l'année scolaire en cours, les documents requis, à moins que le retard ne puisse lui être imputé.

b) au 1^{er} février de l'année scolaire en cours :

i) 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

ii) s'il a fourni, avant le 15 mars de l'année scolaire en cours, les documents requis, à moins que le retard ne puisse lui être imputé.

6-1.07

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

a) toute année d'enseignement à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée ;

b) le temps d'enseignement, dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, comme enseignant à temps partiel, est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience et alors le nombre de jours d'enseignement requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours comme enseignant à temps complet, mais il ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété cent trente-cinq (135) jours. Ce calcul se fait le 1^{er} juillet ou à la date d'engagement.

c) Malgré ce qui précède, l'expérience acquise en 1982-1983 ne permet aucun avancement d'échelon.

6-1.08

L'exercice d'un métier ou d'une profession qui est en rapport avec la fonction d'enseignant 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 quatre (4) mois pour constituer une (1) ou des années ;
- c) chacune des dix (10) premières années ainsi faites équivaut à une (1) 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.

6-1.09 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une (1) année d'expérience par année scolaire.

6-1.10 L'enseignant peut déposer un grief concernant l'évaluation de ses années d'expérience. Il peut aussi soumettre son cas au Comité des relations de travail.

6-1.11 L'évaluation de la scolarité en années complètes telle qu'elle est établie conformément au présent article 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 :

- a) 17 ans et moins, tout enseignant qui a 17 années de scolarité ou moins ;
- b) 18 ans, tout enseignant qui a 18 années de scolarité ;
- c) 19 ans, tout enseignant qui a 19 années de scolarité ou plus sans doctorat de 3^e cycle ;
- d) 19 ans, tout enseignant qui a 19 années de scolarité ou plus avec doctorat de 3^e cycle.

6-2.00 Rémunération

6-2.01 Pour la durée de la présente convention collective et jusqu'à son renouvellement, l'Employeur applique à tous les enseignants les échelles de salaire qui s'appliquent aux enseignants des commissions scolaires du Québec.

Aux fins de l'application de la présente convention collective, l'enseignant a droit au salaire prévu par les échelles de salaire présentées à l'annexe D, selon la catégorie dans laquelle il est classé à la suite de l'application de l'article 6-1.00.

Le traitement annuel de l'enseignant vaut pour toute l'année scolaire comprenant les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

Pour la durée de la présente convention collective et jusqu'à son renouvellement, l'Employeur applique à tous les enseignants les taux et échelles de traitement, ainsi que les autres mécanismes d'indexation et montants forfaitaires qui sont appliqués et qui affectent à la hausse ou à la baisse le traitement des enseignants du secondaire des commissions scolaires du Québec régis par les conventions collectives de la Centrale de syndicats du Québec (CSQ).

Il est entendu que ces échelles, ces mécanismes d'indexation et ces montants forfaitaires sont réputés faire partie de la présente convention collective à compter de la date de leur mise en application.

- 6-2.02 Tout enseignant est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience au prorata de sa tâche d'enseignement.
- 6-2.03 Pour des fins de calcul de la rémunération et de l'ancienneté, le calcul de la tâche d'un enseignant en allègement ou en retraite progressive se fera soit sur la base de 26 périodes moins le nombre de périodes d'enseignement en allègement s'il consent à prendre 2 tâches complémentaires ou sur la base de 25 périodes sans tâches complémentaires.
- 6-2.04 Pour la durée de la présente convention collective et jusqu'à son renouvellement, lorsque la suppléance rémunérée est assumée conformément à la clause 8-8.00, l'enseignant reçoit pour chaque période de cours le montant payé par période de suppléance aux enseignants des commissions scolaires du Québec (CSQ) pour les années couvertes par la présente convention avec rétroactivité s'il y a lieu.
- Ce traitement est versé au plus tard à la deuxième (2^e) paie suivant l'exécution de la suppléance.
- 6-2.05 Lorsque l'absence est comblée par un remplaçant visé à la clause 1-1.25, il reçoit pour chaque période le taux applicable pendant cette même période à tels enseignants des commissions scolaires du Québec (CSQ), pour les vingt (20) premiers jours ouvrables. À la vingt et unième (21^e) journée,

L'Employeur paie le traitement comme s'il s'agissait d'un enseignant à temps plein couvert par la clause 6-2.01, et ce, rétroactivement à la première journée de travail.

L'enseignant qui fait plus d'un remplacement à la suite l'un de l'autre est rémunéré dès la première journée du remplacement suivant au taux prévu à la vingt et unième (21^e) journée à la présente clause s'il s'agit d'un remplacement dont la durée prévue excède 20 jours.

L'enseignant permanent qui accepte une tâche supplémentaire en remplacement est rémunéré selon son échelle salariale dès la première journée de remplacement.

6-2.06 Toute fonction qui excède la tâche prévue à la clause 8-6.00 est rémunérée au prorata de cette charge supplémentaire pour chaque période qui excède la tâche maximale. Un enseignant peut, une fois le processus des affectations terminé, avec l'accord de l'Employeur, s'affecter à un nombre supérieur de périodes d'enseignement sans toutefois dépasser 28 périodes d'enseignement par cycle.

6-3.00 Versement du traitement

6-3.01 L'enseignant reçoit son traitement annuel prévu à l'article 6-2.00 en vingt-six (26) versements égaux tous les deux (2) jeudis en commençant le premier jeudi du mois de septembre.

Cependant, dès le 23 juin, les enseignants reçoivent les versements couvrant le reste de l'année scolaire.

L'enseignant qui désire continuer de recevoir ses versements tous les deux (2) jeudis après le 23 juin doit en aviser l'Employeur par écrit avant le 15 juin.

Le versement du traitement devant échoir un jour férié est payé le jour ouvrable précédant ce jour férié.

6-3.02 Advenant une erreur de plus de quinze pour cent (15%) sur la paie, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques, en remettant à l'enseignant le montant dû. Si l'erreur est moindre, l'Employeur corrigera cette erreur au moment du versement de la paie suivante.

Si l'Employeur remet à l'enseignant, suite à une erreur administrative, un montant auquel il n'a pas droit, le remboursement se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et l'enseignant.

- 6-3.03 Le chèque de paie est accompagné des informations suivantes :
- a) nom et prénom de l'enseignant ;
 - b) date de la période de paie ;
 - c) salaire régulier brut ;
 - d) salaire additionnel ;
 - e) retenue pour institutions d'épargne ;
 - f) détail des déductions ;
 - g) paie nette ;
 - h) gains et déductions cumulés ;
 - i) déductions pour fins de régimes complémentaires d'assurance ou de traitement différé, le cas échéant.
- 6-3.04 Pendant la période du 25 juin au 25 août exclusivement, tout travail effectué à la demande de l'Employeur est rémunéré à raison d'un deux centième (1/200^e) du traitement annuel par jour travaillé. L'enseignant est alors rémunéré pour au moins une demi-journée, quel que soit le temps travaillé. Il en est de même pour tout travail effectué à la demande de l'Employeur durant les jours fériés.
- 6-3.05 Durant l'année, l'enseignant a droit aux congés fériés accordés aux élèves.
- 6-3.06 Tout enseignant dispose, à sa discrétion, de la période allant du 25 juin au 25 août exclusivement.
- 6-4.00 Suppléants et remplaçants**
- 6-4.01 Les parties établissent les principes suivants pour le statut des suppléants et des remplaçants ainsi que leurs avantages sociaux, le cas échéant :
- a) Les suppléants n'ont droit qu'à la rémunération établie pour leur suppléance en vertu de la clause 6-2.04 de la convention collective sans avantages sociaux ;
 - b) Les remplaçants bénéficieront de tous les droits et avantages sociaux établis à la convention collective après une période de trois (3) mois de calendrier. À compter du quatrième (4^e) mois, ils auront droit aux avantages sociaux prévus à la convention collective sauf les congés de maternité et parentaux, lesquels sont ceux établis à la Loi sur les normes du travail et la Loi sur assurance emploi ;

Le Collège payera toutefois les journées d'absence de maladie de la façon suivante :

- Remplaçants pour une période fixe :

Le Collège payera à compter du quatrième (4^e) mois les jours d'absence de maladie survenus pendant cette première période, lesquels seront établis en proportion du crédit prévu à la convention collective. Ledit remboursement sera effectué à cent pour cent (100 %) des jours d'absence de maladie pour autant que ceux-ci ne soient pas supérieurs au crédit.

- Remplaçants pour une période indéterminée :

Le Collège payera au retour du titulaire dudit poste ou le 30 juin les jours d'absences de maladie survenus pendant le remplacement, lesquels seront établis en proportion du crédit prévu à la convention collective. Ledit remboursement sera effectué à cent pour cent (100%) des jours d'absence de maladie pour autant que ceux-ci ne soient pas supérieurs au crédit.

Quant à l'adhésion aux régimes collectifs d'assurances, les remplaçants en sont exclus et devront demeurer avec la RAMQ.

6-4.02

L'Employeur se réserve le droit de remplacer l'enseignant absent. S'il décide de le faire, il peut choisir de remplacer une partie ou la totalité de la tâche et l'octroyer à un ou plusieurs enseignants.

1) Remplacement

- 1.1 Lorsqu'un enseignant est absent pour moins de quatre (4) jours, il est suppléé par les enseignants inscrits sur la liste des suppléances du campus.
- 1.2 Dès que l'Employeur sait que l'absence sera de plus de trois (3) jours, des enseignants du campus peuvent remplacer momentanément l'absent dès la première journée ou l'Employeur peut décider d'embaucher un remplaçant de l'extérieur ou un enseignant à temps partiel du Collège.
- 1.3 Le processus de remplacement doit tenir compte de la qualification et de la disponibilité du remplaçant, s'il y a égalité l'enseignant du campus ayant le plus d'ancienneté sera choisi.

- 1.4 Rémunération supplémentaire des enseignants pour un remplacement momentané :
 - 1.4.1 Pour chaque période qu'il enseigne l'enseignant est rémunéré à 100% de son salaire par période. (Salaire annuel /577.77 par périodes de 75 minutes ou l'équivalent.)
 - 1.4.2 Si l'enseignant assume uniquement la préparation, pour chaque période préparée, mais qu'il n'enseigne pas en classe, une rémunération de 33% du taux d'une période lui sera octroyée.
 - 1.4.3 Si l'enseignant assume uniquement la correction, pour chaque heure de correction une rémunération de 10% supérieur du taux de suppléance ramené sur 60 minutes lui sera octroyée. (Le nombre d'heures de corrections est entériné par le directeur du campus, l'enseignant qui corrigera et l'officier syndical du campus).
- 1.5 Ce remplacement, par un enseignant du Collège, ne doit pas excéder quelques semaines e. i. 2 cycles de 9 jours. Une exception pourrait être faite pour les congés de paternité. Advenant un cas particulier, le tout serait soumis au Syndicat.

6-5.00 Frais de séjour et de déplacement

6-5.01 L'enseignant qui utilise, à la demande de l'Employeur, son automobile personnelle dans le cadre de son travail a droit au remboursement de ses déplacements au taux de 0.43 \$/km. Le Kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par un enseignant lors de l'exercice de ses fonctions, y incluant les déplacements entre campus la même journée.

Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache (campus) auquel l'enseignant est affecté régulièrement. Si l'enseignant est affecté à plus d'un campus, le port d'attache est déterminé en fonction du campus où l'enseignant accomplit le plus grand pourcentage de tâche éducative.

Dans les cas où l'enseignant n'a pas à se présenter à son port d'attache en début ou en fin de journée, il reçoit le moindre entre la distance qui sépare les deux (2) campus ou la distance entre son domicile et le lieu d'affectation. S'il doit se rendre ailleurs que dans un campus, il reçoit le

moindre entre la distance qui sépare son domicile et le lieu d'affectation ou la distance entre le port d'attache et le lieu d'affectation.

6-5.02 Pour ses repas :

- Sur présentation des pièces justificatives, un maximum de dix dollars (10 \$) pour le déjeuner, un maximum de dix-huit dollars (18 \$) pour le dîner et un maximum de trente-deux dollars (32 \$) pour le souper. Les breuvages alcoolisés ne sont pas remboursés par l'Employeur.

6-5.03 Les sommes dues en vertu du présent article sont payées dans un délai maximum de trente (30) jours de la réception du compte de dépenses et les allocations de dépenses relatives à l'année de travail en cours doivent être soumises à l'Employeur avant la fin de l'année de travail concernée.

Chapitre 7-0.00 Perfectionnement

7-1.00 Perfectionnement

- 7-1.01 L'Employeur reconnaît toute l'importance que peut avoir pour lui le perfectionnement de ses enseignants ; aussi s'engage-t-il, dans le cadre du présent chapitre, à leur faciliter l'accessibilité au perfectionnement.
- 7-1.02 L'Employeur reconnaît que le perfectionnement sur les plans intellectuel, pratique et technique est une activité qui améliore la qualité de l'éducation.
- 7-1.03 De leur côté, les enseignants reconnaissent que l'activité de perfectionnement doit être fonction des ressources de l'Employeur et des besoins spécifiques du Collège.
- 7-1.04 Si l'Employeur modifie ses politiques relatives au perfectionnement des enseignants et les programmes qui en découlent, conformément à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (L.R.Q., chapitre D-8.3), il consulte le conseil pédagogique préalablement à la diffusion.
- 7-1.05 L'enseignant qui désire bénéficier de perfectionnement en fait la demande à son employeur selon la procédure établie conformément à la politique relative au perfectionnement.
- 7-1.06 Tout perfectionnement demandé par l'Employeur se fera entièrement aux frais de l'Employeur.
- 7-1.07 L'Employeur assume les frais de séjour et de déplacement qui sont encourus par l'enseignant lorsqu'il participe à des activités de perfectionnement, le tout conformément à l'article 6-5.00.
- 7-1.08 L'enseignant qui participe à une activité de perfectionnement du lundi au vendredi durant l'année scolaire est réputé être au travail pour les fins de la présente convention. Si une telle activité a lieu le samedi ou le dimanche, et que l'Employeur oblige l'enseignant à assister à une telle activité, l'Employeur paye l'équivalent de 1/200^e du traitement annuel de l'enseignant pour cette journée.

Chapitre 8-0.00 Activités professionnelles

8-1.00 Principes généraux

8-1.01 Les conditions d'exercice de la fonction 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 relatives à la tâche doivent être telles que les enseignants puissent bénéficier des conditions d'exercice de leur profession qui leur permettent d'assurer efficacement leurs fonctions.

8-1.03 Le Collège reconnaît l'engagement et la responsabilité professionnelle de ses enseignants pour un enseignement de qualité.

En conséquence, il accorde à ces derniers l'autonomie professionnelle nécessaire dans le choix de la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de leurs cours. Cette autonomie professionnelle doit s'exercer dans le respect des politiques, procédures et pratiques du Collège.

Toutefois, le Collège peut suggérer des modifications à cette démarche si les performances des élèves ne sont pas satisfaisantes.

8-2.00 Fonction générale

8-2.01 Dans le cadre de ses devoirs, les attributions caractéristiques de l'enseignant sont de :

- 1) préparer et présenter des cours dans le cadre des programmes autorisés ;
- 2) collaborer avec les autres employés en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins des élèves ;
- 3) évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à l'autorité compétente du Collège et aux parents ; cette évaluation comprend entre autres les préparations des contrôles et des examens, la surveillance des contrôles et des examens, et la consignation des évaluations des élèves ;
- 4) assurer l'encadrement des élèves inscrits à ses périodes d'enseignements ;

- 5) faire rapport à la direction de l'école des retards et des absences de ses élèves selon le système de contrôle en application ;
- 6) participer aux réunions en relation avec son travail y compris les réunions de parents ;
- 7) assurer l'accueil et la sortie des élèves à son local de classe ;
- 8) préparer un (des) plan(s) d'apprentissage annuel(s) pour son ou ses programmes ;
- 9) assurer les tâches complémentaires ;
- 10) laisser des travaux pour les élèves lorsqu'il doit s'absenter ;
- 11) surveiller les élèves qui lui sont confiés ainsi que les autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence ;
- 12) participer à la vie scolaire.

8-3.00 Nouveaux programmes

8-3.01 Dans le cadre de l'implantation d'un nouveau programme, le Collège met à la disposition des élèves et des enseignants les manuels et le matériel didactique en nombre suffisant.

De plus, le Collège s'assure que l'enseignant a reçu ou possède une formation adéquate.

8-3.02 Les modalités d'implantation des nouveaux programmes sont un objet de participation des enseignants dans le cadre du chapitre 4-0.00 de la présente convention.

8-4.00 Évaluation des apprentissages

8-4.01 L'enseignant doit fournir jusqu'à quatre (4) rapports d'évaluation sur le rendement scolaire de ses élèves. Si le Collège désire modifier sa politique concernant les rapports d'évaluation, il doit consulter au préalable le Conseil pédagogique.

8-4.02 Les modalités d'évaluation des apprentissages sont un objet de participation des enseignants dans le cadre du chapitre 4-0.00 de la présente convention.

8-5.00 Durée de travail de l'enseignant

8-5.01 Année de travail

- a) L'année de travail de l'enseignant comporte deux cents (200) jours de travail.
- b) La distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail doit se faire entre le 25 août et le 23 juin.
- c) Le calendrier scolaire doit prévoir une semaine de vacances à la fin de février ou au début de mars.
- d) Le calendrier scolaire doit prévoir une deuxième (2^e) semaine de vacances complète.

Semaine de travail

8-5.02 La semaine de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

Sous réserve des dispositions de la présente convention, l'enseignant n'est tenu d'être à l'école que le temps nécessaire à l'exécution de sa tâche individuelle de travail, et pour assister aux réunions prévues dans sa tâche.

8-5.03 Journée de travail

- a) La tâche journalière d'un enseignant est répartie sur un maximum de sept (7) heures consécutives, exclusion faite des réunions pédagogiques convoquées après les cours.
- b) La durée d'une journée pédagogique prévue à 8-9.05 a) est de cinq (5) heures consécutives. Nonobstant ce qui précède, une de ces journées peut être de six (6) heures consécutives dans le cadre d'une formation pour tous les enseignants. Une (1) heure durant les six (6) est allouée au repas.
- c) Le temps de présence minimum au Collège, lorsqu'il n'y a pas de cours et que cette journée est considérée comme une journée en présence des élèves, est d'une durée égale à la tâche d'enseignement prévue à sa grille horaire pour cette journée.
- d) Les enseignants disposent pour dîner d'une période de cinquante (50) minutes lorsque les horaires peuvent être raisonnablement aménagés en conséquence.

8-5.04 Remplacement lors d'une activité

La clause 8-5.03 c) de la convention collective s'applique à une journée ou à une partie de journée où les élèves ou une partie des élèves ne sont pas en classe à cause d'une activité qui les entraîne hors de leur classe.

Dans ce cas, l'enseignant doit indiquer au Collège à quel moment dans la journée il complètera sa journée de travail.

8-6.00 Tâche éducative

8-6.01 Contenu de la tâche éducative

La tâche éducative maximale d'un enseignant comprend 26 périodes par cycle de 9 jours (24 périodes d'enseignement et 2 tâches complémentaires).

La tâche éducative comprend les périodes d'enseignement et les tâches complémentaires.

Les tâches complémentaires incluent seulement les activités suivantes :

Portail :

- Portail, uniquement pour la prise d'absence, l'entrée de notes, les devoirs, les leçons, les plans d'apprentissages et les communications aux parents. Il est entendu que cette tâche complémentaire est attribuée obligatoirement et automatiquement à chaque enseignant et qu'elle équivaut à 1 période par cycle de 9 jours ;

Autres tâches complémentaires :

- Encadreur PEI ;
- Titulariat ;
- Tutorat ;
- Tutorat sportif ;
- Mentorat ;
- Participation au conseil pédagogique ;
- Après entente avec le Syndicat, tout autre projet accepté par la direction du Collège, y excluant toutes activités de récupérations académiques ;

Au maximum au 1^{er} juin de chaque année, l'Employeur fait connaître, par écrit, ses besoins par campus pour la prochaine année scolaire pour chacune des tâches complémentaires mentionnées à la présente clause. Il est entendu que chacune des tâches complémentaires équivaut à une (1) période par cycle de 9 jours, qu'elles sont attribuées par ancienneté, au choix de l'enseignant et lors de la période d'affectation prévue à la présente convention collective. L'Employeur doit assurer un nombre suffisant de tâches complémentaires afin que chaque enseignant puisse recevoir au moins deux (2) tâches complémentaires, y incluant celle relative au portail.

Pour la tâche complémentaire du mentorat, le Collège indique aux enseignants au plus tard à la fin du premier cycle de 9 jours de l'année scolaire leurs tâches complémentaires en fonction de l'alinéa précédent. Lors de la période d'affectation prévue à la présente convention collective, lorsqu'un enseignant choisit la tâche complémentaire du mentorat, ce dernier doit, lors de son choix, communiquer à l'Employeur un deuxième choix de tâche complémentaire.

La tâche éducative comprend :

- la tâche d'enseignement qui est de 24 périodes ;

et

- 2 tâches complémentaires ;

Un enseignant affecté à une tâche d'enseignement de 25 périodes reçoit la tâche complémentaire relative au portail. (Si jamais on lui offrait et qu'il acceptait une autre tâche complémentaire, il serait payé un vingt-cinquième de plus.)

Un enseignant affecté à une tâche d'enseignement de 26 périodes n'a pas de tâche complémentaire autre que celle relative au portail et cette 26^e période lui est payée au montant d'un vingt-cinquième. (Si jamais on lui offrait et qu'il acceptait une autre tâche complémentaire, il serait payé un vingt-cinquième de plus.)

Si un enseignant ne peut se construire une tâche de 24 périodes à cause du fait qu'une matière, suite à un geste administratif, a moins de périodes que dans les autres groupes de la même matière, alors :

L'enseignant de 23 périodes d'enseignement reçoit :

- La tâche complémentaire relative au portail et 2 tâches complémentaires ;

Si pour s'affecter à une tâche, un enseignant doit avoir cinq (5) préparations ou plus, il lui est accordé un crédit dans le calcul de sa tâche à même les périodes d'enseignement ou de tâches complémentaires.

Pour la durée de la présente convention collective et jusqu'à son renouvellement, l'Employeur s'engage à rendre disponible un nombre de titulariats équivalents au nombre de groupe au Collège pour les niveaux secondaires 1, 2 et 3.

8-6.02 Dispositions diverses relatives à la tâche éducative

La participation des enseignants aux activités de classe-neige, camp de formation ou autre de même nature, est facultative.

8-7.00 Règles d'affectation des enseignants

8-7.01 L'Employeur fait connaître son nombre de groupes par niveau d'enseignement (y incluant les groupes décloisonnés et les groupes options) et par campus ainsi que sa maquette de cours pour l'année scolaire suivante au plus tard le 30 avril de chaque année.

8-7.02 Aux fins d'affectation des enseignants permanents, le processus retenu est l'établissement de l'ordre de sélection suivant :

- l'ancienneté projetée au 30 juin de chaque année selon la clause 5-3.03 au Collège est le critère déterminant. S'il y a égalité dans l'ancienneté, l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir le plus d'ancienneté et, à expérience égale, celui qui a le plus de scolarité en années complètes et en fraction d'année est réputé être le plus ancien ; s'il y a encore égalité, on procède au tirage au sort en présence des parties.

8-7.03 L'Employeur prépare une liste établissant l'ordre de sélection. Cette liste sera affichée pendant cinq (5) jours ouvrables au plus tard le 30 avril. Toute contestation devra être déposée au comité de relations de travail à l'intérieur des cinq (5) jours.

8-7.04 Les personnes visées par le paragraphe i) de la clause 5-3.04 et celles visées par la clause 5-3.07 qui désirent choisir une tâche éducative pour

l'année scolaire suivante doivent demander leur inscription sur cette liste avant le 15 avril.

8-7.05 Pour les enseignants permanents :

- 1) Toutes les périodes d'enseignement par matière et par groupe forment un bassin de périodes disponibles par campus.
- 2) Aux fins d'affectation et pour la durée de la convention collective, les campus existants au moment de la signature sont indissociables.

8-7.06 L'Employeur convoque les enseignants permanents selon l'ordre de sélection établi au paragraphe 8-7.03.

8-7.07 Le Syndicat peut déléguer jusqu'à trois représentants pour assister à ces rencontres d'affectation. Aucune libération syndicale n'est accordée pour cette activité à moins qu'aucun représentant ne soit disponible. Auquel cas, si nécessaire, le Syndicat libère un représentant à raison d'un maximum de deux (2) jours par représentant à même les libérations prévues aux clauses 3-5.01 et 3-5.03.

8-7.08 **Rencontre d'affectation**

- a) L'affectation se fait au niveau du Collège.
- b) L'enseignant permanent, lors de la rencontre, doit : se constituer une tâche d'enseignement à partir du bassin créé au paragraphe 1) de la clause 8-7.05.
- c) L'enseignant permanent doit choisir une tâche d'enseignement pour laquelle il possède les qualifications telles que déterminées à la clause 8-7.10.
- d) Lorsque la tâche d'enseignement comporte plus d'une matière d'enseignement, l'enseignant doit être qualifié au sens de la clause 8-7.10 pour la matière dominante.
- e) Un enseignant permanent peut se constituer un poste avec des périodes provenant de deux (2) bassins de Ville Sainte-Catherine ou de Longueuil, aux horaires compatibles, si c'est son seul moyen de se constituer un poste à temps plein.
- f) L'enseignant qui a demandé et obtenu un allègement de sa tâche éducative choisit sa tâche en fonction de cet allègement avec un

maximum de deux (2) tâches complémentaires y excluant celle relative au portail. Cet enseignant doit toutefois assumer les tâches reliées au dit portail.

- g) Sous réserve d'une contestation par un enseignant possédant plus d'ancienneté, le choix de tâche est validé lors de la rencontre d'affectation.
- h) L'Employeur peut refuser le choix de tâche d'enseignement effectué par un enseignant selon le paragraphe b) de la présente clause et lui en expose les motifs.

En pareil cas, l'enseignant formule un autre choix et le processus d'affectation se poursuit.

8-7.09

Dans les trois (3) jours qui suivent la fin de la période d'affectation, le comité de relations de travail étudie l'ensemble des refus que l'Employeur a exprimés afin de trouver des solutions pouvant être acceptables pour le Collège et le Syndicat. Si un accord survient, il lie le Collège, l'enseignant et le Syndicat.

Si le comité de relations de travail ne parvient pas à un accord, le litige est soumis à l'arbitrage selon les règles particulières suivantes :

- a) Un avis écrit de l'enseignant ou du Syndicat indiquant le ou les choix qui ont été refusés et la ou les dates de refus par l'Employeur constitue l'avis de grief.
- b) Après transmission de cet avis à l'Employeur, le Syndicat suit la procédure indiquée à la clause 9-2.03 de la convention collective.
- c) Le ou les griefs sont alors déférés à l'arbitre qui est disponible dans les délais requis.
- d) L'audition doit se tenir dans les dix (10) jours de la réunion du comité de relations de travail à moins que les parties ne conviennent de prolonger ce délai.
- e) À moins d'impossibilité totale, l'arbitre doit procéder à l'audition des griefs au cours de la même journée d'audition.
- f) L'Employeur doit démontrer que son ou ses refus ont été exercé(s) pour une cause juste et suffisante.

- g) Le pouvoir de l'arbitre se limite à confirmer le premier choix de l'enseignant ou à confirmer le refus exprimé par l'employeur.
- h) À moins d'entente différente entre les parties, l'arbitre doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de l'audition, à défaut de quoi il perd toute rémunération. Les motifs de la décision peuvent cependant être communiqués ultérieurement aux parties.
- i) Les dispositions du chapitre 9-0.00 qui ne sont pas modifiées par celles de la présente clause s'appliquent.

Dans le cas où, après discussion au comité de relations de travail, l'Employeur accepte le premier choix exprimé par l'enseignant ou que l'arbitre confirme ce premier choix, le processus d'affectation est repris à partir du rang qui est occupé par l'enseignant dans l'ordre de sélection prévu aux clauses 8-7.02 et 8-7.03.

8-7.10

Qualifications

Un enseignant qualifié est celui qui possède un brevet d'enseignement ou un permis d'enseigner ou une autorisation provisoire d'enseigner et qui en plus :

- a) possède les qualifications académiques l'habilitant à enseigner la discipline ;
- ou
- b) a complété au moins quinze (15) crédits universitaires dans la discipline ;
- ou
- c) a enseigné soixante-quinze pour cent (75 %) du programme de la matière choisie au cours des dix (10) dernières années ;
- ou
- d) est recommandé par le directeur des services éducatifs.

Pour l'enseignement de l'éducation physique et à la santé, si, pour des raisons spécifiques, le Collège estime nécessaire d'avoir des exigences particulières et après avoir reçu l'accord du Syndicat, celles-ci doivent être préalablement déterminées après consultation avec le Syndicat. Ces exigences doivent être pertinentes et directement reliées au besoin à

comblé soit à cause de la clientèle visée, soit à cause de la nature même de la matière à enseigner.

8-7.11

- a) De la fin de l'année scolaire à la rentrée des enseignants, si un poste devient vacant ou si un nouveau poste est créé, le poste est affiché pendant une période d'une (1) journée ouvrable, et ce, lors de la rentrée des enseignants et l'Employeur informe les enseignants à son emploi par courriel.

De la rentrée des enseignants au 30 septembre, si un poste devient vacant ou si un nouveau poste est créé, le poste est affiché pendant une période d'un (1) jour ouvrable et l'Employeur informe les enseignants à son emploi par courriel.

Le poste est accordé à l'enseignant intéressé possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont qualifiés au sens de la clause 8-7.10.

- b) Du 1^{er} au 31 octobre, si un poste devient vacant ou si un nouveau poste est créé, le poste est affiché pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.

À compter de la date d'affichage, l'enseignant à cinq (5) jours ouvrables pour poser sa candidature par écrit.

Le poste est accordé à l'enseignant intéressé possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont qualifiés au sens de la clause 8-7.10.

La vacance créée par la mutation occasionnée par cet affichage est comblée par ordre d'ancienneté en respectant l'ordre suivant :

- 1^o par un enseignant sur la liste de rappel ;
- 2^o par un remplaçant légalement qualifié ;
- 3^o par un enseignant nouvellement embauché.

- c) Du 1^{er} novembre à la fin de l'année scolaire, si un poste devient vacant ou si un nouveau poste est créé, le poste n'est pas affiché et est comblé par ordre d'ancienneté en respectant l'ordre suivant :

- 1^o par un enseignant sur la liste de rappel ;
- 2^o par un remplaçant légalement qualifié ;
- 3^o par un enseignant nouvellement embauché.

Le poste est accordé à l'enseignant possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont qualifiés au sens de la clause 8-7.10.

- d) Une copie de l'avis d'affichage ou copie de la lettre circulaire, selon le cas, est transmise au Syndicat par courriel.
- e) L'Employeur transmet au Syndicat par courriel la liste de ses membres qui ont postulé aux postes affichés.
- f) Par voie d'affichage, l'Employeur informe les enseignants du nom du candidat qui a obtenu le poste et copie de cette nomination est transmise au Syndicat par courriel.
- g) Si après le processus d'affectation mentionné à l'article 8-7.00, un pour cent (1%) et moins des périodes est ajouté par rapport aux nombres de périodes du bassin (tout campus confondu), elles sont affichées pendant une (1) journée ouvrable et octroyée par ancienneté aux enseignants qualifiés à la condition que le tout soit compatible avec l'horaire octroyé.

Si après le processus d'affectation mentionné à l'article 8-7.00, plus d'un pour cent (1%) des périodes sont ajoutées par rapport aux nombres de périodes du bassin (tout campus confondu), l'Employeur doit reprendre le processus d'affectation prévu à l'article 8-7.00. Dans ce dernier cas, le processus d'affectation est repris à partir du rang qui est occupé par l'enseignant à qui ces groupes matières pourraient être offerts.

L'Employeur communique au Syndicat le nombre de périodes disponibles du bassin (tout campus confondu) pour l'année scolaire suivante afin d'établir la valeur du un pour cent (1%) et ce, lors de la rencontre d'affectation devant se tenir avant le 30 avril de chaque année.

8-8.00

Suppléance

L'Employeur peut procéder à la suppléance d'un enseignant absent pour toute journée ou partie de journée où l'enseignant est requis de dispenser auprès des élèves les tâches décrites à la clause 8-6.00.

1. L'Employeur doit utiliser le personnel enseignant en priorité pour les périodes de suppléance. Celles-ci sont distribuées équitablement, par campus et par période, parmi les enseignants du campus qui se sont inscrits pour la période où une suppléance doit être effectuée en début d'année.

2. Un enseignant qui s'est déclaré disponible pour effectuer une suppléance sur une période et qui refuse de l'effectuer alors qu'elle lui a été offerte est considéré l'avoir faite aux fins de compilation.
3. Un enseignant qui refuse à plus de deux (2) reprises d'effectuer une suppléance sur une même période alors qu'il s'était déclaré disponible voit son nom rayé de la liste des suppléances pour cette période uniquement.
4. L'Employeur peut également affecter un surveillant à la classe de l'enseignant absent ou prendre tout autre moyen à sa disposition compte tenu des circonstances.
5. L'enseignant disponible pour les périodes jumelées sera privilégié à celui qui ne l'est pas.

Si aucun enseignant n'est disponible pour la période jumelée, le Collège se réserve le droit d'affecter une personne autre qu'un enseignant.

6. La suppléance pour la période jumelée s'effectue à l'endroit où l'enseignant absent devait effectuer ses tâches.

8-9.00 Rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents

- 8-9.01 Toutes les réunions à l'exception des réunions de parents doivent être comptabilisées dans le bassin des heures pédagogiques prévu à la clause 8-9.05.
- 8-9.02 L'Employeur peut convoquer le corps professoral en partie ou en totalité pour des rencontres se tenant à l'intérieur des deux (200) cents jours.
- 8-9.03 L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres tenues le samedi, le dimanche, les jours de fête légale ou les jours de congés prévus à la présente convention.
- 8-9.04 L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à plus de quatre (4) réunions de parents. Ces réunions ont une durée maximale de quatre (4) heures consécutives chacune. Les réunions se terminent au plus tard à vingt-deux heures (22 h 00).
- 8-9.05 Le calendrier des activités professionnelles couvrant la différence à combler entre les deux (200) cents jours de travail de l'enseignant et un maximum de cent quatre-vingts (180) jours de présence des élèves comprend :

- a) sept (7) journées pédagogiques ;
- b) quatre (4) vendredis après-midi pour des réunions. Ces réunions ont une durée maximale de deux (2) heures et demie (½).

L'Employeur convoque les enseignants au moins quatre (4) semaines à l'avance. L'ordre du jour est transmis aux enseignants au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

Un enseignant n'est pas tenu d'assister à plus de quatre réunions.

- c) la participation à des réunions de niveau ou de cycle, à des groupes matières ou à des groupes-classes totalisant un maximum de quarante (40) heures pédagogiques par année scolaire selon les calendriers des campus élaborés avec les enseignants de chaque campus en début d'année et non modifiables à moins d'entente entre la direction du campus et la majorité des enseignants de ce campus.

Cette banque de temps est également allouée aux enseignants pour coordonner, planifier, collaborer, évaluer dans le cadre de ses fonctions d'enseignant à sa discrétion, en dehors du calendrier, lorsque ces derniers ne sont pas tenus d'assister à une rencontre convoquée par la direction selon le calendrier prévu à la clause 8-9.05 c).

- d) Pour les enseignants à temps partiel, la participation à ces journées pédagogiques, réunions de niveau ou cycle, à des réunions groupe matière ou groupe-classes fait l'objet d'un accord avec le directeur de campus de manière à respecter le prorata tâche/présence.

8-9.06 Lorsqu'un enseignant bénéficie d'une grille horaire avec journées sans période et que durant l'année il y a des réunions en vertu de la clause 8-9.05, il n'est pas tenu d'assister à ces réunions.

8-10.00 Règle de formation des groupes d'élèves

8-10.01 Le nombre d'élèves maximum et infranchissable par groupe/classe est de trente-six (36).

8-10.02 L'enseignant reçoit une compensation pour les trente-quatrième (34^e), les trente-cinquième (35^e) et trente-sixième (36^e) élèves.

8-10.03 La compensation prévue à la clause 8-10.02 est d'un dollar (1,00 \$) pour le 34^e élève, de deux dollars (2,00\$) pour le 35^e élève et trois dollars (3,00 \$) pour le 36^e par période/cycle de 6 jours ou l'équivalent.

8-10.04 Le nombre d'élèves donnant droit à la compensation prévue aux clauses 8-10.02 et 8-10.03 est établi deux (2) fois durant l'année scolaire soit le 30 septembre et le 31 janvier. La compilation du calcul est transmise au Syndicat dans les trente (30) jours suivant le calcul effectué.

Si une compensation doit être versée à un enseignant en vertu des clauses 8-10.02 à 8-10.04 inclusivement, elle lui est versée sur la première paye de février pour la prime établie en septembre et la première paye de juillet pour la prime établie en janvier.

8-10.05 Si au trente (30) septembre le nombre d'élèves inscrits au Collège est inférieur à 2 350, la prime pour le 34^e n'existera pas.

8-10.06 **Primes pour les élèves supplémentaires**

La prime du trente-quatrième (34^e), trente-cinquième (35^e) et trente-sixième (36^e) élève sera toujours versée à l'enseignant titulaire du poste s'il a enseigné au moins vingt (20) jours de classe au cours du quatre-vingt-dix (90) jours du semestre de référence. Au cas contraire, la prime sera versée à son remplaçant.

8-11.00 **Conditions particulières**

8-11.01 L'enseignant a accès au dossier scolaire de l'élève tout en respectant les personnes et les codes d'éthique des spécialistes qui y déposent des documents et le tout conformément aux prévisions de Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., chap. A-2.1).

8-11.02 L'Employeur met à la disposition des enseignants un ou des locaux suffisants et fonctionnels servant uniquement de salle(s) de travail.

8-11.03 L'Employeur met à la disposition de l'ensemble de son personnel une salle à dîner.

8-11.04 **Autonomie**

Définition : capacité d'un campus d'être différent d'un autre sur le plan pédagogique (projets pédagogiques particuliers) et sur le plan organisationnel (horaire, règlements).

Tous les projets pédagogiques qui ont une incidence organisationnelle et un impact sur la convention collective doivent, pour être approuvés, être soumis de l'une des façons suivantes :

- 1- par un enseignant
- 2- par un ensemble d'enseignants
- 3- par un représentant de l'Employeur.

Le projet doit être soumis :

- 1^{re}) au directeur de campus et
- 2^e) aux enseignants d'un niveau d'un campus ou d'un campus.

Un projet accepté par la direction et les enseignants devra recevoir l'assentiment du CRT de façon paritaire.

Toutes les décisions ainsi prises, relatives à l'année scolaire suivante, devront être votées avant le 30 avril de l'année en cours. Les décisions sont valides pour une application d'un an. Elles peuvent entraîner des modifications à la convention sans en changer le sens.

Règles de votation :

- Tous les enseignants permanents du campus
- Vote annoncé une semaine à l'avance
- L'enseignant absent peut voter par procuration

8-11.05

Récupération :

Aide pédagogique fournie par un enseignant à un groupe d'élèves (maximum 15) d'un même niveau d'enseignement, dans la ou les matières qu'il enseigne, et ce, dans un but de rattrapage ponctuel pour un retard temporaire observé dans l'apprentissage. Avec l'accord de l'enseignant concerné, le nombre d'élèves par groupe peut dépasser quinze (15). Pour chaque période qu'il enseigne, l'enseignant est rémunéré à 5/6^e de son salaire par période.

8-11.06

Pratiques de récupération

Les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) L'Employeur s'engage à ne pas transférer à toute autre entreprise y compris le PRISME, en sous-traitance ou autrement, de groupes classes ou parties de groupes classes inscrits régulièrement au Collège ; si le transfert a pour effet de diminuer le nombre d'élèves inscrits au Collège ou le nombre de périodes d'enseignement prévues à la maquette du Collège ;
- 2) Le fait que un ou des élèves suivent un cours dispensé par une autre entreprise y compris le PRISME ne pourra avoir pour effet d'exempter cet ou ces élèves d'un cours de la maquette du Collège ;
- 3) La récupération des élèves du Collège en cours d'année scolaire est donnée par des enseignants du Collège, si possible, et gérée par les directeurs de chacun des campus.

8-11.07 Surveillance lors d'examens

Présence d'enseignants lors des sessions d'examens :

- 1) La présence des enseignants peut être requise pour un maximum de deux cents (200) minutes par jour : surveillance d'examen, supervision d'examen, remplacement d'un absent (un remplaçant à la fois).
- 2) Possibilité du dépassement du deux cents (200) minutes avec l'accord de l'enseignant.
- 3) Attribution au prorata de la tâche.
- 4) Répartition équitable de la tâche globale de surveillance entre les enseignants.

8-11.08 Toute demande provenant de l'Employeur faite à un enseignant afin de compléter, en tout ou en partie, un rapport d'évaluation demandé par un intervenant externe, relatif à un élève, reçoit pour chaque rapport complété un montant de soixante-quinze dollars (75,00 \$).

Les sommes dues en vertu de la présente clause sont payables dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables.

8-11.09 Le Collège octroie à chaque enseignant à son emploi la somme de trente dollars (30,00 \$) par année scolaire pour des fournitures de bureau et de papeterie. Les sommes dues en vertu du présent article sont payées dans un délai maximum de trente (30) jours de la réception du compte de dépenses et les allocations de dépenses relatives à l'année de travail en cours doivent être soumises à l'Employeur avant la fin de l'année de travail concernée.

Chapitre 9-0.00 Griefs et arbitrage

9-1.00 Procédure de règlement de griefs

9-1.01 L'enseignant accompagné du représentant syndical peut, s'il le désire, tenter de régler son différend auprès de l'autorité compétente. Cette rencontre est facultative.

9-1.02 En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue au présent article.

9-1.03 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, sous pli recommandé, par poste certifiée, par remise de main à main ou par huissier de la naissance d'un grief. L'avis de grief doit contenir sommairement les faits qui sont à son origine et l'information disponible nécessaire à sa compréhension, et, à titre indicatif, les articles ou clauses impliqués et le correctif requis et ce, sans préjudice.

L'avis de grief doit être posté ou remis dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait.

La date du récépissé constatant le dépôt à la poste des documents expédiés par courrier recommandé ou poste certifiée constitue une preuve prima facies servant à calculer les délais prévus aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

9-1.04 La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

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

9-1.05 Dès que l'Employeur est avisé par écrit de l'existence d'un grief, le Syndicat ou l'Employeur peut en demander l'inscription à l'ordre du jour du comité de relations de travail dans le but d'y trouver une solution.

9-1.06 Nonobstant la clause 9-1.05, dans les dix (10) jours du dépôt à la poste ou de la remise de l'avis de grief, l'Employeur énonce au Syndicat, par écrit, sa position sur le grief.

9-1.07 Si la réponse de l'Employeur mentionnée à la clause 9-1.06 est estimée inadéquate ou insatisfaisante, s'il n'y a pas de réponse ou si la réponse n'est

pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut, selon la procédure décrite à l'article 9-2.00, soumettre le grief à l'arbitrage.

9-1.08 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentants de l'Employeur et du Syndicat.

9-1.09 Aux fins d'application de la clause 9-1.03, les délais ne courent pas durant la période de vacances d'été des enseignants, pendant les deux (2) semaines de la période des Fêtes ni pendant le congé scolaire (fin février début mars).

9-1.10 Aucun enseignant ne doit subir d'intimidation, de représailles ou de discrimination du fait qu'il est impliqué dans un grief.

9-2.00 Arbitrage

9-2.01 Tout grief peut être déféré à l'arbitrage par le Syndicat, selon la procédure prévue au présent article.

9-2.02 Le Syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit donner un avis écrit à cet effet à l'Employeur dans les six (6) mois suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.06. Tel avis doit être transmis sous pli recommandé, par poste certifiée, remis de main à main ou par huissier.

9-2.03 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre conformément à la clause 9-2.02. Dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.02, les parties tentent de s'entendre sur le choix de l'arbitre. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une des parties peut demander au ministère du Travail d'en désigner un.

9-2.04 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.

9-2.05 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de sa propre initiative ou à la demande d'une partie, ordonner le huis clos.

9-2.06 L'arbitre convient avec le Syndicat et l'Employeur de la date, du lieu et de l'heure des séances d'arbitrage.

9-2.07 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours de la fin de l'audition à moins que les parties ne consentent par écrit avant l'expiration de ce délai à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis. Toutefois, cette décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration des délais.

- 9-2.08 a) La sentence arbitrale est motivée et rendue par écrit. Elle est signée par l'arbitre.
- b) L'arbitre dépose l'original signé de la sentence conformément au Code du travail et, en même temps, en expédie copie à chacune des parties.
- 9-2.09 En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.
- La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.
- 9-2.10 L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention.
- 9-2.11 L'arbitre, éventuellement chargé de juger du bien-fondé d'un grief, a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité ou en partie et établir la compensation qu'il juge équitable pour la perte subie par l'enseignant à cause de l'interprétation ou de l'application erronée par l'Employeur de la convention.
- 9-2.12 Le grief se rapportant à une erreur de calcul de rémunération peut être soumis dans un délai de deux (2) ans et l'enseignant aura droit au montant auquel il aurait eu droit si l'erreur n'avait pas été commise.
- 9-2.13 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur ; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 9-2.14 En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- L'Employeur ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs et faits qu'il a invoqués par écrit à l'occasion de la suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires.
- 9-2.15 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par le Syndicat et l'Employeur.
- 9-2.16 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.
- 9-2.17 Si une partie exige les services d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés. L'autre partie en obtient une copie sans frais.

- 9-2.18 Les séances d'audition se tiennent en principe dans les locaux de l'Employeur, à moins que l'arbitre ou les parties n'en décident autrement.
- 9-2.19 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les griefs, dont les faits à l'origine sont antérieurs à la signature de la présente convention collective, sont régis suivant les dispositions de la convention collective en vigueur avant la signature de la présente convention collective.
- 9-2.20 Sont libérés : le représentant syndical, le ou les requérants qui ne peuvent être plus de deux (2) à la fois et les témoins requis par l'arbitre sur représentation des parties.

Chapitre 10-0.00 Dispositions générales

10-1.00 Divers

10-1.01 L'Employeur, dans la mesure du possible, continue de fournir sans frais à tous les enseignants une place de stationnement sur les lieux de travail.

10-1.02 L'enfant d'un enseignant est automatiquement admis au Collège à moins que le Collège ne soit en mesure d'offrir les services éducatifs spécifiques requis par l'enfant, et ce, sans frais de scolarité. La demande d'admission doit être faite dans les délais requis et applicables à l'ensemble des élèves du Collège.

10-2.00 Nullité d'une stipulation

10-2.01 La nullité d'une clause de la présente convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la présente convention en son entier.

10-2.02 Une fois établie la nullité d'une clause, les deux (2) parties doivent se rencontrer dans un délai de soixante (60) jours pour négocier une clause de remplacement. À défaut d'entente, le tout est déferé à l'arbitrage de différend.

10-2.03 Les erreurs ou fautes techniques n'invalident en rien une clause ou un article de la convention.

10-3.00 Interprétation des textes

10-3.01 Les annexes et lettres d'entente entre l'Employeur et le Syndicat font partie intégrante de la présente convention.

10-3.02 À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, ou à moins que le contexte ne s'y oppose, partout dans la présente convention, où le genre masculin est utilisé en regard d'un enseignant, il comprend le genre féminin et partout où le genre féminin est utilisé en regard d'une enseignante, il comprend le genre masculin.

10-4.00 Entrée en vigueur de la présente convention

10-4.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 30 juin 2020. Les conditions de travail applicables le 30 juin 2020 continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention. À la demande expresse de l'une des parties à la présente, la

convention peut être rouverte aux fins de négociation à compter du 30 juin 2020.

10-4.02 La présente convention n'a aucun effet rétroactif à moins de dispositions explicites à l'effet contraire.

10-5.00 Impression et distribution de la convention

10-5.01 Une copie du texte intégral et définitif de la convention collective est remise au Syndicat et à chacun des enseignants. L'impression est aux frais de l'Employeur.

10-6.00 Représailles, discrimination et harcèlement

10-6.01 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre un représentant du Syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions.

10-6.02 Aux fins d'application de la présente convention, ni l'Employeur, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés, ni leurs représentants, n'exerceront directement ou indirectement de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre quelque employé que ce soit à cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de son âge, de son état civil, de son état de grossesse, de ses opinions ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, ses croyances religieuses ou leur absence, son origine sociale, ses opinions politiques, son orientation sexuelle ou le fait qu'il soit une personne handicapée.

Aux fins d'application de la présente clause, il y a discrimination lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

10-6.03 Aucunes représailles, menace ou contrainte, harcèlement ou discrimination ne doivent être exercés contre un enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

10-6.04 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tous les enseignants à l'emploi de l'Employeur ont droit à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement.

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance pour la faire cesser. Le Syndicat collabore avec l'Employeur dans ces démarches.

10-7.00 Langue de travail

10-7.01 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 s'il enseigne une langue ou une littérature étrangère ou l'anglais comme langue seconde.

TRAVAIL COLLECTIF

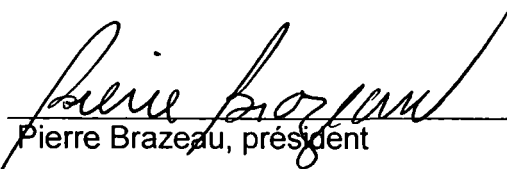
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville Sainte-Catherine ce 9^{ième} jour du mois de avril 2014.

Collège Charles-Lemoyne de Longueuil Inc.

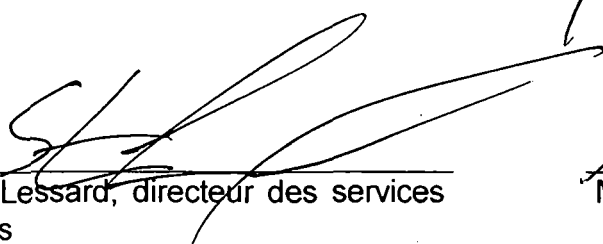
Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège Charles-Lemoyne (C.S.Q.)



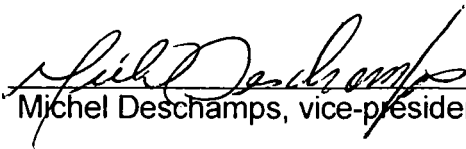
David Bowles, directeur général



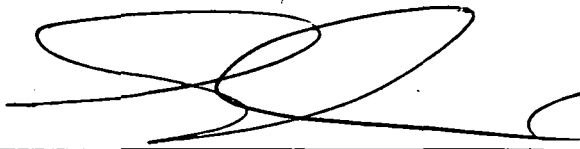
Pierre Brazeau, président




Steve Lessard, directeur des services éducatifs



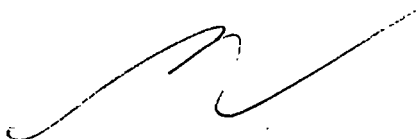
Michel Deschamps, vice-président



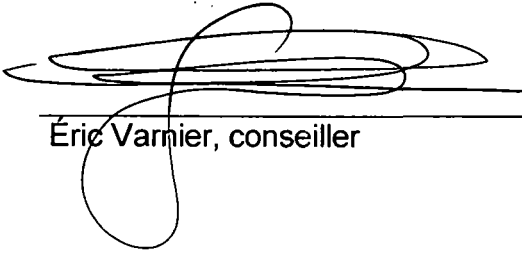
François Beaulieu, chargé de projet



François Leduc, agent de grief



Marc Rhéaume, secrétaire



Éric Varnier, conseiller

Annexe A Formulaire de renseignements sur les employés

Nom:	Prénom
Rue:	Sexe
Ville	Courriel
Code postal	
Téléphone résidence	

Au 1^{er} septembre « de l'année courante »

Régime retraite	Brevet
Lieu de travail 1	Permis
Lieu de travail 2	Autorisation d'enseigner
Scolarité	Non légalement qualifié
Années d'expérience	Années d'ancienneté au ccl
Salaire annuel	Projetée au 30 juin 20__
Date d'embauche	<u>Tâche pour l'année en cours</u>
Années de service au ccl	
Classe d'enseignement	
Statut	
Primes et/ou suppléments	<u>Compléments de tâche</u>
Permanence	

Matière (s) enseignée (s) au CCL pendant les dix (10) années précédentes :

Année 1
Année 2
Année 3
Année 4
Année 5
Année 6
Année 7
Année 8
Année 9
Année 10

Annexe B Contrat d'engagement



**COLLÈGE
CHARLES-LEMOYNE**

901, chemin Tiffin
Longueuil (Québec)
J4P 3G6

CONTRAT D'ENGAGEMENT

Pour l'année scolaire

Entre :

ci-après appelé **l'enseignant(e)**

et :

le collège Charles-Lemoyne de Longueuil inc.

Corporation ayant son siège social au
901, chemin Tiffin à Longueuil (Québec)

ci-après appelé **«collège Charles-Lemoyne»** ou **«Collège»**
représenté par :

Le collège Charles-Lemoyne retient les services de :

À titre de :

Nombre de périodes :

Pour la période commençant le :

Pour se terminer le :

Les conditions de travail de l'enseignant sont celles stipulées dans la convention collective intervenue entre la Corporation du collège Charles-Lemoyne et le Syndicat des employés et des employées du collège Charles-Lemoyne

Prénom Nom
Enseignant

Représentant de l'Employeur

-
- L'Employeur dispose d'une période de quarante-cinq (45) jours travaillés pour évaluer l'enseignant (rf. clause 5-1.04).

Annexe C Contrat de remplacement



**COLLÈGE
CHARLES-LEMOYNE**

901, chemin Tiffin
Longueuil (Québec)
J4P 3G6

CONTRAT DE REMPLACEMENT

Pour l'année scolaire

Entre :

ci-après appelé **l'enseignant(e)**

et :

le collège Charles-Lemoyne de Longueuil inc.
Corporation ayant son siège social au
901, chemin Tiffin à Longueuil (Québec)

ci-après appelé **«collège Charles-Lemoyne»** ou **«Collège»**
représenté par :

Le collège Charles-Lemoyne retient les services de :

À titre de :

Nombre de périodes :

Pour la période commençant le :

Pour se terminer le :

Poste temporairement libéré par :

Les conditions de travail de l'«Employée» sont celles stipulées dans la convention collective intervenue entre la Corporation du collège Charles-Lemoyne et le Syndicat des employés et des employées du collège Charles-Lemoyne

Prénom - Nom
Enseignant

Représentant de l'Employeur

* L'Employeur dispose d'une période de quarante-cinq (45) jours travaillés pour évaluer l'enseignant. (rf. clause 5-1.04)

Annexe D Échelons annuelles de traitement des enseignants

Échelons ³	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2013-2014
1	38 902 \$
2	40 555 \$
3	42 280 \$
4	44 076 \$
5	45 951 \$
6	47 904 \$
7	49 940 \$
8	52 064 \$
9	54 277 \$
10	56 585 \$
11	58 991 \$
12	61 499 \$
13	64 112 \$
14	66 838 \$
15	69 678 \$
16	72 640 \$
17	75 729 \$

³ 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^e cycle ;
8 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus avec doctorat de 3^e cycle.

Annexe D Échelle annuelle de traitement des enseignants (suite) (taux horaire applicables à l'enseignant suppléant occasionnel)

Durée de remplacement dans une journée Périodes concernées	60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes	entre 151 minutes et 210 minutes	Plus de 210 minutes
Taux à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2013-2014	38,89 \$	97,23 \$	136,12 \$	194,45 \$

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

$$\frac{\text{Taux prévu pour 60 minutes ou moins}}{50} \times \text{Nombre de minutes de la période en cause}$$

Le suppléant occasionnel est rémunéré selon le taux prévu pour plus de 210 minutes s'il se voit confier 3 périodes ou plus de plus de 60 minutes dans une même journée.

Annexe D Échelle annuelle de traitement des enseignants (suite) (Taux horaire applicables à l'enseignant à la leçon)

Titre	Classe	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2013-2014 (période de 45 à 60 minutes)	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2013-2014 (période de 75 minutes)
Enseignant à la leçon	16 ans et moins	50,77	84,62
	17 ans	56,38	93,97
	18 ans	61,04	101,73
	19 ans	66,54	110,90

Annexe E Contrat de congé à traitement différé

Intervenu entre

l'Employeur

et

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____
ci-après appelé « l'enseignant »

Conformément aux dispositions de l'article 5-12.00 de la présente convention collective de travail qui s'applique comme si elle était ici au long transcrites.

I Durée de la période du contrat :

Le présent contrat entre en vigueur le _____
et se termine le _____

II Durée du congé :

Le congé est d'une durée de _____, soit du _____
au _____

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. Pendant ladite période de congé, les dispositions de l'alinéa d) de l'article 5-12.12 s'appliquent.

IV Précomptes des montants différés :

L'Employeur pose les gestes nécessaires pour effectuer le précompte des cotisations, des primes et autres montants requis à prélever pendant la période du contrat de congé à traitement différé ainsi que la retenue des montants différés et la remise périodique de ces montants dans un compte spécial en fidéicomis, et ce, conformément à la clause 5-12.12.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____^e jour du mois de _____ 20 _____.

Pour l'Employeur

Pour l'enseignant

Annexe F Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive

Entente intervenue

Entre

Le Collège Charles-Lemoyne de Longueuil inc.
Appelée ci-après « L'Employeur »

Et

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____
ci-après appelé « l'enseignant »

Objet: Régime de mise à la retraite de façon progressive

1. Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le 1^{er} 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 aux clauses 5-18.14 et 5-18.15.

2. Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, la charge de travail de l'enseignant est égale au pourcentage suivant de la charge régulière de travail pour chaque année visée :

pour l'année de travail	20	20	_____ %
pour l'année de travail	20	20	_____ %
pour l'année de travail	20	20	_____ %
pour l'année de travail	20	20	_____ %
pour l'année de travail	20	20	_____ %

Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur et l'enseignant peuvent convenir d'un commun accord de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que la charge de travail ne soit pas inférieure à quarante pour cent (40 %) de la charge régulière de travail.

3. Autres modalités d'application du régime convenues avec l'enseignant

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville de Sainte-Catherine, ce _____^e jour du mois de _____ 20 _____.

Pour l'Employeur

Pour l'enseignant

Pour le Syndicat

Lettre d'entente numéro 1



LAURENTIENNE/IMPÉRIALE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS
DU COLLÈGE CHARLES LEMOYNE

ET

LA COMPAGNIE LAURENTIENNE/IMPÉRIALE

CONTRAT N° 26 002

Il est entendu et convenu par la présente que les couvertures d'indemnité hebdomadaire et invalidité prolongée tiendront compte du plein salaire (salaire réel) de l'employé(e) enseignant(e) durant un congé sabbatique à traitement différé d'une année (d'une durée maximum d'un an).

Durant ce congé sabbatique, la personne assurée ne versera pas de primes pour ces garanties et elle ne recevra pas de prestation. Toutefois, advenant une invalidité durant le congé sabbatique le délai de carence s'appliquera et la personne invalide recevra des prestations à la date normale de son retour au travail si le délai de carence est écoulé.

Toute demande de prestations admissible sera payable quant à ces garanties.

Un avis écrit du preneur nous avisant de la date du début de ce congé sabbatique devra nous être envoyé.

Cette entente prend effet au 1er novembre 1992 et fait partie intégrante du contrat n° 26 002.

Signé à *Québec* ce *15* jour du mois de *novembre* 1993

Laurie D. Perrin
Laurentienne/Impériale

Claude Chartrand
Administrateur du régime

Lettre d'entente numéro 2

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE COLLÈGE CHARLES-LEMOYNE DE LONGUEUIL INC.
(ci-après appelé le « Collège »)

ET

**LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES
ENSEIGNANTS DU COLLÈGE CHARLES-LEMOYNE**
(ci-après appelé le « Syndicat »)

ATTENDU QUE le Collège et le Syndicat doivent, conformément à la convention collective en vigueur, décider conjointement du choix de l'assureur et des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et D.M.A. applicables au groupe d'enseignantes et d'enseignants représenté par ledit Syndicat.

ATTENDU QUE le Collège est le seul preneur du contrat d'assurance visant les couvertures d'assurance-vie, d'assurance-maladie et D.M.A.

ATTENDU QUE le Syndicat doit avoir toutes les informations pertinentes concernant ledit contrat d'assurance afin de pouvoir s'acquitter adéquatement de ses responsabilités en regard des décisions qu'il a à prendre conjointement avec le Collège en ce qui concerne les assurances applicables à ses membres.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

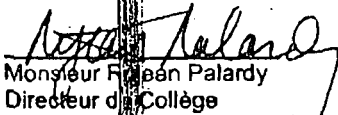
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Le Collège autorise en tout temps le Syndicat à requérir de l'assureur Desjardins sécurité financière, Compagnie d'assurance vie ou de tout autre assureur, avec qui les parties aux présentes auront décidé de s'assurer, toute information au sujet du contrat d'assurance applicable en ce qui concerne le personnel enseignant du Collège adhérent audit contrat.
3. Le Collège transmet à l'assureur Desjardins sécurité financière ou à tout autre assureur, le cas échéant, une telle autorisation écrite et signée suivant la formule jointe aux présentes. Le Collège transmet une telle autorisation à chaque fois que le requiert l'assureur.
4. L'exercice des droits d'information devront s'exécuter en fonction des dispositions de la loi concernant la protection des renseignements personnels.

5. La signature de la présente lettre d'entente et l'exécution des obligations qui incombent au Collège au terme de celle-ci dispose du grief F-33-0405-G02.
6. La présente lettre d'entente modifie la convention collective suivant l'article 72 du Code du travail du Québec (L.R.Q., c. C-27) et est intégrée à ladite convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Ville Ste-Catherine, ce 10 nov. 2006.

Pour le Collège

Pour le Syndicat


Monsieur François Palardy
Directeur du Collège


Monsieur Lucien Battaglini
Vice-président du Syndicat

Lettre d'entente numéro 3

ENTENTE

ENTRE

LE COLLÈGE CHARLES-LEMOYNE DE LONGUEUIL INC.
(ci après appelé le « *Collège* »)

ET

**LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES
ENSEIGNANTS DU COLLÈGE CHARLES-LEMOYNE**
(ci-après appelé le « *Syndicat* »)

ATTENDU la convention collective en vigueur entre les parties.

ATTENDU les griefs F-33-1112-G10, F33-1112-G22 et F33-1112-G31 déposés par le Syndicat.

ATTENDU QUE les parties souhaitent régler lesdits griefs susmentionnés hors cour.

ATTENDU QUE les parties souhaitent modifier la convention collective de la manière ci-après décrite.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente.

OBJET: GRIEF F33-1112-G10; G22; G31

En règlement des griefs : **F33-1112-G10; G22; G31**, l'employeur et le syndicat s'entendent pour que :

Suivant les affectations du mois de mai, il y aura une réunion annuelle sur le programme « multisports » avec :

- 2 représentants syndicaux
- Les enseignants affectés au programme multisports
- Les services du Collège

Afin de discuter :

- Le choix des plateaux
- L'encadrement
- Les déplacements
- L'évaluation
- Et tous les autres sujets pertinents au programme


Règlement fait à Ville de Sainte-Catherine, le 11 avril 2012

Pour le syndicat :



François Leduc

Pour l'employeur :



François Beaulieu