

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-2908

N° dossier d'accréditation : AM-1001-3952

EMPLOYEUR LA CORPORATION DU COLLÈGE JEAN-DE-BRÉBEUF 3200, CHEMIN DE LA CÔTE-SAINTE-CATHERINE MONTRÉAL QC H3T 1C1 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL DU COLLÈGE JEAN-DE-BRÉBEUF 3200, CHEMIN DE LA CÔTE-SAINTE-CATHERINE MONTRÉAL QC H3T 1C1 Affiliation : Indépendant - Local		
Date signature : 2018-04-05 Date dépôt : 2018-05-03	Nombre de salariés visés : 135	Date début : 2018-04-05 Date d'expiration : 2023-08-31

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2018-05-03
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Sylvain.Auclair@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur: (418) 644-6969

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

**LA CORPORATION DU
COLLÈGE JEAN-DE-BRÉBEUF**

ET

**LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
DE L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL
DU COLLÈGE JEAN-DE-BRÉBEUF**

2018-2023

TABLE DES MATIÈRES

		<i>Page</i>
ARTICLE 1	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS	3
ARTICLE 3	AFFICHAGE ET RÉUNIONS	7
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 5	LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE	9
ARTICLE 6	COMMUNICATIONS ET INFORMATION	12
ARTICLE 7	COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES (CRP).....	13
ARTICLE 8	CONSEIL DES ÉTUDES	17
ARTICLE 9	DÉPARTEMENTS, REGROUPEMENTS DE PROGRAMMES ET CENTRES D'AIDE	18
ARTICLE 10	RESPONSABILITÉ CIVILE ET PROTECTION DES BIENS PERSONNELS ...	23
ARTICLE 11	EMPLOI	24
ARTICLE 12	MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE	32
ARTICLE 13	CESSION OU MODIFICATIONS DES STRUCTURES DE L'INSTITUTION - FERMETURE	33
ARTICLE 14	MESURES DISCIPLINAIRES	34
ARTICLE 15	AVANTAGES SOCIAUX	37
ARTICLE 16	CONGÉS DE MALADIE	39
ARTICLE 17	DROITS PARENTAUX	41
ARTICLE 18	CONGÉS SPÉCIAUX	64
ARTICLE 19	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ ET PROGRAMME VOLONTAIRE DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	67
ARTICLE 20	CHARGES SOCIALES ET PUBLIQUES, ENSEIGNEMENT À L'EXTÉRIEUR, POSTE DE CADRE, PRÊT DE SERVICES ET AUTRES CONGÉS	76
ARTICLE 21	CHARGE PROFESSIONNELLE	78
ARTICLE 22	TRAITEMENT ET RÉMUNÉRATION	84
ARTICLE 23	CLASSEMENT : SCOLARITÉ ET EXPÉRIENCE	86
ARTICLE 24	PERFECTIONNEMENT	89
ARTICLE 25	PRÉRETRAITE ET DÉPART PROGRESSIF	96
ARTICLE 26	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	99
ARTICLE 27	DROITS ACQUIS	102
ARTICLE 28	DURÉE DE LA CONVENTION	103
ARTICLE 29	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	104
ARTICLE 30	FRAIS DE DÉPLACEMENT	105
ARTICLE 31	FONDS D'AIDE À LA RECHERCHE ET À LA PUBLICATION	106
ARTICLE 32	COURS D'ÉTÉ.....	107
ARTICLE 33	PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DROITS D'AUTEUR.....	108

ANNEXE 1 - ÉCHELLES DE TRAITEMENT	109
ANNEXE 2 - CONTRAT D'ENGAGEMENT	109
ANNEXE 3 - LISTE DES DISCIPLINES.....	110
ANNEXE 4 - SÉCURITÉ D'EMPLOI	112
ANNEXE 5 - DONNÉES DU PORTRAIT DE LA TÂCHE INDIVIDUELLE D'ENSEIGNEMENT	114
ANNEXE 6 - LIBÉRATIONS POUR RECYCLAGE	115
ANNEXE 7 - LIBÉRATIONS DE PRÉRETRAITE.....	116
ANNEXE 8 - LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES INTERNES	117
ANNEXE 9 - LIBÉRATIONS POUR UN PROJET ÉLABORÉ PAR LE COLLÈGE.....	118
ANNEXE 10 - LIBÉRATIONS POUR RECHERCHE ET PRODUCTION	119
ANNEXE 11 - LIBÉRATIONS POUR FORMATION PROFESSIONNELLE	120
ANNEXE 12 - LIBÉRATIONS POUR ÉTUDES	121
ANNEXE 13 - ENSEIGNEMENT DES TIC.....	122
ANNEXE 14 - ÉVALUATION DES ENSEIGNEMENTS.....	124
ANNEXE 15 - EXEMPLES DE CALCULS DE DÉPASSEMENTS.....	125
ANNEXE 16 - LIBÉRATION POUR FINS DE RECHERCHE	128
ANNEXE 17 - SURVEILLANCES DES EXAMENS FINAUX.....	129
ANNEXE 18 - APPLICATION DE L'ARTICLE 21.....	130
ANNEXE 19 - DÉPARTEMENT D'ÉDUCATION PHYSIQUE.....	131
ANNEXE 20 - SUPERVISION DES MÉMOIRES AU BI	133
ANNEXE 21 - MENTIONS DE REMPLACEMENT	135
ANNEXE 22 - COURS MULTIDISCIPLINAIRES EN SCIENCES HUMAINÉS	137

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01

Le Collège reconnaît le Syndicat comme représentant officiel et exclusif de tous les professeurs actuels et futurs qui font partie de l'unité d'accréditation, en matière de négociation, d'application et d'interprétation de la convention collective, en conformité avec le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat.

1.02

La convention régit les conditions de travail et d'emploi ainsi que les traitements des professeurs couverts par l'unité d'accréditation.

1.03

Lorsqu'un règlement ou une politique de régie interne du Collège touchant les conditions de travail, d'emploi et de traitement des professeurs vient en conflit avec la convention, cette dernière a préséance.

1.04

Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'institution appartient à la Corporation du Collège Jean-de-Brébeuf. Sans limiter ni restreindre ce qui précède, ce droit comporte notamment le droit d'engager, de non-rengager et de congédier les professeurs, de déterminer les programmes d'études, de déterminer et d'assigner aux professeurs leurs charges professionnelles, de former des comités pédagogiques, de déterminer les charges et les traitements non spécifiquement prévus aux présentes, d'accorder la permanence à un professeur et, de façon générale, d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'institution.

Le Collège exerce ce droit en conformité avec les stipulations de la convention.

L'exercice de ce droit n'autorise pas le Collège à passer des règlements qui auraient pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les clauses de la convention et les droits des professeurs et du syndicat qu'elle reconnaît.

1.05

Il n'y aura pas de discrimination contre quiconque conformément à la loi.

1.06

Les parties reconnaissent que le harcèlement psychologique est un acte répréhensible en milieu de travail. À cet effet, elles collaborent en matière de prévention auprès du personnel concerné par la présente convention collective.

Le harcèlement est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

À titre d'exemple, ne constitue pas du harcèlement, l'exercice normal des droits de la direction.

Le présent article n'invalide en rien l'application des dispositions, le cas échéant, de la Politique pour promouvoir le respect au travail.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.01

Dans la présente convention, les mots ci-après définis ont le sens précis qui leur est attribué; les mots non spécifiquement définis sont interprétés suivant leur sens usuel.

2.02.01 Professeur

Toute personne enseignant couverte par l'unité d'accréditation. Dans cette convention, le mot professeur englobe les deux genres et est utilisé pour alléger le texte.

2.02.02 Professeur à temps complet

Professeur engagé par un contrat d'engagement de douze (12) mois pour assumer une pleine charge conformément à la convention collective.

2.02.03 Professeur à temps partiel

- a) Professeur engagé par un contrat de moins de douze (12) mois pour assumer une charge égale à celle d'un professeur à temps complet, ou
- b) Professeur engagé à ce titre par un contrat de douze (12) mois ou moins, pour assumer une charge inférieure à douze (12) périodes-semaine-année, (seize (16) en éducation physique).

2.02.04 Professeur chargé de cours (ou à la leçon)

Professeur engagé comme tel qui doit assumer, en plus de sa prestation de cours, la correction et la surveillance des examens et des travaux reliés aux cours.

2.02.05 Professeur suppléant

Professeur engagé comme tel pour le remplacement d'un professeur bénéficiant d'un congé ou d'une libération d'une durée inférieure à une session.

- a) Professeur assumant une suppléance temporaire : professeur dont le remplacement est inférieur ou égal à quinze (15) jours ouvrables avec ou sans période d'enseignement.
- b) Professeur assumant une suppléance prolongée : professeur dont le remplacement est supérieur à quinze (15) jours ouvrables avec ou sans période d'enseignement mais inférieur à une session.

2.02.06 Professeur remplaçant

Professeur engagé comme tel pour le remplacement d'un professeur bénéficiant d'un congé ou d'une libération d'une durée d'au moins une session.

2.03 Conjointe ou conjoint

Les personnes qui satisfont l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont le père et la mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

2.04 Enfant à charge

Tout enfant célibataire légitime, naturel ou adopté (adoption internationale : l'enfant est considéré à charge à la date de son arrivée au Canada et si l'enfant a été déclaré) du professeur ou de son conjoint, qui dépend du professeur pour sa subsistance et qui remplit au moins une (1) des conditions suivantes :

1. être âgé de moins de vingt-et-un (21) ans;
2. être âgé de moins de vingt-six (26) ans alors qu'il fréquente à plein temps une institution d'enseignement reconnue, à titre d'étudiant dûment inscrit;
3. être devenu invalide de façon totale et permanente alors qu'il était considéré comme un enfant en vertu des deux (2) paragraphes précédents.

Les enfants du professeur divorcé ou légalement séparé sont considérés à charge s'ils sont célibataires, à la charge financière du professeur et répondent aux critères d'âge décrits précédemment.

2.05.01 Département

Un organisme qui réunit tous les professeurs enseignant une même discipline ou des disciplines connexes. (La liste des disciplines se trouve en Annexe 3).

2.05.02 Coordonnateur de département

Dans la mesure du possible, un professeur à temps complet et permanent qui assure le bon fonctionnement du département.

2.06.01 Période d'enseignement

Période pendant laquelle un professeur anime un cours, un séminaire, une séance d'étude dirigée, un laboratoire, une activité scolaire dirigée intégrée à l'horaire, d'une durée d'au plus cinquante (50) minutes. Tout cours, séance ou activité inclut la préparation et l'évaluation.

2.06.02 Année d'engagement

Période de douze (12) mois prévue au contrat individuel de travail durant laquelle le professeur est à l'emploi du Collège.

Pour le professeur ayant acquis sa permanence et pour qui le Collège a cessé la pratique annuelle du renouvellement de contrat, cette période est réputée être du 1^{er} septembre au 31 août.

2.06.03 Année d'enseignement

Période de dix (10) mois de disponibilité à l'intérieur d'une année d'engagement. Cette période s'étend normalement du 15 août d'une année au 14 juin de l'année suivante.

2.07 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, survenant entre le Collège et le Syndicat, un professeur ou plusieurs professeurs, individuellement ou collectivement.

2.08 Jours ouvrables

Du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours fériés proclamés par l'autorité civile ou fixés par le Collège durant l'année d'engagement.

2.09.01 Traitement brut d'une journée ouvrable

Traitement annuel brut divisé par 260.

2.09.02 Traitement total

Rémunération totale à laquelle le professeur a droit en vertu de la convention. Le traitement total comporte les avantages sociaux.

2.09.03 Salaire

Rémunération à laquelle le professeur a droit en vertu de l'application des échelles de salaires prévues dans la convention.

2.09.04 Salaire de base

Rémunération à laquelle le professeur à temps complet a droit selon sa scolarité et son expérience pour une charge professionnelle normale.

2.10.01 Congédiement

Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat d'un professeur ou d'empêcher le renouvellement du contrat individuel d'un professeur permanent.

2.10.02 Non-renouvellement

Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un professeur non permanent.

2.10.03 Mise à pied

Le fait de ne pas renouveler le contrat d'engagement d'un professeur permanent en raison d'un surplus de professeurs, qui résulte d'une diminution du nombre d'étudiants, ou de la fermeture en partie ou en totalité d'une option ou de la suppression en partie ou en totalité, d'une discipline, ou d'une modification des structures d'enseignement, ou d'une cession ou cessation.

2.11.01 Cours-groupe

Un groupe d'élèves suivant un même cours.

2.11.02 Équivalent temps plein

Tâche d'enseignement calculée au prorata du nombre normal de périodes hebdomadaires d'enseignement tel que précisé à la clause 21.05.

2.11.03 Période-étudiant-session (PES)

Nombre de périodes-semaine pendant lesquelles un étudiant est inscrit à un même cours-groupe à l'intérieur d'une session.

2.12 Poste vacant d'enseignement

Tout poste rattaché à une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel, nouvellement créé ou qui devient libre suite à une démission ou un congédiement.

2.13 Spécialisation

La spécialisation du professeur se définit par la ou les disciplines dans lesquelles le ou les diplômés universitaires ont été obtenus et/ou par la ou les disciplines enseignées par le professeur pendant trois (3) années d'enseignement ou l'équivalent au Collège.

2.14 Prêt de service

Entente d'une durée maximale de deux (2) ans avec ou sans traitement entre le Collège, un professeur et un autre organisme permettant à un professeur de dispenser ses services auprès de cet autre organisme.

2.15 Convention

La présente convention collective de travail ainsi que les annexes et les lettres d'entente, s'il y a lieu.

2.16 Collège

La Corporation du Collège Jean-de-Brébeuf.

2.17 Syndicat

Le Syndicat des professeurs de l'enseignement collégial du Collège Jean-de-Brébeuf.

2.18 Les parties

Le Collège et le Syndicat.

2.19 Ancienneté

Temps en années et en fraction d'année à titre de professeur au Collège au niveau collégial.

2.20 Regroupement de programme

Un organisme qui réunit des professeurs enseignant dans le programme, le directeur adjoint - ou son substitut - et l'aide pédagogique individuelle associés aux programmes.

2.21 Responsable de regroupement de programme

Un professeur ayant accumulé au moins deux (2) ans d'ancienneté au Collège et ayant enseigné durant deux (2) années dans le programme et qui assure le bon fonctionnement du regroupement.

2.22 Regroupement de la formation générale

Un organisme qui réunit des professeurs enseignant en formation générale commune et propre et le directeur adjoint - ou son substitut - responsable de la formation générale.

2.23 Responsable du regroupement de la formation générale

Un professeur ayant accumulé au moins deux (2) ans d'ancienneté au Collège et ayant enseigné durant les deux (2) années précédentes en formation générale commune ou propre et qui assure le bon fonctionnement du regroupement.

2.24 Ministère

Le ministère du gouvernement du Québec qui est responsable de l'éducation de niveau collégial et des établissements privés offrant ce type d'éducation.

ARTICLE 3 AFFICHAGE ET RÉUNIONS

3.01

Le Syndicat peut afficher, aux endroits mutuellement acceptables, tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser les membres du Syndicat.

3.02

Le Syndicat a le droit de tenir des réunions dans les locaux du Collège, moyennant un avis préalable au directeur général ou à son représentant et à condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais, sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

3.03

Le Collège prévoit, à la grille horaire deux fois par session, aux dates convenues avec le Syndicat avant le 20 août pour la session d'automne et avant le 10 janvier pour la session d'hiver, deux périodes consécutives libres de cours ou de toute autre activité professionnelle, pour permettre la tenue d'assemblées syndicales.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.01

Le Collège prélève, sur le salaire de chaque professeur assujéti à la convention, une somme égale à la cotisation fixée par résolution du Syndicat pour ses membres. Cette résolution est transmise au Collège.

4.02

Le Collège s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie également sur chaque versement de salaire et à faire parvenir au Syndicat, à la fin de chaque mois, le montant total perçu accompagné d'un état détaillé de la perception.

Le Collège fournit au Syndicat, au plus tard le 15 février de chaque année, un état des cotisations syndicales perçues de chaque professeur au cours de l'année civile précédente.

4.03

Le Collège met à la disposition du Syndicat un local que ce dernier peut utiliser pour fins de secrétariat. Ce local doit être accessible en tout temps durant les heures normales d'ouverture du Collège.

4.04

En tout temps, les représentants officiels du Syndicat peuvent demander, par écrit, de rencontrer les représentants du Collège. Ceux-ci sont tenus de les recevoir dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

De la même façon et suivant les mêmes modalités, les représentants du Collège peuvent en tout temps rencontrer les représentants officiels du Syndicat.

ARTICLE 5 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

5.01

Tout professeur, désigné par le Syndicat, peut s'absenter sans perte de traitement, mais avec remboursement au Collège par le Syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles, pourvu que la demande en soit faite en temps opportun, qu'elle ne porte pas de préjudice grave à sa charge professionnelle et ne nuise pas à la bonne marche de l'institution.

Il n'y a cependant lieu à remboursement que si la participation de tel professeur à de telles activités syndicales l'empêche d'accomplir la tâche prévue pour lui à l'horaire de l'institution et que si le Collège pourvoit effectivement, pour une ou plusieurs périodes d'enseignement, à la suppléance dudit professeur.

Le remboursement ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) le coût réel de cette suppléance, ou
- b) le salaire du professeur libéré calculé à $1/260^e$ du salaire annuel par jour complet d'absence.

5.02

Telle autorisation d'absence peut être refusée :

- a) si le professeur a déjà bénéficié, pendant l'année d'enseignement courante, d'autorisations d'absence à ces fins d'une durée totale de vingt (20) jours ouvrables;
- b) si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Les sous-paragraphes a) et b) ne s'appliquent pas pour le requérant et les témoins à l'occasion de l'audition d'un grief devant un tribunal d'arbitrage créé en vertu de la convention.

Tout professeur dont le témoignage est exigé à cette occasion peut s'absenter pendant la période de temps où sa présence est requise.

Le Collège est avisé de telles absences dans un délai raisonnable.

5.03

Le président du Syndicat ou son substitut qui accompagne un professeur lors de la présentation, de la discussion ou de l'audition d'un grief à l'arbitrage, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire et sans que le Syndicat soit tenu de rembourser le salaire ainsi versé, après en avoir donné avis au Collège dans un délai raisonnable.

5.04.01

La charge professionnelle d'un membre de l'exécutif désigné par le Syndicat est répartie entre le lundi matin et le jeudi après-midi, si la demande en est faite avant la production de l'horaire. Dans la mesure du possible, un bloc de deux (2) périodes est alloué pour permettre aux membres de l'exécutif de se réunir. Cette demande doit être faite avant la production de l'horaire.

Le Collège accorde au Syndicat une libération de tâche de douze (12) périodes-année sans perte de traitement. Les membres de l'exécutif décident de la distribution des heures de libération entre eux et en avisent le Collège avant le 1^{er} mai.

Cette distribution doit être maintenue pour toute l'année d'enseignement concernée.

Le syndicat rembourse au Collège la moitié du coût de cette libération.

Ce remboursement ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) La moitié du coût du remplacement associé à la libération calculée au prorata de la tâche libérée d'enseignement, ou
- b) La moitié du salaire du professeur libéré calculée au prorata de la tâche libérée d'enseignement.

5.04.02

Le Syndicat peut, de plus, libérer un des membres de son exécutif au moyen d'un préavis de cinq (5) jours.

5.04.03

Le Collège accorde aux professeurs membres du Comité de négociation, sans perte de traitement, le temps requis pour assister aux séances de négociation, selon les modalités convenues entre les parties au début de la période des négociations.

Si les parties négociantes s'entendent pour se regrouper au plan provincial pour fins de négociations, le Collège accorde à un professeur, sans perte de traitement, le temps requis pour assister aux séances de négociation, selon les modalités convenues entre les parties au début de la période des négociations.

5.05.01

Les professeurs membres de l'exécutif de la FNEEQ obtiennent un congé sans perte de traitement remboursable par la FNEEQ pour la durée de leur mandat.

5.05.02

Le professeur membre du Bureau fédéral de la FNEEQ obtient jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables de congé sans solde non remboursable par le Syndicat. Le Collège, le Syndicat, le professeur visé s'entendent pour que le Collège n'ait pas à pourvoir à une suppléance pour une activité professionnelle prévue à l'horaire.

5.06

Après avoir présenté une demande dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation du Collège, le professeur jouit d'une libération de cours sans réduction de traitement s'il est invité :

- a) à assister aux conférences et aux congrès d'une association à but culturel ou d'une société scientifique dont il est membre;
- b) à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs;
- c) à participer à des travaux d'ordre éducatif.

5.07

Après avoir présenté une demande dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation du Collège, le professeur jouit d'une libération de cours sans réduction de traitement s'il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de commissions des diverses directions générales du Ministère ou de toute autre commission du même ordre à condition que le Collège soit remboursé par la commission, le comité ou le Ministère.

5.08

Pendant tout congé utilisé en vertu du présent article, l'ancienneté du professeur et son expérience continuent de s'accumuler.

Qui plus est, le professeur continue de bénéficier des avantages prévus à la convention collective, étant compris que, en ce qui a trait aux assurances collectives :

- a) le professeur continue de participer aux régimes d'assurances collectives en vigueur, et ce, tant et aussi longtemps que cela est possible en vertu des régimes en question;
- b) si la participation du professeur aux régimes d'assurances collectives en vigueur n'est plus possible en vertu desdits régimes, le professeur peut, directement ou avec l'aide de la FNEEQ, s'inscrire temporairement à d'autres régimes offrant globalement des couvertures équivalentes ou supérieures;
- c) le coût de la participation du professeur à des régimes d'assurances collectives (que ce soit en vertu du paragraphe a) ou du paragraphe b)) est assumé par la FNEEQ, laquelle rembourse le Collège sur présentation de facture ou, le cas échéant, assume directement les coûts des régimes, selon les modalités agréées entre les parties.

ARTICLE 6 COMMUNICATIONS ET INFORMATION

6.01

Le plus tôt possible et au plus tard le 30 octobre, le Collège fait parvenir au Syndicat la liste des professeurs enseignant au niveau collégial en y indiquant les renseignements contractuels.

6.02

Le Syndicat est également avisé de tout changement d'adresse, de tout changement de poste, de fonction ou de charge, de toute démission ou mise à la retraite, ainsi que de tout engagement d'un professeur.

ARTICLE 7 COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES (CRP)

7.01

Le CRP est un organisme permanent à caractère consultatif (sous réserve de 24.04) chargé de faire, à la direction du Collège, des recommandations sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective et sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail.

7.02.01

Le CRP est composé de deux (2) ou trois (3) représentants du Syndicat et de deux (2) ou trois (3) représentants de la direction du Collège. Chaque partie désigne également un substitut.

7.02.02

Les membres du comité ont un mandat d'un an renouvelable.

7.02.03

Un représentant demeure en fonction aussi longtemps qu'il ne démissionne pas ou qu'il n'est pas révoqué de son mandat.

7.02.04

Le quorum est de deux (2) membres de chaque partie.

7.02.05

Sous réserve des dispositions du présent article, le CRP est autonome quant à son fonctionnement.

7.03.01

La première réunion est convoquée par le président du Syndicat. À cette réunion, les membres élisent un président et un secrétaire de comité, selon le principe de l'alternance des parties. C'est le président du comité qui convoque les autres réunions.

7.03.02

Le CRP se réunit statutairement chaque année une première fois au plus tard le 30 septembre, puis à la demande de l'une ou l'autre des parties.

7.03.03

Le président doit, dans un délai de trois (3) jours ouvrables après la réception d'une telle demande, convoquer une réunion du CRP. La convocation doit être envoyée à chacun des membres ainsi qu'aux substituts et comporter l'ordre du jour et toute documentation pertinente aux questions à l'étude.

7.03.04

La réunion du CRP doit se tenir dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après une telle convocation.

7.04.01

Il y a entente au CRP s'il y a unanimité des voix. Chaque partie détient un vote.

7.04.02

Lorsqu'il y a entente au CRP, en vertu du paragraphe précédent, le Collège doit faire parvenir sa décision écrite face à la recommandation du CRP dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables et doit fournir les motifs de sa décision.

7.05

Le procès-verbal d'une réunion du CRP doit être adopté séance tenante ou à la réunion subséquente et signé par le président et le secrétaire. Les procès-verbaux sont transmis dans un délai de cinq (5) jours ouvrables au directeur général et au président du Syndicat, après leur adoption par les membres du CRP.

7.06.01

Le Collège doit convoquer le CRP avant de prendre une décision relative aux questions suivantes :

- a) le transfert d'enseignement, la modification de structures scolaires, la fermeture d'une option, la cession partielle ou totale d'un enseignement, ainsi que tout transfert, toute modification, toute cession ou fermeture partielle ou totale de l'institution;
- b) les mesures susceptibles de protéger l'emploi des professeurs permanents, advenant une diminution du nombre d'étudiants;
- c) tout retard dans l'attribution de la permanence;
- d) le congédiement d'un professeur;
- e) toute application d'une mesure disciplinaire prévue à la clause 14.02;
- f) toute attribution d'une libération non prévue à la convention;
- g) la demande d'un congé sans traitement non prévu par la présente convention et les modalités de remplacement;
- h) l'attribution du fonds d'aide à la recherche et à la publication, conformément à l'article 31;
- i) toute politique de suppléance;
- j) les règles de distribution de la charge professionnelle;
- k) toute dérogation à la clause 11.07;
- l) le non-respect d'une recommandation départementale relative à l'embauche d'un non-permanent, prise en conformité avec la Politique, d'encadrement et d'évaluation des nouveaux professeurs.

7.06.02

Le Collège doit convoquer le CRP sur tout litige que lui soumet le Syndicat ou un professeur relativement :

- a) au non-renouvellement d'un professeur tel que prévu à la clause 11.05.02;
- b) à l'attribution ou à la modification de la charge d'un professeur;
- c) au classement provisoire d'un nouveau professeur;
- d) à l'évaluation d'un professeur;
- e) à la ratification du choix d'un coordonnateur de département;
- f) aux modalités de remplacement pour les congés avec ou sans solde prévus à la présente convention;
- g) à une suppléance prolongée;
- h) aux implications contractuelles d'une perturbation ou d'une interruption de la marche normale du Collège;
- i) à la liste d'ancienneté.

7.06.03

Le Collège convient de consulter les membres du CRP sur les modalités d'applications de la Politique Institutionnelle d'Évaluation, d'Amélioration et de Valorisation des Enseignements. Les membres du CRP pourront formuler, s'il y a lieu, des recommandations à la Direction générale du Collège. Il est entendu que dans l'exercice de cette consultation, le CRP ne pourra discuter ou entendre des situations concernant des personnes en particulier.

7.07

Le professeur dont le cas doit être discuté au CRP en est préalablement averti, au moins trois (3) jours avant la rencontre, par écrit par le Collège. À sa demande, le professeur est entendu par le CRP. Cependant, lorsque le CRP étudie l'éventualité d'une réduction d'effectifs enseignants en vertu de la clause 7.06.01 a) ou b), le Collège n'a pas à en informer individuellement chaque professeur.

7.08

Les résultats des délibérations du CRP sont communiqués par le Collège au professeur visé à la clause 7.07. Advenant un désaccord des parties sur le cas du professeur, cette communication parvient au professeur avant que ne soit prise une décision le concernant.

7.09

Une entente intervenue en vertu du présent article ne peut avoir pour effet de priver un professeur de son droit de grief tel que prévu à la convention.

7.10

Sur demande, le Collège fait une présentation au CRP sur les sujets suivants :

- a) le bilan financier de la dernière année;
- b) le budget de l'année en cours;
- c) les projets de construction majeure.

7.11

Toute information nécessaire quant aux budgets établis et attribués par le Collège aux départements doit être fournie au comité en temps et lieu, sur demande de ce dernier. Ce, sans préjudice des responsabilités des administrateurs.

7.12

Le Collège et le Syndicat peuvent soumettre au CRP tout grief tel que défini à la clause 2.07, et ce, sans préjudice des droits prévus par les dispositions de l'article 26. Le CRP doit se saisir immédiatement du grief, procéder et rendre sa décision dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la soumission du grief au comité.

ARTICLE 8 CONSEIL DES ÉTUDES

8.01

Le Conseil des études est un organisme permanent de consultation pour toute question se rapportant au régime des études, aux programmes de cours, à l'évaluation des apprentissages, au calendrier scolaire.

8.02

La Direction des études présente, pour approbation, sa politique concernant l'élaboration de la grille des examens, de leur surveillance, ainsi que sa politique concernant le débordement de la période normale d'enseignement telle qu'elle est définie en 21.18.01.

8.03

La Direction des études présente, pour approbation, son offre de cours d'été.

8.04

Tout veto opposé par le directeur général à une recommandation du Conseil doit être motivé par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'adoption de la proposition visée par le veto.

8.05

L'ordre du jour d'une réunion du Conseil des études est remis au Syndicat en même temps qu'il est envoyé aux membres du Conseil. Un exemplaire du procès-verbal de chaque réunion du Conseil est transmis au Syndicat.

8.06

Les statuts du Conseil des études ne sont modifiés qu'après entente entre les parties.

ARTICLE 9 DÉPARTEMENTS, REGROUPEMENTS DE PROGRAMMES ET CENTRES D'AIDE

9.01.01

Sous l'autorité du Collège, les départements et les regroupements de programmes et de la formation générale, en conformité avec le présent article, ont un rôle d'initiative pédagogique et ils font les recommandations aptes à maintenir ou améliorer la qualité de l'enseignement.

Le défaut d'un département, d'un regroupement ou de leur coordonnateur de se conformer à l'une ou l'autre des dispositions du présent article autorise le Collège à procéder.

LES DÉPARTEMENTS

9.01.02

Les départements qui existent au moment de la signature de la convention ne peuvent être dissous ou fusionnés sans le consentement du Syndicat.

9.02

Les fonctions du département consistent notamment à :

- a) définir par écrit ses règles de fonctionnement de régie interne quant aux responsabilités attribuées en l'article 9.02. Ces règles doivent être communiquées en début d'année d'enseignement à la Direction des études;
- b) définir les objectifs, appliquer les méthodes pédagogiques et établir les modes d'évaluation spécifiques à un cours;
- c) voir à dispenser tous les cours dont il est responsable et en assurer la qualité et le contenu;
- d) prévoir les postes à combler pour l'année d'enseignement suivante;
- e) recommander l'engagement de nouveaux professeurs;
- f) assurer l'assistance professionnelle aux nouveaux professeurs, collaborer à leur intégration et appliquer la Politique d'encadrement et d'évaluation des nouveaux professeurs;
- g) proposer une répartition des tâches, le nombre de groupes et leur composition;
- h) étudier la possibilité d'instaurer de nouveaux cours;
- i) élaborer les prévisions budgétaires;
- j) former un comité de révision de trois (3) personnes, dont un représentant de la Direction des études, en excluant le professeur concerné sauf s'il est le seul représentant de sa discipline, habilité à modifier, s'il y a lieu, toute évaluation du travail d'un étudiant;
- k) désigner, s'il y a lieu, les professeurs appelés à participer à des comités du Ministère;

- l) au plus tard le 15 septembre, présenter son plan d'action à la Direction des études et lui remettre, au plus tard le 1^{er} juin, un bilan de ses activités ainsi que les comptes rendus des réunions départementales tenues durant l'année;
- m) désigner, en accord avec les disciplines concernées, les professeurs aux regroupements de programmes et au regroupement de la formation générale;
- n) désigner le professeur responsable du ou des centres d'aide, le cas échéant;
- o) suivre les activités du centre d'aide, le cas échéant;
- p) élaborer les stratégies d'intervention du centre d'aide, le cas échéant.

9.03

Avant de recommander l'engagement d'un candidat de l'extérieur, le département le convoque en entrevue, où participent au moins deux (2) professeurs permanents du département et le directeur des études ou son délégué.

Cette procédure s'applique également pour les cours d'été.

9.04

Le coordonnateur du département doit être un professeur permanent à temps complet qui :

- a) conserve au moins un groupe par session;
- b) coordonne les activités requises pour la réalisation du rôle et des fonctions du département prévus à cet article;
- c) remplit les tâches inhérentes à sa fonction et administre le budget du département;
- d) rend compte au Collège de ses fonctions de coordination des activités prévues en 9.02 et d'administration du budget du département.

9.04.01

Le mandat d'un coordonnateur de département est d'une (1) année et peut être renouvelé.

9.05

Le coordonnateur du département peut convoquer toute réunion jugée nécessaire. Il doit également convoquer une réunion si la demande lui en est faite par deux membres du département, ou par le directeur des études, en spécifiant l'ordre du jour. Le département établit toute autre règle de procédure utile à son fonctionnement. Il définit ses règles de régie et forme des comités, s'il y a lieu.

9.06.01

Les professeurs du département doivent désigner avant le 15 mai, selon des procédures qu'ils ont établies à l'avance, le coordonnateur du département et son substitut pour l'année d'enseignement suivante. Le coordonnateur du département choisi par ses collègues est ensuite nommé par le Collège pour un mandat d'une (1) année renouvelable.

9.06.02

Advenant la vacance du poste, le département voit normalement à désigner un nouveau coordonnateur dans un délai de quinze (15) jours ouvrables.

9.06.03

À défaut du département de désigner, dans les délais prévus, un coordonnateur, le Collège procède.

9.07

Lorsque le Collège rejette une recommandation du département, il doit en indiquer les motifs par écrit, sur demande du département, dans un délai de dix (10) jours ouvrables. Une copie est envoyée au Syndicat.

LES REGROUPEMENTS DE PROGRAMMES

9.08

Le rôle des regroupements de programmes consiste, notamment, et entre autres à :

- a) définir par écrit ses règles de fonctionnement de régie interne quant aux responsabilités qui lui sont attribuées en l'article 9. Ces règles doivent être communiquées en début d'année d'enseignement à la Direction des études;
- b) définir les objectifs propres au programme d'études;
- c) collaborer avec les départements concernés dans l'élaboration de standards et d'activités d'apprentissage permettant d'atteindre les objectifs du programme;
- d) superviser la réalisation d'une épreuve synthèse à la fin du programme d'études;
- e) seconder le Collège dans l'élaboration et la mise en œuvre de sa Politique institutionnelle d'élaboration, de gestion et d'évaluation des programmes d'études (PIEGEPE) et de son Plan institutionnel de réussite (PIR);
- f) collaborer aux activités de promotion;
- g) collaborer avec la direction des études à la mise en place ou au maintien d'activités propres au programme.

9.08.01

Il n'y a qu'un seul droit de vote par discipline représentée à un regroupement de programme.

9.09

Le rôle du regroupement de la formation générale est :

- a) de collaborer avec la direction des études à la concrétisation des intentions éducatives du Projet éducatif ainsi qu'aux éléments liés au curriculum;

- b) de favoriser les liens entre les disciplines de la formation générale sur des questions d'ordre pédagogique, de permettre une meilleure connaissance du contenu des cours de la formation générale;
- c) d'entreprendre des initiatives académiques et para-académiques touchant des sujets liés à la formation générale.

Il n'y a qu'un seul droit de vote pour chacune des disciplines suivantes : anglais, éducation physique, français et philosophie.

9.09.01

Le responsable du regroupement de programme doit être un professeur qui a accumulé au moins deux (2) ans d'ancienneté et qui a enseigné dans le programme durant deux (2) années. Son mandat est d'une durée d'un (1) an renouvelable.

En partenariat avec la Direction des études, le responsable doit de plus :

- au plus tard le 15 septembre, présenter son plan d'action;
- préparer un ordre du jour pour les réunions;
- au plus tard le 1^{er} juin, rédiger un bilan des activités en rapport avec le plan d'action proposé;
- coordonner les activités de promotion des programmes;
- coordonner les activités propres au programme.

9.09.02

Le responsable du regroupement de la formation générale doit être un professeur qui a accumulé au moins deux (2) ans d'ancienneté et qui a enseigné en formation générale commune ou propre durant les deux (2) années qui précèdent son entrée en fonction. Son mandat est d'une durée d'un (1) an renouvelable.

En partenariat avec la Direction des études, le responsable doit de plus :

- au plus tard le 15 septembre, présenter son plan d'action;
- préparer un ordre du jour pour les réunions;
- au plus tard le 1^{er} juin, rédiger un bilan des activités en rapport avec le plan d'action proposé.

9.09.03

Le responsable de regroupement de programme ou de la formation générale veille à assurer le bon fonctionnement et le dynamisme pédagogique du regroupement et assurer, en collaboration avec la Direction des études, la mise en application de toutes les politiques en vigueur au Collège qui le concernent.

9.10

Chaque discipline enseignée dans le cadre du programme d'études est représentée, au regroupement de programme, par un professeur.

LES CENTRES D'AIDE

9.11

En partenariat avec la Direction des études et le ou les départements concernés, le rôle du centre d'aide consiste, notamment, et entre autres à :

- a) accompagner l'étudiant vers la réussite, complétant ainsi l'aide apportée par le professeur;
- b) répondre aux demandes de tutorat;
- c) permettre, le cas échéant, la consolidation des acquis des étudiants forts en fournissant, à titre de tuteur, une aide aux étudiants à risque;
- d) répondre aux besoins issus de l'application des différentes politiques institutionnelles, du plan stratégique, du plan de réussite, des évaluations approfondies de programme et du projet éducatif.

9.12

Le responsable d'un centre d'aide doit être un professeur qui a accumulé au moins deux (2) ans d'ancienneté et qui a enseigné au Collège durant les deux (2) années qui précèdent son entrée en fonction. Son mandat est d'une durée d'un (1) an renouvelable. Ses tâches consistent notamment et entre autres à :

- a) établir une liste des personnes qui agiront à titre de tuteurs ou moniteurs;
- b) encadrer les tuteurs et moniteurs;
- c) superviser l'arrimage de l'aide-tuteur/moniteur-étudiant;
- d) assurer le bon fonctionnement du centre;
- e) établir la communication entre les différents intervenants et les autres centres d'aide, le cas échéant;
- f) collaborer avec la Direction des études et le ou les départements concernés afin de s'assurer d'un suivi des besoins;
- g) rédiger un bilan annuel des activités et le remettre à la Direction des études et au coordonnateur du ou des départements concernés au plus tard le 1^{er} juin. Le bilan doit inclure minimalement :
 - le nombre d'étudiants et leur identification, ayant fréquenté le centre d'aide;
 - la description du mode de sélection des étudiants suivis;
 - la description des liens entre le centre d'aide et les professeurs de la discipline concernée;
 - la description des activités observables favorisant la réussite;
 - le nombre de rencontres pour chacun de ces étudiants;
 - une évaluation de la perception de l'efficacité de la mesure.

ARTICLE 10 RESPONSABILITÉ CIVILE ET PROTECTION DES BIENS PERSONNELS

10.01

Le Collège s'engage à protéger par une assurance-responsabilité le professeur dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne contracte pas une police d'assurance-responsabilité, le Collège prend fait et cause pour le professeur et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation.

10.02

Le Collège ou son assureur dédommage tout professeur pour la perte partielle ou totale, le vol ou la destruction de biens personnels de par nature normalement utilisés ou apportés dans l'institution pour les fins de son enseignement, sauf si le professeur a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où tel perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par le professeur, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par le professeur.

Pour se prévaloir de la présente protection, le professeur doit au préalable avoir obtenu du Collège l'autorisation écrite d'utiliser aux fins ci-dessus mentionnées ledit matériel.

ARTICLE 11 EMPLOI

A) ENGAGEMENT

11.01

Sous réserve de la clause 12.03, le Collège convient de n'engager un professeur qu'après avoir consulté le département relativement à toute candidature selon les modalités prévues à la clause 9.03 et les dispositions de l'article 12. Avant le début de la prestation des cours, le Collège remet, au professeur et au Syndicat, copie du contrat d'engagement du professeur.

11.02

Dans la mesure du possible, toute charge professionnelle régulière complète est comblée en tant que telle par des professeurs à temps complet.

11.03.01

Le contrat d'engagement d'un professeur doit être fait par écrit sur un formulaire tel qu'annexé aux présentes (Annexe 2) et copie de ce contrat doit être transmise au professeur et au Syndicat. Le Collège convient de remettre le texte de la convention à tout nouveau professeur, avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi le contrat peut être considéré comme nul et sans effet par le professeur concerné. Le contrat peut également être considéré comme nul et sans effet, si le Collège apporte des amendements à l'Annexe 2 sans avoir pris entente avec le Syndicat.

De la même façon, tout professeur fournit des documents attestant ses qualifications et son expérience avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi le contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation desdits documents. Dans ce dernier cas, le professeur et le Collège peuvent convenir d'un délai pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel peut être considéré comme nul et non avenue à moins que le retard ne soit dû à l'institution qui émet lesdits documents.

11.03.02

Le professeur à temps partiel qui signe dans la même année d'engagement deux (2) contrats consécutifs qui équivalent à une pleine charge année, devient un professeur à temps complet et bénéficie des droits rattachés à ce statut.

11.03.03

Tout professeur à temps complet s'engage à fournir un travail exclusif au Collège durant la période à l'intérieur de laquelle sont normalement contenues les activités de la tâche du professeur, telle que définie à la clause 21.18.01. De façon exceptionnelle, le professeur qui souhaite déroger à cet engagement doit obtenir au préalable l'assentiment du Collège qui en informe le CRP.

11.04

Dans tous les cas où il faut combler un poste de cadre pédagogique de façon autre que provisoire, le Collège en avise le Syndicat et les professeurs par courriel. L'avis devra comporter la description de la tâche, les qualifications requises et le traitement.

11.05.01

Tout contrat d'engagement d'un professeur à temps complet se renouvelle automatiquement et, tant que la permanence n'est pas acquise, le Collège peut refuser de le renouveler. L'avis d'un tel refus de renouvellement doit parvenir au professeur par écrit, au plus tard le 10 juin, sans quoi le contrat se renouvelle automatiquement.

11.05.02

Tout professeur non permanent à temps complet qui reçoit un avis de non-renouvellement, selon les dispositions de la clause 11.05.01, peut demander au Collège les motifs de son non-renouvellement à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours ouvrables. Le Collège fait alors connaître à ce professeur et au Syndicat, par écrit, les motifs de ce non-renouvellement dans un délai de même durée. Si le professeur s'estime lésé par son non-renouvellement, il peut soumettre son cas au Comité des relations professionnelles dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

11.06

Tout contrat d'engagement d'un professeur à temps partiel, au sens de 2.02.03 b), se renouvelle automatiquement et, tant que la permanence n'est pas acquise, le Collège peut refuser de le renouveler. L'avis d'un tel refus de renouvellement doit parvenir au professeur par écrit, au plus tard le 10 juin, sans quoi le contrat se renouvelle automatiquement.

11.07

L'embauche des non-permanents ayant enseigné lors de contrats consécutifs un minimum de 540 périodes (720 périodes pour Éducation physique) se fait normalement en respectant l'ordre d'ancienneté. Le Collège peut y déroger en tout temps après avoir consulté le CRP dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'affichage du poste visé.

Après consultation auprès du CRP, le Collège informe le professeur de sa décision.

11.08

Au moment de l'engagement, le contrat doit stipuler si le poste confié à un professeur est créé par l'absence d'un professeur en congé, ainsi que le nom du bénéficiaire de ce congé. Dans le cas d'un congé de maladie, et seulement dans ce cas, la prestation de travail prend fin automatiquement au retour du bénéficiaire, et ce, sans préavis. Sauf dans le cas de congés de maladie et de maternité, la durée du congé doit être précisée dans le contrat. Cette durée ne doit pas dépasser une année dans le cas de congé accordé en vertu de l'article 19 et la clause 20.05. Tout professeur remplaçant peut cependant acquérir la permanence selon les dispositions de la clause 11.12.

11.09

Tout professeur qui signe, ou qui est réputé avoir signé, avec le Collège un contrat d'engagement renonce, par le fait même, à poursuivre ce dernier pour tout dommage en diffamation ou libelle qui pourrait résulter de l'obligation qui est faite au Collège par la convention de consulter le CRP dans le cas de congédiement, de mesure disciplinaire ou de non-renouvellement.

11.10

Le professeur à temps complet non-permanent, le professeur à temps partiel non-permanent et le professeur à la leçon ne peuvent se prévaloir de la procédure de grief en cas de non-renouvellement.

B) PERMANENCE

11.11.01

Un professeur à temps complet qui n'est pas engagé en remplacement d'un professeur en congé acquiert la permanence le 10 juin de sa deuxième année consécutive d'engagement à temps complet au Collège, à moins que le Collège ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 11.05.01 avant le 10 juin.

11.11.02

Nonobstant ce qui précède le Collège peut retarder l'attribution de la permanence au maximum d'une (1) année en faisant parvenir au professeur un avis à cet effet avant le 10 juin et après avoir respecté la clause 7.06.01 c).

11.12

Le professeur à temps complet engagé conformément à la clause 11.08 peut acquérir la permanence selon les dispositions de la clause précédente s'il postule et occupe un poste vacant pour lequel il possède les qualifications normalement requises ou si la mention faite à son contrat selon 11.08 est devenue caduque.

11.13

Le contrat d'un professeur permanent (à temps complet ou à temps partiel) se renouvelle automatiquement d'année en année à moins que celui-ci ne soit congédié conformément à l'article 14 ou mis à pied conformément aux clauses 11.21.01, 11.21.02 et 11.21.03.

11.14.01

Un professeur à temps complet qui a acquis la permanence ne peut, sans le consentement du Collège, démissionner après le 1^{er} juin pour la session d'automne et le 1^{er} décembre pour la session d'hiver. Le Collège ne retient pas son consentement de façon déraisonnable.

11.14.02

En cas d'arbitrage, l'arbitre a le pouvoir de décider du mérite du grief, des motifs respectifs, et il peut, au surplus, accorder à la partie lésée une indemnité tenant compte des circonstances.

11.15

Aucun non-renouvellement de contrat d'un professeur ne peut résulter de l'entrée en service d'une personne qui n'est pas couverte par l'unité d'accréditation.

11.16.01

Un professeur à temps partiel qui n'est pas engagé en remplacement d'un professeur en congé acquiert la permanence le 10 juin de sa quatrième année consécutive d'engagement au Collège, à moins que le Collège ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 11.06. Une telle permanence ne vaut que pour un emploi à temps partiel. Dans un tel cas, la charge minimale annuelle totale doit être de dix (10) périodes en biologie, chimie, mathématiques et physique, et de douze (12) périodes pour les autres disciplines.

11.16.02

Un professeur permanent à temps complet peut, à sa demande et avec le consentement du Collège, être engagé à temps partiel et garder son statut de professeur permanent pour une période ne dépassant pas deux (2) années d'enseignement consécutives. Après cette période,

il peut revenir à son statut de professeur permanent à temps complet ou conserver dorénavant le statut de professeur permanent à temps partiel. Dans un tel cas, la charge du professeur doit être comprise entre 10 et 20 périodes sur une base annuelle (entre 12 et 26 pour les professeurs d'éducation physique). Si le professeur désire ultérieurement retrouver son statut de temps complet, il peut le faire si le nombre de cours disponibles le permet, moyennant une période de probation d'un (1) an à ce titre, et si la reprise de son statut à temps complet n'entraîne pas, pour un professeur permanent du département, l'attribution d'une charge moindre que celle qu'il avait l'année précédente.

Cette demande doit parvenir à la Direction générale au plus tard le 15 avril pour une participation à la session d'automne, et au plus tard le 1^{er} novembre, pour une participation à la session d'hiver.

C) ANCIENNETÉ

11.17.01

L'ancienneté est définie à la date de signature de la convention collective.

11.17.02

L'ancienneté d'un professeur à temps complet se calcule en années et en fraction d'année, selon la date d'entrée en fonction.

L'ancienneté d'un professeur à temps partiel se calcule en années et en fraction d'année, au prorata d'une charge à temps complet.

L'ancienneté d'un professeur assurant une suppléance prolongée ou à la leçon se calcule en années et en fraction d'année, au prorata d'une charge à temps complet.

11.18.01

L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant son absence due soit à un accident de travail, soit à une maladie;
- b) durant toutes les libérations prévues aux articles 24 et 25;
- c) durant un congé de maternité, de paternité ou d'adoption;
- d) durant un congé en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption;
- e) durant un congé pour enseignement à l'extérieur du Collège ou pour prêt de service;
- f) durant un congé pour occuper un poste de cadre ou tout autre poste au Collège;
- g) durant une suspension;
- h) durant l'exercice d'une charge publique, d'une fonction civique, d'une participation à une commission ministérielle;
- i) durant un congé pour activités syndicales et professionnelles;

- j) durant un congé à traitement différé ou anticipé ou PVRTT prévu à l'article 19;
- k) durant tout autre congé sans traitement.

11.18.02

L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit du professeur pendant les vingt-quatre (24) premiers mois qui suivent une mise à pied.

Toutefois, dans le cas d'une invalidité autre qu'une maladie en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, l'ancienneté cesse de s'accumuler après les vingt-quatre (24) premiers mois mais demeure au crédit du professeur.

Le deuxième paragraphe ne s'applique pas aux cas d'invalidité datant d'avant 2012.

11.18.03

L'ancienneté accumulée se perd par :

- a) une démission;
- b) un congédiement;
- c) un non-renouvellement ou une fin d'emploi d'un professeur assurant une suppléance prolongée, et ce, en autant que le professeur ne soit pas engagé à nouveau durant les vingt-quatre (24) mois suivant son non-renouvellement.

11.19.01

Le Collège fait parvenir par courriel la liste d'ancienneté à chacun des professeurs et au Syndicat, le ou avant le 15 octobre de chaque année. La liste d'ancienneté doit comprendre, par ordre alphabétique et par ordre d'ancienneté, les renseignements suivants : le nom du professeur, son statut d'emploi, la date de son entrée en fonction, le nombre d'années et de jours d'ancienneté et la discipline enseignée.

11.19.02

Dans les trente (30) jours suivant l'envoi, tout membre du personnel enseignant et le Syndicat peuvent contester le calcul de toute ancienneté apparaissant sur la liste, en transmettant au Collège un avis écrit précisant l'objet de la contestation.

11.19.03

À l'expiration de la période prévue en 11.19.02, la liste d'ancienneté devient officielle sous réserve de contestations faites en vertu de la clause précédente.

11.19.04

Si l'ancienneté d'un professeur est corrigée à la suite d'une contestation, les corrections à la liste d'ancienneté sont transmises au Syndicat.

D) SÉCURITÉ D'EMPLOI

11.20.01

Le Collège s'engage pour toute la durée de la convention à n'effectuer aucune mise à pied à l'égard des professeurs permanents dont le nom figure à l'Annexe 4. L'Annexe 4 est mise à jour une fois l'an au moment de la publication de la liste d'ancienneté et une copie est transmise au Syndicat.

Le Collège peut déroger au présent engagement si, et seulement si, le nombre total d'étudiants au collégial est inférieur à mille deux cents (1200) inscrits au 20 septembre de l'année où la mise à pied serait effective ou si un programme est aboli ou réduit suite à une décision du Ministère. Une décision de mise à pied se prendra cependant sur la base du nombre total d'étudiants inscrits au 1^{er} mai pour l'année d'enseignement suivante.

Nonobstant ce qui précède, tout professeur, dont le nom figure à l'Annexe 4 et qui est mis à pied en vertu de l'article 11, pourra se prévaloir des dispositions de l'article 24 relatives aux libérations de recyclage.

Dans ces cas de mise à pied, l'avis écrit prévu à la clause 11.21.03 pourra être donné entre le 1^{er} mai et le 1^{er} juin. Toutefois cet avis devient automatiquement caduc si les inscriptions au 20 septembre sont supérieures à mille deux cents (1200).

Chaque diminution quant à ce nombre d'une tranche de onze (11) étudiants autoriserait le Collège, compte tenu des dispositions de la convention, à effectuer une mise à pied parmi les professeurs permanents figurant à l'Annexe 4.

11.20.02

La clause 11.20.01 est cependant soumise aux restrictions suivantes :

- a) le Collège assigne d'abord aux professeurs permanents figurant à l'Annexe 4 toutes les charges professionnelles disponibles, en fonction de leurs spécialisations et sous réserve de la clause 21.21;
- b) dans le cas où l'application du paragraphe précédent ne permet pas d'éliminer dans une discipline un surplus de professeurs tel que défini à la clause 11.21.02, le professeur le moins ancien de la discipline doit proposer un projet de recyclage conforme aux dispositions de l'article 24. Le refus de la part du professeur de se conformer aux dispositions dudit article entraîne sa mise à pied automatique et la perte de tous les droits prévus à la présente convention à l'exception du versement du montant forfaitaire prévu à la clause 16.05;
- c) suite au recyclage effectué selon les dispositions du paragraphe précédent, le professeur qui a acquis une nouvelle compétence a priorité d'emploi dans toutes les disciplines pour lesquelles il est spécialisé et pour lesquelles, après application de la présente lettre, des charges sont disponibles;
- d) si, après application des modalités des trois (3) paragraphes précédents, la charge du professeur ne peut être complétée, il est mis à pied selon les dispositions prévues à la section E du présent article et ne perd aucun de ses privilèges.

11.20.03

Tout refus de la part du Collège d'appliquer les modalités prévues à la clause 11.20.02 entraînera l'annulation de tous les effets propres à ces modalités.

E) MISE À PIED

11.21.01

Lorsque le Collège doit réduire le nombre de professeurs permanents, et ce, à l'intérieur d'une ou des disciplines touchées et sous réserve de la lettre d'entente relative à la sécurité d'emploi, il procède de la façon suivante :

Le nombre de professeurs en surplus, à l'intérieur d'une discipline, est obtenu par la différence positive entre :

- a) d'une part, le nombre, en équivalents à temps complet, de professeurs permanents à l'emploi du Collège dans cette discipline, une année donnée;
- b) et, d'autre part, la partie entière du nombre de charges complètes à pourvoir dans la discipline concernée pour l'année d'enseignement suivante; toutefois, si la partie fractionnaire du nombre de charges dans la discipline concernée est égale ou supérieure à 0,9, on complète au nombre entier immédiatement supérieur.

11.21.02

Lorsque, dans une discipline donnée, le Collège doit procéder à la mise à pied d'un professeur permanent, il commence d'abord par celui qui a le moins d'ancienneté et, à ancienneté égale, par celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, par celui qui a le moins de scolarité, selon les critères prévus à la convention collective.

11.21.03

Le professeur qui doit être mis à pied en vertu de la présente clause, reçoit un avis écrit à ce sujet entre le 1^{er} mai et le 1^{er} juin.

11.22

Avant de procéder à tout nouvel engagement et après l'application de l'article 12, le Collège rappelle au travail un professeur mis à pied, selon l'ordre inverse de celui décrit à la clause 11.21.02; puis, si nécessaire, il embauche un candidat de l'extérieur.

11.23

Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible au Collège pour le professeur permanent effectivement mis à pied, le Collège lui verse, en guise d'indemnité de mise à pied, un montant égal à un mois de salaire pour chaque année de service à temps complet ou l'équivalent à l'emploi du Collège.

Pour les fins de la présente clause, il ne peut être compté plus de six (6) années de service à temps complet ou l'équivalent. Cette indemnité ne peut être obtenue par le même professeur qu'une seule fois.

Ce montant forfaitaire s'ajoute à celui accordé en vertu de la clause 16.05.

11.24

Advenant la formation d'un réseau de sécurité d'emploi, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter de la possibilité de participer à un tel réseau. Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

ARTICLE 12 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

12.01

Lorsqu'il y a un poste vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire pour une période d'au moins une session, ou création d'un nouveau poste d'enseignement, le Collège doit en informer immédiatement les professeurs à son emploi par courriel à leur adresse électronique du Collège.

12.02.01

Les délais auxquels a droit le professeur pour postuler sont de :

- a) cinq (5) jours pendant une session régulière d'enseignement;
- b) vingt (20) jours pendant une période qui se situe à l'extérieur de l'année d'enseignement telle que définie en 2.06.03. Le délai est établi à compter de la date d'envoi de l'avis par courriel;
- c) cinq (5) jours ouvrables dans tous les cas autres que ceux prévus aux paragraphes a) et b) de la présente clause.

12.02.02

Selon son ancienneté, et s'il possède au minimum un baccalauréat universitaire dans la discipline du poste ouvert, le professeur permanent a priorité sur toute autre personne pour combler le poste vacant ou nouvellement créé.

12.03

Pendant la période des vacances, le Collège convient de n'engager un professeur qu'après avoir consulté le coordonnateur du département visé ou son substitut désigné à cet effet en juin.

12.04

Dans les vingt et un (21) jours de la nomination d'un candidat suite à un affichage, le Collège informe le Syndicat du nom du candidat qui obtient le poste.

ARTICLE 13 CESSIION OU MODIFICATIONS DES STRUCTURES DE L'INSTITUTION - FERMETURE

13.01

Si le Collège désire se départir totalement ou partiellement de ses responsabilités administratives, soit par vente, soit par cession, le groupe des professeurs peut exercer une option prioritaire d'achat en vue de constituer une coopérative de services ou toute autre forme de corporation avant que ne s'appliquent les dispositions de la clause 13.02.01.

13.02.01

Si le Collège entreprend des pourparlers ou des démarches en vue de la cession ou du transfert total ou partiel de ses responsabilités administratives ou scolaires à une corporation publique, semi-publique ou privée, ou s'il procède à la création d'une corporation qui dépendrait de lui pour prendre charge de l'institution d'enseignement, le Collège s'engage à prendre entente avec le nouvel employeur pour que celui-ci s'engage à maintenir en vigueur la convention collective.

13.02.02

Toute cession, tout transfert ou toute modification de structure d'enseignement entraînant la disparition d'une discipline, ainsi que tous les problèmes que cette cession, ce transfert ou cette modification peuvent entraîner pour les professeurs ainsi que pour l'institution elle-même sont obligatoirement étudiés et discutés au Comité des relations professionnelles, au moins six (6) mois avant la signature de tout accord ou six (6) mois avant que les nouvelles dispositions ne prennent effet, selon la première éventualité. Le Comité des relations professionnelles doit alors recommander des mesures propres à régler ces problèmes, en tenant compte des circonstances.

13.03

Si la cession ou le transfert total ou partiel des responsabilités se fait en faveur d'une institution autre que collégiale, le Collège s'engage à obtenir de cette institution l'engagement de respecter les droits acquis tels qu'énoncés à l'article 27.

13.04

Si des mises à pied deviennent nécessaires, la procédure décrite à l'article 11 doit s'appliquer.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

14.01

Le Collège ne peut imposer une mesure disciplinaire à un professeur sans avoir rempli les conditions suivantes :

- a) Le Collège doit avoir préalablement convoqué le professeur à une rencontre portant sur les problèmes identifiés afin de recevoir sa version des faits.

Cette convocation est simultanément transmise au Syndicat et le professeur peut être accompagné d'une personne représentant le Syndicat.

À la suite de cette rencontre, le Collège dispose de quinze (15) jours ouvrables pour transmettre sa décision par écrit au professeur.

- b) Si le Collège décide d'imposer une suspension ou un congédiement, il doit avoir préalablement soumis la question au CRP conformément aux dispositions de l'article 24. Sauf dans les cas prévus à la clause 14.02, aucune suspension et aucun congédiement ne peut être imposé si le Collège n'a pas préalablement remis au professeur concerné au moins deux (2) avis écrits sur un sujet de nature similaire durant une période d'une année. Le délai entre les deux (2) avis doit permettre au professeur de s'amender.
- c) Toute décision relative à une mesure disciplinaire doit être communiquée par écrit au professeur et transmise en même temps au Syndicat, avec ses motifs.

14.02

Toutefois, malgré la clause 14.01, si un professeur cause au Collège, à ses membres, à son personnel ou aux étudiantes et étudiants un préjudice qui, par sa nature et gravité, nécessite une intervention immédiate :

- a) Le Collège :
 - 1. suspend temporairement le professeur de ses fonctions sans perte de salaire, en lui envoyant un avis écrit qui doit comprendre les motifs de sa suspension, et en envoyant une copie de cet avis en même temps au Syndicat;
 - 2. dispose alors de quinze (15) jours ouvrables pour aviser par écrit le professeur de son intention de prendre action et pour convoquer le CRP, à défaut de quoi le professeur est réinstallé sans préjudice. Ce délai peut être prolongé par entente entre les parties.
- b) Le Collège et le Syndicat disposent alors de cinq (5) jours ouvrables suivant la date prévue de la rencontre du CRP pour étudier le cas.
Sans préjudice de son droit de recours à la procédure de grief, le professeur peut se faire entendre lors de cette rencontre.
- c) Le Collège communique sa décision par écrit au professeur et au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai mentionné au paragraphe précédent, à défaut de quoi le professeur est réinstallé sans préjudice.

- d) Le professeur peut faire parvenir sa démission écrite au Collège depuis le moment où il reçoit l'avis de suspension prévu à l'alinéa a) de la présente clause et jusqu'à cinq (5) jours après la décision du Collège conformément à l'alinéa c) de la présente clause.

14.03

Aucun aveu signé par un professeur ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant du Syndicat.

14.04

Dans les cas prévus à la clause 14.01, le professeur ne peut être congédié qu'à l'expiration de son contrat. Si le Collège lui communique cette décision après le 1er avril précédant l'expiration de son contrat, au moins un (1) des deux (2) avis prévus à l'alinéa b) de la clause 14.01 doit être justifié par un fait survenu après cette date.

14.05

Les avis et remarques défavorables adressés au professeur par un représentant du Collège ne peuvent être utilisés contre lui s'il s'est écoulé un (1) an sans qu'un autre avis portant sur un sujet de nature similaire ne lui ait été communiqué.

Ce délai expiré, ces avis ou remarques sont alors retirés du dossier.

14.06

En tout temps, le professeur accompagné ou non d'un représentant du Syndicat peut consulter son dossier.

Le dossier du professeur ne peut être consulté par les représentants du Syndicat que lors d'une rencontre du CRP.

14.07

Le professeur est toujours informé avant qu'une remarque défavorable d'un représentant du Collège ne soit versée à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que le professeur a pris connaissance de la remarque. D'aucune façon, une telle attestation ne peut être invoquée contre le professeur comme un aveu.

Une copie de toute remarque défavorable d'un représentant du Collège versée au dossier d'un professeur est transmise au Syndicat, à moins que le professeur ne s'y soit opposé par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant le jour où le professeur est informé conformément au paragraphe précédent.

14.08

Toute remarque défavorable d'un représentant du Collège versée au dossier d'un professeur peut être contestée par le professeur ou le Syndicat par le recours au CRP et par la procédure de grief.

Si le Collège reconnaît le bien-fondé de la requête du professeur ou du Syndicat après rencontre au CRP, la remarque contestée est immédiatement retirée du dossier. Il en est de même si le jugement du tribunal d'arbitrage fait droit au grief du professeur ou du Syndicat.

14.09

À la demande du professeur, le dossier peut aussi faire mention de la participation du professeur à tout comité créé par le Ministère ou le Collège, de même qu'à toute activité professionnelle accomplie au Collège.

Le professeur peut également exiger que soit portée à son dossier une appréciation favorable à son sujet de la part du CRP ou d'un tribunal d'arbitrage.

14.10

Une copie du dossier complet est remise au professeur au moment de l'avis de congédiement.

14.11

Si le professeur formule un grief en vertu du présent article, le Collège doit établir les motifs et le bien-fondé de la mesure disciplinaire.

14.12

Le Collège ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'il a invoqués par écrit, au moment de la suspension, du congédiement ou d'autres mesures disciplinaires.

14.13

Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou d'autres mesures disciplinaires pour une juste cause, le tribunal d'arbitrage a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder la décision du Collège et l'autorité pour rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité cette décision. Si le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité au professeur, il doit tenir compte de tout salaire que le professeur a perçu dans l'intervalle. Le tribunal peut ordonner que les sommes dues au professeur portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu.

14.14

Si la décision du tribunal maintient un professeur dans ses fonctions, celui-ci reprend tous ses droits, ses années d'expérience, ses avantages sociaux et autres avantages comme s'il n'avait pas subi de mesures disciplinaires à moins que le tribunal n'en décide autrement.

ARTICLE 15 AVANTAGES SOCIAUX

15.01

La participation au régime de retraite RREGOP est une condition d'emploi.

15.02

Les professeurs admissibles doivent participer au plan d'assurance collective de FÉEP – Service des assurances et ils bénéficient des avantages offerts par le régime tant et aussi longtemps qu'ils s'y qualifient, dans la mesure prévue au régime.

- a) Les professeurs admissibles adhèrent au régime d'assurances collectives à participation obligatoire pour tous offert par FÉEP – Service des assurances, le professeur assumant 100 % de la prime d'assurance-invalidité de longue durée, module D, et 25 % de la prime d'assurance-vie, module E.
- b) Seuls les professeurs à temps complet et à temps partiel sont visés par les régimes d'assurance collective. Le nouveau professeur admissible doit compléter le formulaire d'adhésion dans les trente (30) jours suivant sa date d'engagement à défaut de quoi il sera automatiquement inscrit au régime de base sans possibilité de modification.

Le Collège défraye, tant que dure l'adhésion au régime, 100 % de la prime d'assurance-maladie individuelle, module B, 100 % de la prime d'assurance dentaire individuelle, module A, et 75 % de la prime d'assurance-vie, module E.

- c) Tous les régimes facultatifs sont à la charge du professeur.
- d) En contrepartie de la contribution du Collège aux régimes d'assurances, la totalité du rabais consenti par Développement des ressources humaines du Canada dans le cas du régime enregistré est acquise au Collège.
- e) L'assurance invalidité est une condition d'emploi, dont la prime est entièrement assumée par le professeur admissible à temps complet ou à temps partiel. De plus, un professeur peut se retirer des modules d'assurance maladie et/ou dentaire aux conditions exigées par l'assureur.
- f) Les professeurs à la leçon, le chargé de cours et le suppléant occasionnel ou en suppléance prolongée n'ont droit à aucune des protections en cas de décès, maladie, dentaire ou invalidité.

15.03

- a) Le contenu des plans d'assurance collective, de même que le choix de l'assureur, appartient au Collège. Le Collège s'engage à consulter le CRP advenant le cas où il déciderait de changer d'assureur.
- b) Le Collège informe le Syndicat une fois par année des taux de cotisation pour le régime de base et facultatif.
- c) Le Collège s'engage à maintenir un délai de carence pour l'assurance invalidité d'au moins vingt (20) jours ouvrables.

- d) Le Collège s'engage à verser, pour un nouveau régime d'assurance collective, une contribution équivalente à celle qu'il verse pour le régime actuel.
- e) En cas de retrait du régime, par le Syndicat, le Collège s'engage à verser, pour un nouveau régime d'assurance collective choisi par le Syndicat, une contribution équivalente à celle qu'il verse pour le régime actuel. L'administration des plans d'assurances, la facturation et le règlement des réclamations ne relèvent pas du Collège. Le cas échéant, le Collège facilite la mise en place et l'application de ce nouveau régime, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises et en assurant la transmission de l'information entre les professeurs et le gestionnaire d'assurances ou l'assureur.
- f) Advenant une modification substantielle du contenu des modules par l'assureur, le Collège s'engage à s'asseoir avec le Syndicat afin de trouver une solution permettant aux professeurs de maintenir le niveau de protection actuel à un niveau de participation équivalent au niveau assumé en vertu de la présente convention collective.

15.04

Le Collège s'engage à déduire de chaque paie en tranches égales la part de la prime des professeurs participant aux plans d'assurances collectives et il fait parvenir mensuellement à la compagnie d'assurances désignée le total des primes, la part de l'assuré et la part du Collège.

15.05

Selon les congés, le professeur peut conserver certains avantages prévus à la convention collective et dans certains cas lorsque le professeur maintient sa participation aux régimes d'assurances collectives, le Collège maintiendra également sa participation, sous réserve des polices en vigueur.

15.06

Le professeur et son conjoint peuvent s'inscrire sans frais de scolarité aux cours offerts par le Collège.

15.07

Les enfants à charge d'un professeur inscrits comme étudiants au Collège ne paieront que la moitié des frais de scolarité et ce, tant que le professeur à temps complet ou à temps partiel est lié par contrat au Collège. Cette disposition s'applique tant pour les études au secondaire qu'au collégial. En aucun cas, la gratuité ne pourra excéder 50 % des frais de scolarité pour un même élève.

ARTICLE 16 CONGÉS DE MALADIE

16.01

Tout professeur qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de salaire conformément aux dispositions du présent article.

Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables et moins, le Collège peut exiger une déclaration écrite du professeur établissant la cause de l'absence.

16.02

Pour bénéficier du présent article, le professeur informe le Collège de la cause de son absence autant que possible dès la première journée et remplit par la suite le formulaire prévu à cet effet, y établissant la cause de l'absence.

Dans le cas d'absence excédant trois (3) jours ouvrables le Collège pourra exiger un certificat médical attestant l'incapacité.

16.03

Lors de sa première année d'engagement, le professeur à temps complet a droit à un crédit de quinze (15) jours ouvrables à titre de congés de maladie. Si le professeur à temps complet est engagé en cours d'année, le crédit de quinze (15) jours est calculé au prorata du nombre de mois d'emploi.

Lors de sa deuxième année d'engagement et des années subséquentes, le professeur à temps complet a droit à un crédit de douze (12) jours ouvrables à titre de congés de maladie. D'une année à l'autre, les jours crédités et non utilisés sont accumulés dans une réserve de congés de maladie jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) jours.

Le professeur à temps partiel accumule ces congés annuellement au prorata de sa charge.

16.04

Advenant une maladie prolongée, le professeur accepte que les congés de maladie ne soient utilisés que jusqu'à concurrence du nombre de jours ouvrables correspondant à la période d'attente prévue au contrat d'assurance-invalidité.

- a) Durant la période d'attente (30 jours de calendrier), le professeur reçoit, à même les congés de maladie à son crédit, une indemnité équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail. Cette indemnité est sujette à toutes les déductions obligatoires.
- b) Pendant la période où le professeur reçoit des prestations d'assurance-invalidité, le Collège lui verse à même sa réserve de congés de maladie une indemnité complémentaire telle que la somme de cette indemnité et des prestations soit égale à 85 % du salaire net que recevrait le professeur s'il était au travail. Dans ce cas, la réserve de congés de maladie du professeur est réduite proportionnellement à la différence entre 85 % du salaire net et le pourcentage du salaire net que représente la prestation.

Exemple explicatif : Si la prestation représente 81 % du salaire net, le Collège ajoute une indemnité correspondant à 4 % du salaire net et la réserve de congés de maladie est réduite de .04 jour.

Le salaire net est celui versé sous forme de salaire de base, moins les impôts fédéral et provincial et les cotisations exigibles en vertu des régimes d'État (RREGOP, RRQ, assurance-emploi). Il est calculé sur une base mensuelle à partir du salaire de base effectivement en vigueur au moment du calcul en vue des prestations à verser.

16.05

Lorsqu'un professeur quitte définitivement le Collège, ce dernier s'engage à lui verser un montant forfaitaire correspondant au cinquième du nombre de jours accumulés dans sa réserve de congés de maladie. Ce montant s'établit selon le rapport de 1/260^e du salaire du professeur au moment du départ par journée de congé de maladie ainsi monnayable. Ce remboursement s'effectue comme suit :

- a) en un seul versement lors de sa retraite, ou de son décès, ou de son non-renouvellement;
- b) en trois versements annuels égaux et consécutifs lors de sa mise à pied ou de sa démission.

16.06

Au plus tard le 30 octobre de chaque année, le Collège fait connaître au professeur l'état de sa réserve de congés de maladie au 31 août.

16.07

Le professeur conserve dans sa réserve les congés de maladie accumulés en vertu des conventions collectives antérieures.

ARTICLE 17 DROITS PARENTAUX

Section I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

17.01

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

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la professeure ou le professeur reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations d'assurance parentale ou des prestations d'assurance-emploi.

Dans le cas où la professeure ou le professeur partage avec l'autre conjointe ou conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la professeure ou le professeur reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 17.06, le congé de paternité prévu à la clause 17.21 ou le congé pour adoption prévu à la clause 17.30.

17.02

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

17.03

- A) Le Collège ne rembourse pas à la professeure ou au professeur les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Emploi et Développement social du Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
- B) Le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

17.04

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la professeure ou au professeur un avantage, pécuniaire ou non, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

17.05

Aux fins d'application du présent article exclusivement, les expressions «professeure à temps partiel», «professeur à temps partiel», «professeure ou professeur à temps partiel» comprennent également, respectivement et selon le cas, «professeure chargée de cours»,

¹ On entend par « traitement hebdomadaire de base » le traitement habituel de la professeure ou du professeur.

«professeur chargé de cours» et «professeure ou professeur chargé de cours», pour la durée de son contrat.

Section II CONGÉ DE MATERNITÉ

17.06 Admissibilité et durée du congé de maternité

La professeure enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 17.10, doivent être consécutives.

La professeure enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 17.10, doivent être consécutives.

La professeure enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 17.10, doivent être consécutives.

La professeure qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement ou d'un congé mi-temps sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 17.12, 17.13 et 17.15 selon le cas.

La professeure ou le professeur dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

17.07

La professeure a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

17.08 Répartition du congé de maternité

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

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

17.09 Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant ces prolongations, la professeure est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la professeure est visée par la clause 17.54 pour les six (6) premières semaines et par la clause 17.55 par la suite.

17.10 Suspension et fractionnement du congé de maternité

Pendant le congé de maternité, la professeure peut suspendre ou fractionner son congé de maternité selon les dispositions qui suivent :

A) Suspension du congé

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

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

B) Fractionnement du congé

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la professeure, le congé de maternité peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité est suspendu varie pour chacun des cas :

1. Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation.
2. Si la professeure s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois².

Toutefois, la professeure peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si elle subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel; dans ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au paragraphe précédent et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel².

3. Si la professeure s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12³ de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions prévues à l'alinéa B) de la clause 18.07.

² Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.

³ Congés sans traitement pour raisons familiales prévus à l'alinéa B) de la clause 18.07.

Durant une telle suspension, la professeure est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation; elle bénéficie des avantages prévus aux clauses 17.55 et 17.57.

17.11

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 17.10, le Collège verse à la professeure l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir en vertu des clauses 17.12, 17.13 et 17.15, sous réserve de la clause 17.01.

INDEMNITÉ LIÉE AU CONGÉ DE MATERNITÉ

A) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

17.12

La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁴ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁵ :

1^o en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la professeure jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
et
- b) le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la professeure et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2^o et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

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

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

Lorsque la professeure travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la formule de calcul de l'indemnité versée par le Collège prévue à l'alinéa 1^o et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires

⁴ La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁵ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professeure bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professeure produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

B) Cas admissible au Régime d'assurance-emploi (RAE)

17.13

La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁶ et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée selon la formule suivante⁷ :

- en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la professeure jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
et
- b) le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la professeure et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 1), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1^o en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la professeure jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
et
- b) le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la professeure et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2^o et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et d'autres montants recouvrables en vertu du RAE.

⁶ La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁷ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professeure bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

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

Lorsque la professeure travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la formule de calcul de l'indemnité versée par le Collège prévue à l'alinéa 1^o et le montant des prestations du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professeure 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 qui lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la professeure aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la professeure continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue à l'alinéa 1^o comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

17.14

Dans les cas prévus aux clauses 17.12 et 17.13, le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, le Collège effectue cette compensation si la professeure démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la professeure démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu au paragraphe précédent doit, à la demande de la professeure, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la professeure durant le congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi à l'alinéa 1^o des clauses 17.12 ou 17.13, le cas échéant. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base versés par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

C) Cas non admissible au RQAP ou au RAE

17.15

La professeure non admissible au bénéfice des prestations du RQAP ou du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 17.12 et 17.13.

Toutefois, la professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁸ a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la professeure jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
et
- b) le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la professeure et le montant établi au précédent alinéa a).

Le total des montants reçus par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi à l'alinéa 1^o de la clause 17.12. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus du Collège ou, le cas échéant, de ses employeurs.

17.16

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 17.06. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

Section III

CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

17.17

La professeure peut demander d'être affectée provisoirement à une autre charge, vacante ou temporairement dépourvue de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

La professeure présente dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

⁸ La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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

S'il y consent, une autre professeure ou un autre professeur que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord du Collège, échanger sa charge avec la professeure enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où ces personnes répondent aux exigences normales de la charge.

La professeure ainsi affectée à une autre charge et celle ou celui qui consent à occuper la charge de cette professeure conservent les droits et privilèges rattachés à leur charge respective.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professeure a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et n'y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professeure enceinte, à la date de son accouchement et, pour la professeure qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la professeure admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la professeure est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite de la professeure à cet effet, le Collège lui verse une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, lorsque la professeure exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement n'est exigible qu'une fois rendue la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles.

La professeure qui travaille régulièrement devant un écran cathodique peut demander que son temps de travail devant un écran cathodique soit réduit. Le Collège étudie alors la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits la tâche de la professeure affectée à un travail devant un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail devant l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, le Collège l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

17.18

La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà 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 d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Dans les cas visés à l'alinéa c) de la présente clause, la professeure bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un nombre maximal de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

17.19

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professeure bénéficie des avantages prévus à la clause 17.54, si elle y a normalement droit, et à la clause 17.53.

La professeure visée à la clause 17.18 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement. Toutefois, dans le cas de l'alinéa c) de la clause 17.18, la professeure utilise d'abord les quatre (4) jours mentionnés à cette clause.

Section IV CONGÉ DE PATERNITÉ

17.20

Le professeur a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professeur a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé se situe entre le début du processus d'accouchement et 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 débute au-delà du 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison, le congé doit être pris en continu et se situer immédiatement avant le congé prévu à la clause 17.21, autrement, il peut être discontinu. Le professeur informe, dès que possible, le Collège de son absence.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant.

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

17.21

À l'occasion de la naissance de son enfant, le professeur a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve de la clause 17.23, doivent être consécutives. 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.

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

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

17.22 Prolongation du congé de paternité

Le professeur qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation; il bénéficie des avantages prévus aux clauses 17.55 et 17.57.

17.23 Suspension et fractionnement du congé de paternité

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 17.21, le professeur peut suspendre ou fractionner son congé de paternité selon les dispositions qui suivent :

A) Suspension du congé

Lorsque son enfant est hospitalisé, le professeur peut suspendre son congé de paternité, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

B) Fractionnement du congé

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande du professeur, le congé de paternité prévu à la clause 17.21 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité est suspendu varie pour chacun des cas :

1. Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation.
2. Si le professeur s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois⁹. Toutefois, le professeur peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou

⁹ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.

résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel; dans ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au paragraphe précédent et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel⁹.

3. Si le professeur s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12¹⁰ de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions prévues à l'alinéa B) de la clause 18.07.

Durant une telle suspension, le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation; il bénéficie des avantages prévus aux clauses 17.55 et 17.57.

17.24

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 17.23, le Collège verse au professeur l'indemnité à laquelle il aurait alors 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 de la clause 17.21, sous réserve de la clause 17.01.

Indemnité liée au congé de paternité

17.25 Cas admissible au RQAP ou au RAE

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 17.21, le professeur, qui a complété vingt (20) semaines de service¹¹, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations du RQAP ou du RAE qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'un professeur 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 ou du RAE.

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

Cependant, lorsque le professeur travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, le professeur produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le

¹⁰ Congés pour raisons familiales prévus à l'alinéa B) de la clause 18.07.

¹¹ Le professeur absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou du RAE.

17.26

Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse au professeur en congé de paternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, le Collège effectue cette compensation si le professeur démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si le professeur démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu au paragraphe précédent doit, à la demande du professeur, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par le professeur durant son congé de paternité en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

17.27 Cas non admissible à l'un ou l'autre des régimes

Le professeur non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu à la clause 17.21 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce professeur a complété vingt (20) semaines de service¹².

Section V

CONGÉS POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

17.28

La professeure ou le professeur 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 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 maison. Lorsque le congé débute au-delà du 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, le congé doit être pris en continu et se situer immédiatement avant le congé prévu à la clause 17.30, autrement, il peut être discontinu.

La professeure ou le professeur donne, dès que possible, un avis au Collège de son absence.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant.

17.29

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

¹² Le professeur absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

17.30

La professeure ou le professeur qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve de la clause 17.32, doivent être consécutives. 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 maison.

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

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

17.31 Prolongation du congé d'adoption

La professeure ou le professeur qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé d'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 d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la professeure ou le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus aux clauses 17.55 et 17.57.

17.32 Suspension et fractionnement du congé d'adoption

Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 17.30, la professeure ou le professeur peut suspendre ou fractionner son congé d'adoption selon les dispositions qui suivent :

A) Suspension du congé

Lorsque son enfant est hospitalisé, la professeure ou le professeur peut suspendre son congé d'adoption, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

B) Fractionnement du congé

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la professeure ou du professeur, le congé d'adoption prévu à la clause 17.30 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé d'adoption est suspendu varie pour chacun des cas :

1. Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation.
2. Si la professeure ou le professeur s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation,

sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois¹³.

Toutefois, la professeure ou le professeur peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si elle ou il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la ou le rendant incapable d'occuper son poste habituel; dans ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au paragraphe précédent et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel¹⁴;

3. Si la professeure ou le professeur s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12¹⁵ de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions prévues à l'alinéa B) de la clause 18.07.

Durant une telle suspension, la professeure ou le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus aux clauses 17.55 et 17.57.

17.33

Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 17.32, le Collège verse à la professeure ou au professeur l'indemnité à laquelle elle ou il aurait alors eu droit si elle ou 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 de la clause 17.30 sous réserve de la clause 17.01.

Indemnité liée au congé d'adoption

17.34 Cas admissible au RQAP ou au RAE

Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 17.30, la professeure ou le professeur, qui a complété vingt (20) semaines de service¹⁶, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'une professeure ou qu'un professeur 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 ou du RAE.

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

¹³ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.

¹⁴ Congés pour raisons familiales prévus à l'alinéa B) de la clause 18.07.

¹⁵ Congés pour raisons familiales prévus à l'alinéa B) de la clause 18.07.

¹⁶ La professeure ou le professeur absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Cependant, lorsque la professeure ou le professeur travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professeure ou le professeur produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou du RAE.

17.35

Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure ou au professeur en congé pour adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, le Collège effectue cette compensation si la professeure ou le professeur démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la professeure ou le professeur démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu au paragraphe précédent doit, à la demande de la professeure ou du professeur, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la professeure ou le professeur durant son congé pour adoption en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

17.36 Cas non admissible à l'un ou l'autre des régimes

La professeure ou le professeur non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 17.30 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette professeure ou ce professeur a complété vingt (20) semaines de service¹⁷.

17.37 Congé sans traitement en vue d'une adoption

La professeure ou le professeur bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

La professeure ou le professeur 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 au Collège, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 17.30 s'appliquent.

¹⁷ La professeure ou le professeur absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Durant ce congé, la professeure ou le professeur bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à la clause 17.38.

Section VI

CONGÉS SANS TRAITEMENT ET PARTIEL SANS TRAITEMENT

17.38

a) La professeure ou le professeur a droit à l'un des congés suivants :

1. un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 17.06;
2. un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 17.21; toutefois, la durée de ce congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance;
3. un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 17.30; toutefois, la durée de ce congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la professeure ou le professeur est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants, lequel doit coïncider avec le début d'une session :

- i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
- ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

La professeure ou le professeur qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la professeure ou du professeur n'est pas une salariée ou un salarié du secteur public, la professeure ou le professeur peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption;

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

Fractionnement du congé sans traitement

Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement prévu à la présente clause, la professeure ou le professeur peut fractionner son congé sans traitement à temps complet pour l'une ou l'autre des raisons mentionnées à l'alinéa B) de la clause 17.10, 17.23 ou 17.32 et selon les modalités qui y sont prévues.

Durant un tel fractionnement, la professeure ou le professeur ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus aux clauses 17.55 et 17.57.

17.39

- a) À l'expiration du congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à la clause 17.38, la professeure ou le professeur reprend, au début de la session qui suit la fin de son congé ou encore à la date qu'elle ou qu'il aura indiquée dès son départ, soit son poste ou sa charge, soit le poste ou la charge qu'elle ou qu'il aurait obtenu à sa demande si elle ou il avait été au travail, sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.
- b) La professeure ou le professeur à temps complet est rémunéré à 1/260^e de son traitement annuel brut pour chaque jour travaillé. La professeure ou le professeur à temps partiel est rémunéré au prorata de sa disponibilité et de l'équivalent temps complet qui lui est attribué en vertu de la clause 21.14.

Autres congés sans traitement

17.40

- a) À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 17.06, 17.21, 17.30 et 17.38, la professeure ou le professeur permanent peut, si elle ou il le désire, travailler à temps partiel au Collège, pendant une période n'excédant pas deux (2) années consécutives. Elle ou il en avise le Collège par écrit avant le 1^{er} novembre pour la session d'hiver ou le 1^{er} mars pour la session d'automne selon le cas. Elle ou il continue d'accumuler son ancienneté, comme si elle ou il était à temps complet. Elle ou il maintient aussi sa permanence;
- b) à l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 17.06, 17.21 et 17.30, la professeure ou le professeur non permanent peut, si elle ou il le désire, travailler à temps partiel au Collège, jusqu'à l'expiration de son contrat;
- c) sous réserve des alinéas a) et b) qui précèdent, cette professeure ou ce professeur est considéré à temps partiel aux fins du salaire, de l'évaluation de l'expérience et de la participation aux avantages sociaux.

17.41

La professeure ou le professeur qui se prévaut des dispositions de l'alinéa a) de la clause 17.40 est réputé à temps complet durant l'année ou les années de son engagement à temps partiel.

17.42

Si la professeure ou le professeur s'est prévalu de la clause 17.40, elle ou il reprend sa charge à temps complet au début de la session qui suit la fin de son congé ou encore à la date qu'elle ou qu'il a indiquée au moment de l'obtention de son congé à temps partiel.

17.43

La professeure ou le professeur obtient, sur demande, un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an afin de permettre sa présence auprès de son enfant mineur qui a des problèmes socio-affectifs, est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la professeure ou du professeur.

Les dispositions des clauses 17.49, 17.50, 17.55 et 17.57 s'appliquent pour ce congé.

Section VII DISPOSITIONS DIVERSES

Calcul et versement de l'indemnité

17.44

Pour le calcul et le versement de l'indemnité du congé de maternité prévue aux clauses 17.12, 17.13 ou 17.15, de l'indemnité du congé de paternité prévue aux clauses 17.25 ou 17.27 et de l'indemnité du congé d'adoption prévue aux clauses 17.34 ou 17.36, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la professeure ou le professeur est rémunéré;
- b) pour la professeure ou le professeur admissible au RQAP ou au RAE, à moins que les modalités de versement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle ou qu'il reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis au Collège par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

De plus, pour la professeure ou le professeur admissible au RAE, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé;

- c) le traitement hebdomadaire de base de la professeure ou du professeur à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen, versé par le Collège au cours des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Si, pendant cette période, la professeure ou le professeur a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement habituel, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, une période pendant laquelle la professeure en congé spécial prévu à la clause 17.17 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption de la professeure ou du professeur à temps partiel comprend la date de majoration des taux et des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 17.04;

- d) dans le cas de la professeure ou du professeur non permanent dont le contrat prend fin, l'indemnité de congé de maternité, de paternité ou d'adoption à laquelle elle ou il a droit en vertu de la convention collective et versée par le Collège prend fin à compter de la fin de son contrat.

Par la suite, lorsque la professeure ou le professeur est rengagé à la suite de l'exercice d'une priorité d'emploi, l'indemnité de congé de maternité, de paternité ou d'adoption est rétablie à compter de la date du début du contrat de la professeure ou du professeur. Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la professeure ou le professeur a reçu l'indemnité de congé de maternité, de paternité ou d'adoption et les semaines comprises dans la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la professeure ou le professeur a droit, selon le cas.

L'indemnité de congé de maternité, de paternité ou d'adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir, selon le cas;

- e) lorsque le début du congé de maternité, de paternité ou d'adoption se situe entre deux (2) contrats, à l'intérieur d'une même session ou entre deux (2) sessions consécutives, l'indemnité est versée à compter de la date du début du deuxième (2^e) contrat de la professeure ou du professeur. Dans ce cas, les semaines comprises entre les deux (2) contrats sont déduites du nombre de semaines auxquelles la professeure ou le professeur a droit, selon le cas.

L'indemnité est versée pour le nombre de semaines qui reste à couvrir, selon le cas.

Avis et préavis

17.45 Avis - congé de maternité

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

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

17.46 Avis - fin du congé de maternité

Le Collège doit faire parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La professeure à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 17.49.

La professeure qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

17.47 Avis - congé de paternité et congé d'adoption

Le congé de paternité prévu à la clause 17.21, le congé d'adoption prévu à la clause 17.30 ou le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 17.37 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.

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

17.48 Avis - fin du congé de paternité ou d'adoption

La professeure ou le professeur en congé de paternité ou d'adoption 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 17.49.

La professeure ou le professeur qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines.

Au terme de cette période, la professeure ou le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

17.49 Avis - congé sans traitement

Le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à la clause 17.38 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

La modification de ce congé visé à la clause 17.38 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande précise la date du retour au travail.

De plus, dans le cas d'un congé partiel sans traitement, la demande précise également l'aménagement du congé. En cas de désaccord du Collège quant à la fraction du congé partiel sans traitement, la professeure ou le professeur est informé par écrit de ce désaccord et a droit

à un congé de zéro virgule cinq (0,5) équivalent temps complet jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Toutefois, la professeure ou le professeur peut s'entendre en tout temps avec le Collège pour réaménager le congé partiel sans traitement.

17.50 Avis - fin du congé sans traitement

La professeure ou le professeur à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 17.38 donne un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé; sinon, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

La professeure ou le professeur qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue donne un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours. Ce retour doit coïncider avec le début d'une session sauf si le Collège et le Syndicat en conviennent autrement.

17.51

Sauf pour les congés prévus aux clauses 17.06 et 17.30, la professeure ou le professeur indique dans sa demande la date prévue de son retour.

17.52

Le calcul du temps des congés prévus aux clauses 17.06, 17.21, 17.30 et 17.38 se fait, selon le cas, à compter du début du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Avantages

17.53

Au retour de son congé de maternité, de son congé de paternité, de son congé pour adoption ou de son congé sans traitement en vue d'une adoption, la professeure ou le professeur reprend soit son poste ou sa charge, soit le poste ou la charge qu'elle ou qu'il aurait obtenu à sa demande si elle ou il avait été au travail, sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.

17.54

Durant le congé de maternité prévu à la clause 17.06 et les six (6) premières semaines de la prolongation prévue à la clause 17.09, durant les congés spéciaux prévus à la clause 17.18, durant le congé de paternité prévu aux clauses 17.20 et 17.21 et durant le congé pour adoption prévu aux clauses 17.28, 17.29 et 17.30, la professeure ou le professeur bénéficie, pour autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- l'assurance vie;
- l'assurance maladie, sous réserve de l'article 15;
- l'accumulation de vacances;
- l'accumulation de jours de congés de maladie;
- l'accumulation de l'ancienneté;
- l'accumulation de l'expérience;
- le droit de poser sa candidature à un poste ou une charge et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle ou il était au travail.

La professeure ou le professeur peut reporter une partie ou la totalité de ses vacances qui se situent à l'intérieur de l'un ou l'autre des congés mentionnés au paragraphe précédent et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle ou il avise par écrit le Collège de la date du report. À moins d'entente écrite différente avec le Collège, les vacances reportées se situent immédiatement après le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, selon le cas.

La professeure ou le professeur prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après selon le cas, son congé de maternité, son congé de paternité ou son congé pour adoption, ou à un autre moment, après entente avec le Collège.

17.55 Ancienneté et expérience

Aux fins du calcul de l'ancienneté et de l'expérience, la période de congé prévue aux clauses 17.06, 17.20, 17.21, 17.22, 17.28, 17.29, 17.30, 17.31, 17.38 et 17.43 est comptée comme si la professeure ou le professeur était au travail au prorata de sa charge d'enseignement.

17.56 Vacances rémunérées

La professeure qui a bénéficié d'un congé de maternité, la professeure ou le professeur qui a bénéficié du congé de paternité ou d'adoption a droit aux vacances rémunérées au prorata du temps qu'elle ou qu'il a travaillé, soit un cinquième (1/5^e) du salaire gagné durant cette période.

L'addition du salaire gagné pour une session et la rémunération des vacances d'une session ne peut donner lieu à une rémunération supérieure à un demi (1/2) traitement annuel.

Cependant, la période de vingt et une (21) ou vingt (20) semaines, selon le cas, prévue à la clause 17.06 et celles prévues aux clauses 17.07, 17.20, 17.21, 17.28, 17.29 et 17.30 sont considérées comme du temps travaillé et payé.

17.57

Sous réserve de l'article 15, durant un congé prévu au présent article, la professeure ou le professeur maintient sa participation au régime d'assurance-maladie. De plus, elle ou il peut continuer de participer aux autres régimes qui lui sont applicables en le demandant au début du congé et en versant la totalité des primes.

17.58

Le Collège tente d'aménager l'horaire à la convenance de la professeure pour lui permettre de suivre des cours ou des exercices prénataux.

Section VIII AUTRES CONGÉS

17.59

La professeure ou le professeur à temps complet obtient, sur demande présentée dans un délai raisonnable, un congé sans traitement à temps partiel ne dépassant pas zéro virgule vingt-cinq (0,25) ETC dans les cas suivants de responsabilité parentale :

- a) la professeure ou le professeur ayant une ou un enfant à charge;
- b) la professeure ou le professeur qui doit s'occuper d'une personne à charge ayant des problèmes de santé.

Dans ce cas, le Collège peut exiger un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité de la personne à charge.

17.60

Ce congé débute au début d'une session. Exceptionnellement, lorsque l'événement qui justifie le congé survient en cours de session, la professeure ou le professeur peut bénéficier du congé après un avis préalable de quinze (15) jours ouvrables. Ce délai peut être modifié avec l'accord du Collège.

Le congé se termine à la fin d'une session.

17.61

Cette professeure ou ce professeur est considéré comme une professeure ou un professeur à temps partiel aux fins des régimes de retraite. Cependant, si elle ou il le désire et si le régime le permet, la professeure ou le professeur peut assumer le solde des cotisations et contributions équivalant à son congé pour bénéficier des avantages liés à ces régimes comme si elle ou il était à temps complet.

17.62

La professeure ou le professeur qui bénéficie d'un congé en vertu de la clause 17.59 accumule pendant ce congé:

- a) une fraction d'année d'expérience par année de congé : cette fraction est obtenue en retranchant l'ETC du congé dont la professeure ou le professeur bénéficie de l'expérience qu'elle ou qu'il accumulerait si elle ou il ne bénéficiait pas de ce congé;
- b) une (1) année d'ancienneté par année pour les deux (2) premières années;
- c) une fraction d'année d'ancienneté pour toute année supplémentaire : cette fraction est obtenue en utilisant la méthode de calcul décrite à l'alinéa a).

ARTICLE 18 CONGÉS SPÉCIAUX

18.01

Pendant les périodes où le professeur doit être disponible au Collège, il a droit, sur demande au Collège, à une autorisation d'absence sans perte de traitement pour les fins et périodes de temps suivantes :

- a) le décès de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) le décès d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- c) le décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent : trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- d) le mariage du professeur : cinq (5) jours ouvrables consécutifs. De plus, le Collège accorde au professeur qui en fait la demande un mois à l'avance deux (2) semaines sans solde;
- e) le mariage du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur : le jour du mariage;
- f) une quarantaine décrétée par l'autorité médicale compétente : le nombre de jours fixé par cette autorité médicale;
- g) le changement de domicile : le jour du déménagement et ce, une seule fois par année d'engagement;
- h) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige le professeur à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec le professeur.

18.02

Dans les cas visés aux alinéas a), b) c) et e) de la clause précédente, si l'événement a lieu à plus de 200 kilomètres de la résidence du professeur, celui-ci a droit à un jour ouvrable additionnel.

18.03

Le Collège peut, pour des raisons sérieuses, accorder au professeur qui en fait la demande par écrit une autorisation d'absence sans perte de traitement.

18.04

Le professeur qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de traitement. Cependant, il doit remettre au Collège l'indemnité de salaire qu'il reçoit de par ses fonctions de juré ou témoin, s'il y a droit. Les autres indemnités, par exemple pour le déplacement, les repas ou autres qui ne sont pas en remplacement du salaire sont conservées par le professeur.

18.05

Durant l'année scolaire, le professeur a droit aux congés prévus pour les étudiants au calendrier scolaire.

18.06

Pour tous ces congés, l'ancienneté et l'expérience continuent de s'accumuler.

18.07 Congés pour raisons familiales

Pour les congés qui suivent, le professeur informe le Collège le plus tôt possible et fournit, sur demande, une preuve justifiant une telle absence.

- A) Le professeur peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents¹⁸.

Ces journées d'absence sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie jusqu'à concurrence d'un nombre maximal de six (6) jours ou, à défaut, sont sans traitement. Ces journées peuvent être fractionnées en demi-journées.

B)

1. Un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé au professeur lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident¹⁹.

Le professeur peut prolonger son congé sans traitement jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines dans les cas suivants :

- si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical;
 - si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.
2. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé au professeur si son enfant mineur est disparu.

Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de la durée maximale de cinquante-deux (52) semaines, le congé prend fin à compter de la onzième (11^e) journée qui suit.

¹⁸ Référence : article 79.7 de la Loi sur les normes du travail.

¹⁹ Référence : articles 79.8 et 79.9 de la Loi sur les normes du travail.

3. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé au professeur si son enfant, sa conjointe ou son conjoint décède par suicide.
4. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé au professeur si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou le décès de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

18.08

Durant les congés prévus à la clause 18.07, le professeur :

- accumule son ancienneté et son expérience;
- a le droit de poser sa candidature à un poste ou à une charge d'enseignement et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle ou il était au travail;
- maintient sa participation au régime d'assurance-maladie; il peut continuer de participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en le demandant au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au retour de l'un ou l'autre des congés prévus à la clause 18.07, le professeur reprend soit son poste ou sa charge, soit le poste ou la charge qu'il aurait obtenu à sa demande, sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.

18.09

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

ARTICLE 19 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ ET PROGRAMME VOLONTAIRE DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

19.00

L'application des clauses relatives à cet article est soumise aux lois fiscales en vigueur et à la loi sur le RREGOP.

19.01

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour but de permettre à un professeur permanent à temps complet qui n'est pas mis à pied, d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.

19.02

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé comporte une période de travail et une période de congé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute période de travail.

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe avant une partie ou la totalité de la période de travail.

19.03.01

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

Toutefois, le congé débute au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

19.03.02

La durée du régime de congé à traitement anticipé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans. La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 19.14, 19.17 et 19.18.

19.04

La durée de la période de congé peut être de six (6) ou douze (12) mois pour un congé à traitement différé ou un congé à traitement anticipé.

La période de congé ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit, sauf dans les cas où le congé se situe en totalité avant la période de travail.

19.05

Le professeur qui désire obtenir un congé à traitement différé ou anticipé doit en faire la demande écrite au Collège.

Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.

19.06

Le Collège ne peut accepter la demande de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé d'un professeur invalide, en congé sans solde ou mis à pied.

19.07

Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, le Collège est tenu d'accepter une demande de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Cependant, pour une discipline donnée, le Collège n'est pas tenu d'accepter une demande de participation au régime qui aurait pour effet que plus d'un professeur ou plus de dix pour cent (10 %) des professeurs de cette discipline, si le nombre de professeurs alloué est plus grand que dix (10), bénéficient de la période de congé en même temps.

Toute demande de participation au régime à traitement différé ou anticipé doit parvenir à la Direction générale au plus tard le 15 avril de chaque année.

Il ne peut y avoir simultanément, plus de deux (2) professeurs qui participent au régime à traitement anticipé.

Lorsque le Collège doit choisir parmi les demandes de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé de plusieurs professeurs, les demandes sont acceptées par ordre d'ancienneté des professeurs, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique. Néanmoins, un professeur qui n'a jamais bénéficié d'un tel congé aura priorité.

Lorsque le Collège accepte une demande de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, il signifie son accord par écrit au professeur et une copie est envoyée au Syndicat.

19.08

Au terme de la période de congé, le professeur réintègre son poste à temps complet sous réserve des dispositions de la convention collective et il doit demeurer à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

19.09.01

Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, le professeur reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé :

Congé à traitement différé ou anticipé

Pourcentage du traitement en fonction de la durée du congé et de la durée de la participation au régime :

Durée du congé	Durée de participation au régime et pourcentage (%) de rémunération			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois (60 %)*	70 %	80 %	85 %	88 %
6 mois (50 %)	75 %	83,33 %	87,5 %	90 %
6 mois (40 %)*	80 %	86,67 %	90 %	92 %
12 mois			75 %	80 %

* Pourcentage de la tâche non enseignée durant l'année. Ces possibilités ne sont offertes qu'aux professeurs n'ayant pas une charge équilibrée entre les deux sessions. Par exemple, ceux qui enseignent 15 heures la première session et 10 heures la deuxième session.

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est le salaire prévu pour le professeur.

19.09.02

Au cours de la période de congé, le professeur ne peut recevoir, du Collège ou d'une autre personne ou société avec qui le Collège a un lien de dépendance, aucune autre rémunération que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime.

19.10

Pendant la période de travail, la disponibilité au sens de la convention collective et la charge individuelle de travail du professeur sont les mêmes que celles qu'il assumerait s'il ne participait pas à ce régime.

19.11

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, le professeur bénéficie des avantages de la convention collective auxquels il aurait droit s'il ne participait pas à ce régime.

L'ancienneté du professeur continue de s'accumuler et son expérience demeure à son crédit. Il continue de bénéficier des avantages prévus pour tout régime où il y a contribution du professeur pourvu qu'il verse sa quote-part.

19.12

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, le professeur se voit reconnaître une année de service pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé ou anticipé.

La contribution du professeur à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé est établie par la loi sur les régimes de retraite applicable.

19.13

Lorsqu'un professeur cesse d'être à l'emploi du Collège, prend sa retraite ou se désiste du régime de congé à traitement différé ou anticipé, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Si le professeur n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime;
- b) Si le professeur a déjà bénéficié de la période de congé, il doit rembourser sans intérêt le montant qu'il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 19.09;

Lorsque le professeur a l'obligation de rembourser le Collège, il peut s'entendre avec lui sur les modalités de remboursement. Si après en avoir fait la demande formelle, le Collège ne réussit pas à se faire rembourser, il reçoit à même la réserve du fonds de perfectionnement le montant équivalent à la somme non remboursée.

- c) Si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par le professeur durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement du professeur pendant la période de travail en application de la clause 19.09. Le Collège rembourse, sans intérêt, ce solde négatif au professeur;
- d) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si le professeur n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; le professeur pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue(s) selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (200 %) RREGOP, (100 % RRE et RRF). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué au professeur.

19.14

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'un professeur, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à c) et d) de la clause 19.13 s'appliquent alors avec les douze (12) mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux alinéas a), b), adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans traitement d'un professeur pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

19.15

- a) Dans le cas où le professeur est mis à pied pendant la durée du régime, le régime prend fin le 1^{er} octobre qui suit sa mise à pied et les modalités prévues à la clause 19.13 s'appliquent, mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite et le traitement non versé est remboursé. Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement qui sera effectué au professeur. Quant à la participation au régime de retraite, une pleine année est créditée.
- b) Malgré l'alinéa précédent, le régime continue si le professeur est assuré au 1^{er} octobre d'une charge de travail lui garantissant son plein traitement annuel. Cette disposition est applicable à chacune des années du régime. Quant à la participation au régime de retraite, une pleine année est créditée.

19.16

Advenant le décès du professeur pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 19.13 s'appliquent. Cependant, le traitement non versé est remboursé sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

19.17

Advenant qu'un professeur devienne invalide pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) L'invalidité survient au cours de la période de congé :

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle est considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail du professeur au terme de la période de congé.

Il a droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, s'il est encore invalide, il a droit à la prestation d'assurance-traitement prévue à la convention collective.

- b) L'invalidité survient avant et se termine avant la période de congé :

La participation du professeur au régime se poursuit et la prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité.

- c) L'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé :

Dans ce cas, le professeur peut choisir l'une des options suivantes :

- continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où il ne sera plus invalide sans excéder la période légale de sept (7) ans. Le

professeur a droit à sa prestation d'assurance-traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, 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, le professeur a droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier;

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

d) L'invalidité survient après la période de congé, dans le cas du congé anticipé :

La participation du professeur au régime est suspendue sans toutefois dépasser une période de trois (3) ans. Si l'invalidité se poursuit au-delà des trois (3) ans, le professeur peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement. Si après avoir fait la demande formelle, le Collège ne réussit pas à se faire rembourser, il reçoit à même les réserves du fonds de perfectionnement, le montant équivalent à la somme non remboursée.

e) L'invalidité dure plus de trois (3) mois :

Dans les cas prévus aux alinéas a), b), c) et d) qui précèdent, le professeur peut se prévaloir de l'option suivante qui remplace alors les options et modalités prévues à ces alinéas. À compter du début du quatrième (4^e) mois d'invalidité continue, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, le professeur a droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement régulier. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12^e) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, la prestation d'assurance-traitement du professeur est basée sur le traitement prévu au régime.

f) Les périodes d'interruption prévues à l'alinéa d) et au sous-alinéa i) de l'alinéa c) sont exclues de la durée du régime.

19.18

Si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévu aux clauses 17.12, 17.13 ou 17.15, de paternité prévu aux clauses 17.25 ou 17.27 ou d'adoption prévu aux clauses 17.34 ou 17.36 débute avant ou après la période de congé, ou débute pendant la période de congé dans le cas d'un congé qui se situe en totalité avant la période de travail, la participation au régime est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé et le régime est alors prolongé d'une durée égale à la durée du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Toutefois, si ce congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la période de congé, le professeur peut mettre fin au régime. Elle ou il reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité, de paternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à la cotisation au régime de retraite.

19.19

Dans tous les cas où le professeur ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège doit lui verser, dès la première année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

19.20.01

Le programme volontaire de réduction du temps de travail a pour effet de permettre la réduction de la charge d'enseignement qu'accomplit un professeur à temps complet. La charge annuelle d'enseignement du professeur participant au programme ne peut être inférieure à quarante pour cent (40 %) ou supérieure à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) d'un temps plein. Cependant, si la réduction de la charge d'enseignement ne vise qu'une seule session, la charge d'enseignement ne peut être supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) pour cette session.

19.20.02

La participation à ce programme de réduction du temps de travail est volontaire.

19.20.03

Le professeur est admissible au programme volontaire de réduction du temps de travail s'il a au moins trois (3) années d'ancienneté.

Toutefois, le professeur non permanent est admissible au programme volontaire de réduction du temps de travail s'il détient une charge d'enseignement à temps complet pour l'année où il désire participer au programme.

19.20.04

Le professeur qui désire participer au programme volontaire de réduction du temps de travail en fait la demande, par écrit, au plus tard le 15 avril pour une participation à la session d'automne, et au plus tard le 1^{er} novembre, pour une participation à la session d'hiver.

19.20.05

La participation au programme est établie pour une session à la fois ou pour toute l'année d'engagement selon la demande faite par le professeur et la réduction du temps de travail peut varier d'une session à l'autre.

Aux fins de la clause 19.20.06, le professeur qui a participé au programme à la session d'hiver est considéré comme ayant participé une seule fois.

19.20.06

Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique ou de recrutement, le Collège est tenu d'accepter une demande de participation au programme.

Seront admissibles au programme, outre les conditions précédemment établies, les professeurs ayant présenté une demande dans les délais prescrits à l'article 19.20.04.

Cependant, le nombre maximal de professeurs admissibles sera de 8 professeurs dans une année d'enseignement.

Dans les situations où le nombre de demandes présentées est supérieur au maximum précédemment établi, le choix s'exercera selon l'ancienneté des demandeurs et sans dépasser les nombres suivants pour chaque département :

Anthropologie-Psychologie et Sciences religieuses : 1
Arts visuels et communications : 2
Biologie : 1
Chimie : 1
Éducation physique : 1
Langues : 1
Lettres : 3
Mathématiques et Informatique : 3
PHASÉ : 2
Philosophie : 2
Physique : 2

De plus, le nombre de professeurs choisis à l'intérieur d'une même discipline ne peut être supérieur à la demie du nombre total de professeurs dans une discipline. Cependant, pour les disciplines où le nombre de professeurs est inférieur à 2, il pourra y avoir un professeur qui puisse bénéficier de la présente.

Une demande de participation acceptée à ce programme ne sera possible que pour un maximum de deux (2) années consécutives. Lorsqu'un demandeur a obtenu une autorisation de participer à ce programme, il ne pourra être considéré comme demandeur qu'après un délai de trois (3) années suivant sa dernière participation au programme.

19.20.07

Pour une demande visant la session d'automne ou toute l'année d'engagement, la réponse du Collège est transmise au plus tard le 1^{er} mai au professeur permanent et, à compter de cette date, au professeur non permanent.

Pour une demande de participation au programme visant la session d'hiver, la réponse du Collège est transmise au professeur au plus tard le 15 novembre.

19.20.08

Pendant la durée du programme, le professeur est rémunéré en fonction du pourcentage résultant de l'application de la clause 19.20.01. Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le professeur recevrait s'il ne participait pas au programme. De plus, la clause 21.14 s'applique au calcul du traitement du professeur.

19.20.09

Pendant la durée de sa participation au programme, le pourcentage de réduction de la charge d'enseignement de même que son aménagement sont convenus entre le professeur et le Collège.

19.20.10

Pendant la durée de sa participation au programme, le professeur se voit reconnaître l'ancienneté comme s'il ne participait pas au programme.

19.20.11

Pendant la durée de sa participation au programme, le professeur se voit reconnaître l'expérience comme s'il ne participait pas au programme.

19.20.12

Lorsqu'un professeur s'absente en raison d'une invalidité ou d'un congé découlant des droits parentaux, la prestation ou l'indemnité versée pendant sa participation au programme est calculée au prorata de sa charge d'enseignement ainsi réduite.

19.20.13

Sous réserve des lois fiscales en vigueur et des règles de la CARRA, pendant toute la durée de sa participation au programme, le professeur se voit reconnaître aux fins de son régime de retraite le service qui lui serait reconnu s'il ne participait pas au programme. Le traitement admissible pour la cotisation du professeur est celui qu'il aurait reçu n'eût été sa participation au programme.

19.20.14

Pendant sa participation au programme, le professeur maintient sa participation au régime d'assurance-collective, sous réserve des polices en vigueur. Par ailleurs, pour continuer de bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurance, le professeur en assume le coût total à condition que les contrats-cadres le permettent.

19.20.15

Sous réserve de la présente entente, la participation au programme volontaire de réduction du temps de travail ne peut être concurrente à un autre programme de congé prévu dans la convention collective, à l'exception des congés découlant des droits parentaux, des absences pour invalidité et des congés ou absences pour activités syndicales.

ARTICLE 20 CHARGES SOCIALES ET PUBLIQUES, ENSEIGNEMENT À L'EXTÉRIEUR DU COLLÈGE, POSTE DE CADRE, PRÊT DE SERVICES ET AUTRES CONGÉS

20.01

Le professeur qui est candidat à la fonction de député, de maire, de conseiller municipal ou de commissaire d'école a le droit, après en avoir informé le Collège dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération, si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour les fins de ses fonctions, s'il est élu.

20.02

Si le professeur est appelé à remplir une des fonctions ci-dessus mentionnées ou s'il les remplit effectivement et qu'alors les devoirs de cette fonction portent préjudice à sa charge d'enseignement dans le Collège, celui-ci et le professeur concerné peuvent convenir des modalités permettant à ce dernier de poursuivre son enseignement ou même de prendre un congé sans traitement si nécessaire. En aucun cas, un tel congé n'excédera la durée de son premier mandat.

20.03.01

Le Collège peut accorder à un professeur qui en fait la demande un congé sans traitement à titre de prêt de services ou pour fins d'enseignement à l'extérieur du Collège; ce congé sera d'une durée maximale de deux (2) ans et le Collège s'engage à réengager ledit professeur à son retour, sous réserve des dispositions de la convention collective.

20.03.02

La date du retour en fonction telle qu'anticipée doit être fixée au moment du départ du professeur.

20.03.03

Les années d'ancienneté et d'expérience continuent de s'accumuler pendant les deux (2) années d'un tel congé.

20.03.04

Il peut bénéficier durant un tel congé des avantages prévus au régime d'assurance-collective où il y a contribution du professeur, à la condition qu'il verse sa quote-part.

20.03.05

Le professeur conserve les droits et les avantages de la convention collective et demeure assujéti au régime syndical et aux déductions de cotisations syndicales.

20.03.06

Si le professeur décide de prolonger son congé au-delà du délai prescrit, il est alors présumé avoir démissionné.

20.04.01

Le professeur permanent qui quitte l'enseignement au niveau collégial pour occuper un poste de cadre ou tout autre poste au Collège bénéficie d'un congé d'une durée maximale de trois (3) ans.

20.04.02

Les années d'ancienneté et d'expérience continuent de s'accumuler pendant les trois (3) années d'un tel congé.

20.05

Le Collège pourra accorder un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an, selon une entente faite avec le professeur concerné. Ce congé ne pourra être renouvelé l'année suivante. Les avantages de participation à des régimes d'assurance collective lui sont assurés aux mêmes conditions que celles prévues à la clause 20.03.04. Dans le cas de tels congés, l'ancienneté du professeur permanent continue de s'accumuler.

20.06

Dans tous les cas de congés prévus à cet article, le professeur doit avertir le Collège par écrit, avant le 15 avril si son retour a lieu à la session d'automne, et avant le 1^{er} novembre si son retour a lieu à la session d'hiver. Une copie de l'avis doit être envoyée au Syndicat.

ARTICLE 21 CHARGE PROFESSIONNELLE

21.01

Les parties reconnaissent que la charge professionnelle des professeurs du Collège Jean-de-Brébeuf couvre un large éventail d'activités qui débordent le travail d'enseignement proprement dit. L'attribution de certaines d'entre elles est conventionnée; dans la majorité des cas, elle s'établit par voie de consensus suite à l'évaluation des besoins et des disponibilités.

Il s'agit, entre autres, de la coordination d'un département ou d'un regroupement de programmes, de la responsabilité d'un centre d'aide et de perfectionnement, de l'assistance dans la gestion des ateliers, des laboratoires ou des studios, de l'encadrement pédagogique particulier, tel le tutorat, de la supervision de mémoires au Baccalauréat international, de l'aide aux jeunes professeurs, de l'application de la politique de la langue, de la collaboration avec les bibliothécaires dans la gestion de la collection, de la participation aux activités de recrutement et d'admission, de la participation et de l'animation de la vie intellectuelle du Collège, de l'implication dans certaines activités culturelles et sportives des étudiants. S'ajoutent de nombreuses activités d'enrichissement intellectuel et professionnel.

Le Collège reconnaît que les activités syndicales assumées par les membres de l'exécutif limitent leur contribution aux autres activités autres que l'enseignement.

21.02

L'établissement de la charge professionnelle se fait sur la base des trois éléments suivants : le nombre de périodes d'enseignement, le nombre d'étudiants par cours-groupe tel que défini à la clause 2.11.01, et les activités décrites à la clause précédente.

Les activités professionnelles autres que l'enseignement pour les professeurs à temps partiel sont au prorata de leur tâche. Lors de leur première année d'engagement, les professeurs ne sont pas tenus de faire des activités professionnelles autres que l'enseignement.

21.03

La tâche d'enseignement comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement telles que : préparation du plan de cours ou de laboratoire, prestation de cours et de laboratoire, préparation, surveillance, correction d'examens périodiques et semestriels, compilation des résultats, prise des absences des étudiants, rencontres avec les étudiants, réunions ou journées pédagogiques organisées par le Collège, réunions départementales ou de regroupements de programmes.

21.04.01

Le nombre maximal de périodes annuelles d'enseignement d'un professeur à temps complet est de 32 en éducation physique et de 25 dans les autres disciplines.

21.04.02

Le nombre maximal de périodes hebdomadaires d'enseignement alloué à un même professeur au cours d'une même session est de 20 en éducation physique et de 16 dans toutes les autres disciplines.

21.05

Le nombre normal de périodes annuelles d'enseignement d'un professeur à temps complet est de 32 en éducation physique, de 25 en biologie, chimie, mathématiques et physique, et de 24 dans les autres disciplines.

Aux fins de cette clause, le cours d'éducation physique de 3 périodes (Champ science du groupe IV du baccalauréat international) sera comptabilisé pour 4 périodes.

21.06

La charge d'enseignement est déterminée par le directeur des études suite aux propositions des départements. Ces propositions sont élaborées à partir du cahier de formation des groupes remis par le directeur des études au plus tard le 1^{er} juin pour la session d'automne et les projections de la session d'hiver, et au plus tard le 15 novembre pour la session d'hiver. Le délai entre le dépôt du cahier de formation des groupes et la remise des propositions départementales est d'une (1) semaine. Une première version du cahier des charges est alors élaborée par la Direction des études puis remise dans les cinq (5) jours ouvrables aux coordonnateurs de département et au Syndicat. Le cahier des charges devient définitif le 31 août pour la session d'automne et le 31 janvier pour la session d'hiver.

21.07

Afin de favoriser la réussite des étudiants et dans le cadre du plan de réussite institutionnelle, le nombre moyen d'étudiants par cours-groupe, sur une base annuelle, est de 26 en éducation physique, pour les cours de 2 périodes, de 32 pour les autres disciplines et le cours d'éducation physique de 3 périodes (Champ science du groupe IV du baccalauréat international).

21.08

Le nombre maximal d'étudiants inscrits dans un cours-groupe donné est de 30 en éducation physique pour les cours de 2 périodes, de 35 pour les autres disciplines et le cours d'éducation physique de 3 périodes (Champ science du groupe IV du baccalauréat international).

21.09

La charge d'enseignement maximale du coordonnateur de département est définie en périodes annuelles d'enseignement de la façon suivante et ne peut être dépassée en aucun cas.

Département	Périodes maximales annuelles
Arts visuels et communications	18
Biologie	20
Chimie	20
Éducation physique	24
Langues	18
Lettres	16
Mathématiques et Informatique	17
Philosophie	18
Physique	20
Politique, Histoire, Administration, Sociologie, Économie (PHASÉ)	18
Psychologie. Anthropologie, Sciences religieuses	21

21.09.01

La libération d'enseignement du coordonnateur de département est définie en périodes annuelles d'enseignement de la façon suivante :

Département	Libération annuelle
Arts visuels et communications	6
Biologie	5
Chimie	5
Éducation physique	8
Langues	6
Lettres	8
Mathématiques et Informatique	8
Philosophie	6
Physique	5
Politique, Histoire, Administration, Sociologie, Économie (PHASÉ)	6
Psychologie. Anthropologie, Sciences religieuses	3

21.09.02

La libération du responsable de regroupement de programme est définie en périodes annuelles d'enseignement de la façon suivante :

Regroupement	Libération annuelle
Arts, lettres et communication	6
BI	6
Formation générale	4
Sciences humaines	6
Sciences de la nature	6
SLA	6

21.09.03

La libération du responsable de centre d'aide est définie en périodes annuelles d'enseignement de la façon suivante :

Centre d'aide	Libération annuelle
Anglais	3
CAPS	15
Centre de tutorat en mathématiques	5
Français	8
Philosophie	4

21.10

Les parties conviennent que les maxima définis aux clauses 21.07 et 21.08 sont établis en vue d'assurer à l'étudiant le meilleur environnement académique possible.

Pour tout dépassement des maxima prévus à la clause 21.07, le Collège verse aux professeurs concernés une compensation de 50 \$ par période-étudiant-session.

Pour tout dépassement des maxima prévus à la clause 21.08, le Collège verse aux professeurs concernés la somme de 75 \$ par période-étudiant-session.

Aux fins du calcul de dépassement des maxima prévus à la clause 21.07, les groupes supérieurs à 30 en éducation physique et à 35 pour les autres disciplines seront remplacés par 30 et 35 respectivement.

Pour plus de précision concernant ces calculs, voir les exemples à l'Annexe 15.

21.11

Tous les montants sont versés au plus tard le 1^{er} avril de l'année en cours.

21.12

Tout professeur peut assumer la supervision des mémoires des étudiants inscrits au programme du Baccalauréat international. Un professeur ne peut être tenu d'assumer la supervision de plus de quatre (4) mémoires par année.

21.13

Les nombres d'étudiants par groupe sont calculés sur la base des inscriptions officielles, soit le 20 septembre pour la session d'automne et le 15 février pour la session d'hiver.

Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le 15 février, la Direction des études remet à chacun des professeurs le portrait de sa tâche en utilisant les données présentées à l'Annexe 5. À l'intérieur du même délai, elle remet aussi au Syndicat une copie de ces données et la dernière version du cahier des charges en plus d'un fichier indiquant tous les calculs déterminant les compensations liées à la clause 21.10.

21.14

La charge d'enseignement d'un professeur à temps partiel est établie proportionnellement à la charge normale d'enseignement d'un professeur à temps complet dans sa discipline telle que définie à la clause 21.05.

21.15

À moins d'entente contraire entre les parties, le professeur :

- a) compile lui-même les notes de chacun des contrôles, des examens et des travaux qu'il donne aux étudiants;
- b) remet les notes, selon les directives techniques émises par le Collège;
- c) remet les notes finales pour chaque cours, dans la mesure du possible, cinq (5) jours ouvrables après l'examen, sinon au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la fin de chacune des sessions fixées par le calendrier scolaire.

21.16

Chaque période de laboratoire est comptée comme une période d'enseignement.

21.17

Lorsque le professeur en est à sa première année d'enseignement au niveau collégial, sa charge d'enseignement ne doit pas comporter plus de trois (3) préparations de cours, chacun des cours comprenant au moins trois (3) périodes-semaine-session.

21.18.01

Le professeur à temps complet doit être à la disposition du Collège durant l'année d'enseignement. Il doit être normalement disponible au Collège six heures et demie (6½) par jour du lundi au vendredi inclusivement pendant la période couverte par le calendrier scolaire. Le professeur affiche à sa porte son horaire et ses heures de consultation. La période à l'intérieur de laquelle sont normalement contenues les activités de la tâche du professeur se situe entre la huitième (8^e) et la dix-huitième (18^e) heure.

Le professeur doit être joignable et à la disposition du Collège pendant les périodes à l'extérieur du calendrier scolaire incluses dans l'année d'enseignement.

Du lundi au vendredi, le professeur s'assure de donner suite à ses courriels ou à ses messages téléphoniques dans un délai de vingt-quatre (24) heures.

21.18.02

Le professeur à temps partiel doit fournir une disponibilité équivalente à sa charge et au prorata de celle du professeur à temps complet.

Le professeur doit être joignable et à la disposition du Collège pendant les périodes à l'extérieur du calendrier scolaire incluses dans l'année d'enseignement.

Du lundi au vendredi, le professeur s'assure de donner suite à ses courriels ou à ses messages téléphoniques dans un délai de vingt-quatre (24) heures.

21.18.03

Dans la mesure du possible, deux (2) périodes consécutives, libérées de prestation d'enseignement pour les membres d'un même département, sont prévues à l'horaire pour permettre la tenue des réunions départementales.

21.19

Dans le cas où le Collège demanderait à un professeur de donner des cours non compris dans son enseignement régulier, ces cours seront payés selon les dispositions établies après entente avec le Syndicat.

21.20

Les activités qui ne sont pas spécifiquement prévues dans le présent article sont définies et évaluées par le Comité des relations professionnelles.

21.21

Le Collège ne peut obliger un professeur à enseigner une discipline qui ne correspond pas à sa spécialisation.

21.22

En cas de contestation, les résultats scolaires d'un étudiant ne peuvent être modifiés que par le comité formé en vertu de la clause 9.02j).

ARTICLE 22 TRAITEMENT ET RÉMUNÉRATION

22.01

Le traitement d'un professeur est déterminé par sa scolarité, sa diplomation et son expérience et comprend la rémunération due à titre de vacances annuelles, lesquelles s'étendent du 15 juin au 14 août.

22.02

Le Collège s'engage à appliquer intégralement à tous professeurs les échelles de salaires valables au secteur collégial public pendant les années couvertes par la présente convention collective, et cela vaut pour tout montant forfaitaire si de tels montants forfaitaires sont effectivement versés au secteur collégial public.

22.03

Le professeur à temps partiel est rémunéré selon les échelles prévues à la clause 22.02. Cette rémunération est basée sur sa scolarité et son expérience au prorata de sa disponibilité et de l'équivalent temps complet qui lui est attribué en vertu de la clause 21.14.

22.04.01

Sauf pour les cours de plein air en éducation physique, il ne peut y avoir de professeur employé à titre de chargé de cours qu'après entente entre les parties.

Le professeur chargé de cours reçoit, pour chaque période de cours, le montant prévu au secteur collégial public.

Ces taux comprennent la rémunération due à titre de vacances annuelles.

22.04.02

Tout professeur qui accepte une suppléance temporaire reçoit un montant équivalent au taux horaire des échelles salariales des chargés de cours du secteur public pour les quinze (15) premiers jours ouvrables.

Ce taux comprend la rémunération à titre de vacances annuelles.

22.05

Dès que la suppléance excède quinze (15) jours ouvrables, le statut de suppléance prolongée devient effectif rétroactivement à la première journée de suppléance. Le professeur est rémunéré à temps partiel à raison de :

$$\frac{X}{Y} \times \frac{\text{nombre de jours travaillés}}{88 \text{ jours}} \times \frac{\text{traitement annuel temps complet}}{2}$$

X : représente le nombre de périodes hebdomadaires à l'enseignement ;

Y : représente le nombre normal de périodes hebdomadaires d'enseignement d'un professeur à temps complet selon la discipline enseignée.

Note pour l'application du présent article : Jours travaillés : représentent journées d'enseignement, journées pédagogiques, journées d'enseignement individualisées, session d'examen et jours fériés.

22.06.01

Le professeur engagé pour une session, soit la session d'automne soit la session d'hiver, pour une pleine charge a droit à un demi (1/2) traitement annuel.

22.06.02

Le professeur à temps complet ou à temps partiel qui quitte son emploi avant la fin de son contrat reçoit, à titre de salaire de vacances, un cinquième (1/5) du traitement total gagné entre la date où il a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ.

22.07

Le reclassement des professeurs peut se faire deux (2) fois par année. S'il y a lieu, le rajustement du traitement faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement :

- a) au 1^{er} septembre de l'année d'engagement en cours :
 - 1. si, au 31 août précédent, ce professeur avait complété ses études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et
 - 2. s'il a fourni, avant le 31 octobre de ladite année d'engagement, ou plus tard si le retard ne peut lui être imputé, les documents requis selon la clause 23.03.

- b) au 1^{er} février de l'année d'engagement en cours :
 - 1. si, au 31 janvier de ladite année d'engagement, ce professeur avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et
 - 2. s'il a fourni avant le 31 mars de ladite année d'engagement, ou plus tard si le retard ne peut lui être imputé, les documents requis selon la clause 23.03.

22.08

Le salaire du professeur est payable en 26 versements à tous les deux jeudis. Toutefois, s'il le veut, le professeur peut recevoir en un seul versement, lors de la paie la plus rapprochée du 15 juin, le solde entier de son salaire à condition de donner un avis au Collège un mois avant. Le Collège s'engage à remettre avec chaque paiement la liste explicative des déductions sur le traitement.

ARTICLE 23 CLASSEMENT : SCOLARITÉ ET EXPÉRIENCE

23.01.01

Le classement d'un professeur dans les échelles prévues à la clause 22.02 est déterminé, au 1^{er} septembre de chaque année, en fonction de sa scolarité, de sa diplomation et son expérience, telles qu'établies conformément aux modalités prévues à cette clause.

L'échelon de base est l'échelon 1.

Le professeur se voit attribuer un échelon additionnel pour chaque année d'expérience complète dont il dispose.

Le professeur se voit également attribuer les échelons additionnels suivants si sa scolarité est évaluée à :

- a) 17 ans : 2 échelons;
- b) 18 ans : 4 échelons;
- c) 19 ans : 6 échelons;
- d) 19 ans et plus et un doctorat de 3^e cycle : 8 échelons.

L'échelon 18 est accessible aux détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement dispensé par le professeur.

Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux professeurs possédant une scolarité de 19 ans et plus et un doctorat de 3^e cycle.

23.01.02

Nonobstant le troisième paragraphe de la clause 23.01.01, un professeur bénéficiant, en fonction de sa scolarité et de son expérience, de l'un ou l'autre des quatre (4) premiers échelons, se voit attribuer un échelon additionnel pour chaque demi-année d'expérience dont il dispose (c.-à-d. pour chaque 0.5 ETC).

23.01.03

Si un professeur détient ou obtient une charge d'enseignement à temps complet au cours d'une année donnée et qu'il est classé à l'échelon 4 au 1^{er} septembre de l'année en question, il bénéficie alors du sixième (6^e) échelon au 1^{er} septembre de l'année d'engagement suivante.

23.02

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

23.03

Le professeur remet au Collège tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et professionnelle au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement s'il s'agit d'un nouveau professeur ou conformément à la clause 22.07 s'il s'agit d'un professeur qui est reclassé. Le Collège atteste au professeur, par écrit, qu'il a reçu tels documents.

23.04

S'il s'agit d'un nouveau professeur, le Collège procède au classement provisoire de ce professeur en se basant sur le Manuel d'évaluation de la scolarité du Ministère ou par analogie avec des cas semblables dudit Manuel si le cas présenté par le professeur n'est pas prévu au Manuel, pour établir la scolarité et selon les règles établies à la clause 23.08 pour déterminer les années d'expérience.

23.05

Le Collège évalue les dossiers relatifs à la scolarité de chaque professeur pour lequel s'applique la clause 23.03. Le Collège peut retenir les services d'une firme externe pour procéder à cette évaluation.

23.06

Si l'attestation émise par le Collège assure au professeur une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établi par le Collège, le traitement du professeur est ajusté rétroactivement conformément aux dispositions de la clause 22.07, ou à la date d'engagement du professeur, si elle est postérieure à une de ces dates.

Si l'attestation de scolarité émise par le Collège assure au professeur une scolarité inférieure à celle du classement provisoire établi par le Collège, le traitement du professeur est ajusté à compter de la paie suivant la date de réception par le Collège de ladite classification. Le Collège ne peut réclamer ou déduire du salaire du professeur concerné les sommes versées en trop selon la classification provisoire.

23.07

Le professeur qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation signée par le Collège peut, dans les soixante (60) jours (excluant les mois de juillet et août) de la date de la réception de l'attestation, déposer une plainte au Comité de révision et de conseil de la scolarité. Le Syndicat peut aussi déposer une plainte au Comité aux mêmes conditions. Ce Comité de révision et de conseil de la scolarité est celui prévu à la convention intervenue entre la Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec (FNEEQ-CSN) et le Comité patronal de négociation des Collèges (CPNC). La décision de ce comité ou du ministre faisant suite à une recommandation du comité est sans appel et lie le professeur, le Syndicat et le Collège. Le Collège délivre alors au professeur une nouvelle attestation conforme à cette décision.

23.08

Aux fins d'application de la convention constitue une année d'expérience :

- a) toute année d'enseignement à temps complet dans une institution 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) chacune des dix (10) premières années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement, ainsi que chaque tranche de deux (2) années supplémentaires. Dans tous les cas, seuls les nombres entiers sont considérés. Ces années peuvent toutefois s'accumuler à même des expériences d'une durée minimum d'un mois, lorsque ces expériences ainsi évaluées ne s'ajoutent pas à une (1) année d'expérience déjà reconnue;

- c) l'enseignement à temps complet pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours, consécutifs ou non, durant une même année d'engagement;
- d) le temps d'enseignement comme professeur à temps partiel et comme chargé de cours peut être accumulé pour constituer une (1) année d'expérience. Le temps requis pour constituer une (1) année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours d'enseignement à temps complet. Le professeur ne peut cependant commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'il a complété l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à temps complet. L'expérience ainsi acquise s'évalue selon les règles suivantes :

NIVEAU	JOURS	HEURES OU PÉRIODES
Élémentaire et Secondaire	90	18 x 22 = 396
	135	27 x 22 = 594
Collégial	90	18 x 15 = 270
	135	27 x 15 = 405
Universitaire	90	18 x 8 = 144
	135	27 x 8 = 216

En aucun cas, il ne peut être compté plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement.

23.09

L'application des règles d'évaluation de l'expérience énoncées plus haut ne peut avoir pour effet de réduire les années d'expérience qui étaient reconnues au professeur à l'emploi du Collège le 30 juin 2000.

23.10

Les années d'expérience du professeur continuent de s'accumuler pour toute forme de congé prévue par l'actuelle convention sauf dans les cas suivants :

Lors de la prolongation des congés de maternité, de paternité et d'adoption, les années d'expérience continuent de s'accumuler jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines.

Pour les congés à traitement différé et anticipé prévus à l'article 19 et à la clause 20.05, les années d'expérience du professeur cessent de s'accumuler mais demeurent à son crédit.

ARTICLE 24 PERFECTIONNEMENT

24.01

Le Collège et les professeurs reconnaissent toute l'importance que peuvent avoir pour le maintien et l'amélioration de l'excellence académique de l'institution les études de recyclage ou de perfectionnement, les projets à caractère pédagogique, les activités de recherche et de production. Aussi ils s'engagent à faciliter aux professeurs l'accessibilité à de telles études et activités.

L'application du présent article est soumise aux dispositions des clauses relatives à la sécurité d'emploi.

24.02.01

Le Collège s'engage à affecter annuellement au perfectionnement un montant correspondant à 1 % des traitements versés pendant l'année d'engagement qui précède à titre de salaires de base aux professeurs qui ont assumé une tâche professionnelle durant l'année en question. Les sommes inutilisées sont cumulées.

Les traitements des professeurs en libération ne sont pas inclus dans le calcul de la somme affectée au perfectionnement.

Le coût des avantages sociaux des professeurs en libération de perfectionnement doit être imputé au fonds de perfectionnement.

24.02.02

Les sommes versées annuellement et non utilisées sont cumulées. Les parties reconnaissent que la réserve s'établit au 1^{er} septembre de l'année d'enseignement. De cette réserve, les premiers 100 000 \$ seront gelés et ne pourront être libérés que pour permettre au Collège de respecter les dispositions des clauses sur la sécurité d'emploi. Les pourcentages d'utilisation de la réserve du fonds fixés au présent article s'appliquent à la partie non immobilisée par la présente clause.

24.03.01

Le Collège reconnaît sept (7) formes de libérations. Ce sont par ordre de priorité d'octroi : les libérations de recyclage, les libérations de préretraite, les libérations pour activités pédagogiques internes, les libérations pour des projets élaborés par le Collège, les libérations pour recherche et production, les libérations pour formation professionnelle et les libérations pour études.

24.03.02

Avant toute autre attribution des sommes à verser annuellement à partir du fonds de perfectionnement et ce, à l'exception de celles qui, au besoin, seraient destinées aux libérations de recyclage tel que stipulé à la clause 24.10.01, dix pour cent (10 %) de ces sommes peuvent être affectées aux allocations de frais de scolarité et vingt pour cent (20 %) aux libérations de préretraites prévues à la clause 25.01.

24.04

Le Comité des relations professionnelles (CRP) a la responsabilité d'établir les critères d'obtention des libérations à l'intérieur des balises fixées par la convention, de juger de leur

admissibilité à l'une ou l'autre des catégories et d'octroyer les libérations et les allocations de frais de scolarité.

Le CRP est décisionnel en ces matières. Toute résolution du CRP à cet effet exige l'accord des deux parties à défaut de quoi la libération ou l'allocation n'est pas octroyée. Le CRP communique aux professeurs concernés dans les dix (10) jours qui suivent la décision du CRP.

24.05

Le CRP fait connaître à tous les professeurs, avant le 1^{er} décembre de chaque année, les conditions d'admissibilité, les critères qui serviront à l'évaluation des projets présentés, et fait parvenir à chacun un formulaire de demande.

24.06

Un professeur qui désire obtenir du Collège une libération pour formation professionnelle, une libération pour études, une libération de recherche ou de production, une libération pour activités pédagogiques internes ou une libération partielle pour prendre part à un appel de candidatures pour un projet élaboré par le Collège doit, au plus tard le 15 février ou le premier jour ouvrable qui suit, si le 15 n'est pas un jour ouvrable, soumettre par écrit au directeur des études une description du projet envisagé en utilisant le formulaire prévu à cet effet. Après en avoir pris connaissance, le directeur des études transmet cette description au Comité des relations professionnelles. Dans le cas d'une libération de recyclage, la date limite du dépôt de la demande est le 1^{er} juin. La somme prévue à la clause 24.02.01 pour l'année suivante et la totalité de la réserve pourra être affectée à une libération de recyclage, si les sommes disponibles sont insuffisantes.

24.07

Le professeur qui demande une libération doit présenter au CRP un exposé de son projet.

De plus, le professeur qui demande une libération pour activité pédagogique interne ou une libération pour formation professionnelle doit présenter son projet aux membres de son département.

24.08.01

Un professeur qui désire obtenir une allocation de frais de scolarité en fait la demande par écrit avant le 1^{er} juin de chaque année. Le CRP fait parvenir à tous les professeurs, avant le 1^{er} mai de chaque année, un avis à cet effet et une copie du formulaire requis.

24.08.02

Le professeur s'engage à réaliser et à réussir les cours pour lesquels il demande une allocation de frais de scolarité. Le CRP détermine des modalités d'allocation et de remboursement des frais de scolarité.

24.09

Le professeur ayant obtenu une libération prévue à la clause 24.03.01 est considéré à l'emploi du Collège avec tous ses droits et privilèges pendant la durée d'une telle libération.

24.10.01

Les libérations de recyclage sont soumises aux conditions suivantes :

- a) au besoin, la totalité de la réserve et des sommes versées annuellement peut être affectée à cette catégorie de libérations; les montants sont d'abord prélevés à même les sommes versées annuellement et si nécessaire dans la réserve par la suite;
- b) seuls les professeurs permanents dont le nom figure à l'Annexe 4 sont admissibles;
- c) les critères d'octroi sont la faisabilité du projet, l'acquisition des qualifications nécessaires à l'enseignement d'un nouveau champ disciplinaire à l'intérieur de l'institution et l'ancienneté;
- d) la durée maximale d'une telle libération est de deux (2) ans;
- e) la rémunération versée est de quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire gagné par le professeur au cours de l'année de la demande;
- f) le professeur s'engage à réaliser et à réussir le projet d'études présenté, à déposer au CRP un rapport d'étapes au terme de la première année faute de quoi il devra rembourser la rémunération obtenue selon les modalités prévues à la clause 24.11.01; le professeur dépose au CRP les attestations officielles nécessaires;
- g) par la suite, le professeur s'engage à demeurer quatre (4) ans à l'emploi du Collège faute de quoi il devra rembourser les sommes versées selon les modalités prévues à la clause 24.12.01;
- h) le Collège peut interrompre le versement de la rémunération après avoir démontré que le professeur ne remplit pas ses engagements.

24.10.02

Les libérations pour activités pédagogiques internes sont soumises aux conditions suivantes :

- a) au besoin et le cas échéant, une première tranche de quarante pour cent (40 %) de la réserve et des sommes versées annuellement peuvent être affectées à cette catégorie de libérations;

Dans le cas où le montant disponible pour distribution aux différentes catégories de libérations n'a pas été épuisé, il est proposé qu'une deuxième tranche maximale de vingt-cinq pour cent (25 %) de la réserve des sommes versées annuellement puisse être utilisée pour permettre de combler un manque dans la catégorie «activités pédagogiques internes».

- b) tous les professeurs à temps plein et à temps partiel sont admissibles;
- c) les critères d'octroi sont déterminés par le CRP;
- d) la libération maximale est d'un quart (1/4) de charge annuelle et ne peut être obtenue plus d'une fois à l'intérieur d'une période de deux (2) ans;

- e) la rémunération versée équivaut à 100 % du prorata de libération accordée, mais l'octroi de cette libération ne peut conférer au professeur aucun avantage ou droit supplémentaire à ceux qu'il aurait eus s'il n'avait obtenu ladite libération;
- f) le professeur s'engage à réaliser et à déposer le projet final de la production présentée faute de quoi il devra rembourser les sommes versées selon les modalités prévues à la clause 24.11.01. Le CRP valide la pertinence du projet et fait l'adéquation entre le projet initial et le produit final. Le comité transmet au professeur son évaluation. Si nécessaire, le CRP demande les correctifs recommandés afin que le projet final soit conforme à l'entente prévue au projet initial;
- g) advenant le refus du professeur de faire les correctifs exigés, le comité transmet à la direction générale son évaluation.

24.10.03

Un professeur peut bénéficier d'une libération partielle de sa tâche avec traitement pour prendre part à un appel de candidatures pour un projet élaboré par le Collège :

- a) au besoin et le cas échéant, une tranche de vingt-cinq pour cent (25 %) de la réserve et des sommes versées annuellement peuvent être affectées à une telle libération;
- b) tous les professeurs à temps plein et à temps partiel sont admissibles;
- c) les critères d'octroi sont déterminés par le CRP;
- d) la libération maximale est d'un quart (1/4) de charge et ne peut être obtenue plus d'une fois à l'intérieur d'une période de deux (2) ans;
- e) la rémunération versée équivaut à 100 % du prorata de libération accordée, mais l'octroi de cette libération ne peut conférer au professeur aucun avantage ou droit supplémentaire à ceux qu'il aurait eus s'il n'avait obtenu ladite libération;
- f) l'appel de candidatures doit être transmis aux professeurs par le Collège avant le 1^{er} décembre;
- g) le professeur s'engage à réaliser la production présentée faute de quoi il devra rembourser les sommes versées;
- h) le cas échéant, le professeur cède ses droits d'auteur au Collège.

24.10.04

Les libérations de recherche et de production sont soumises aux conditions suivantes :

- a) au besoin et le cas échéant, quarante pour cent (40 %) de la réserve et des sommes versées annuellement peuvent être affectées à cette catégorie de libérations;
- b) seuls les professeurs permanents à temps plein sont admissibles;
- c) les critères d'octroi sont déterminés par le Comité des relations professionnelles;

- d) la durée d'une telle libération est d'un (1) an ou d'une (1) session;
- e) la rémunération versée est de quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire dans le cas d'une recommandation favorable du CRP. En plus, il pourra recevoir jusqu'à un maximum de vingt pour cent (20 %) de sa rémunération de l'éditeur suite à une cession de droits ou avance concernant la production proposée;

Tout revenu généré par la production visée et excédant le maximum permis (soit 100 % de sa rémunération) durant l'année de réalisation de la recherche ou de la production sera versé par le professeur au fonds de perfectionnement.

- f) le professeur s'engage à réaliser et à déposer le projet présenté faute de quoi il devra rembourser les sommes versées selon les modalités prévues à la clause 24.11.01;
- g) le CRP valide la pertinence du projet et fait l'adéquation entre le projet initial et le produit final. Le comité transmet au professeur son évaluation. Si nécessaire, le CRP demande les correctifs recommandés afin que le projet final soit conforme à l'entente prévue au projet initial;
- h) advenant le refus du professeur de faire les correctifs exigés, le comité transmet à la direction générale son évaluation;
- i) par la suite, le professeur s'engage à demeurer trois (3) ans à l'emploi du Collège faute de quoi il devra rembourser les sommes versées selon les modalités prévues à la clause 24.12.01.

24.10.05

Les libérations pour formation professionnelle ont pour but de répondre à un besoin précis et spécifique d'une discipline, d'un département ou d'un programme.

Il s'agit d'une libération pour suivre une formation d'appoint dans la discipline du professeur ou une discipline connexe/complémentaire. L'objectif premier demeure le perfectionnement au niveau de la formation, non pas une nouvelle diplomation.

Un professeur peut accumuler des heures de perfectionnement, en transmettant à la direction des études à la fin de chaque perfectionnement, les heures de la formation suivie ainsi que la certification obtenue. Le cumul de ces heures peut, par la suite, conduire à une libération.

Les libérations pour formation professionnelle sont soumises aux conditions suivantes :

- a) au besoin et le cas échéant, quarante pour cent (40 %) de la réserve et des sommes versées annuellement peuvent être affectées à cette catégorie de libérations;
- b) tous les professeurs sont admissibles;
- c) les critères d'octroi sont déterminés par le CRP;
- d) la durée d'une telle libération est d'une partie de tâche pour un (1) an ou une (1) session;

- e) si le professeur est libéré, la rémunération versée est de cent pourcent (100 %) du salaire gagné par le professeur au cours de l'année de la demande;
- f) le professeur s'engage à réaliser et à réussir le projet de perfectionnement présenté faute de quoi il devra rembourser les sommes versées selon les modalités prévues à la clause 24.11.01; le professeur dépose au CRP les attestations officielles nécessaires;
- g) par la suite, le professeur s'engage à demeurer quatre (4) ans à l'emploi du Collège faute de quoi il devra rembourser les sommes versées selon les modalités prévues à la clause 24.12.01;
- h) le professeur à qui le Collège n'offre aucune tâche n'est pas tenu de rembourser quoi que ce soit.

24.10.06

Les libérations pour études sont offertes au professeur qui désire, pour des raisons personnelles, parfaire sa formation dans sa discipline ou dans un autre champ disciplinaire.

Ultimement, l'objectif est l'obtention d'une nouvelle diplomation.

Les libérations pour études sont soumises aux conditions suivantes :

- a) au besoin et le cas échéant, quarante pour cent (40 %) de la réserve et des sommes versées annuellement peuvent être affectées à cette catégorie de libérations;
- b) seuls les professeurs permanents sont admissibles;
- c) les critères d'octroi sont déterminés par le CRP;
- d) la durée d'une telle libération est d'un (1) an ou d'une (1) session; dans le premier cas le professeur ne peut effectuer une nouvelle demande de libération pour études ni proposer un projet de recherche ou de production dans les cinq (5) années qui suivent l'octroi de la libération; dans le second cas le délai est de trois (3) ans;
- e) la rémunération versée est de quatre-vingts pourcent (80 %) du salaire gagné par le professeur au cours de l'année de la demande;
- f) le professeur s'engage à réaliser et à réussir le projet d'études présenté faute de quoi il devra rembourser les sommes versées selon les modalités prévues à la clause 24.11.01; le professeur dépose au CRP les attestations officielles nécessaires;
- g) par la suite, le professeur s'engage à demeurer quatre (4) ans à l'emploi du Collège faute de quoi il devra rembourser les sommes versées selon les modalités prévues à la clause 24.12.01.

24.11.01

Lorsque le professeur ne répond pas aux exigences fixées en 24.10.01 f), 24.10.02 f), 24.10.03 g), 24.10.04 f), 24.10.05 f) et 24.10.06 f), il rembourse, à l'intérieur de l'année qui suit, au fonds de perfectionnement, la totalité des sommes reçues au titre de ladite libération.

24.11.02

Nonobstant la clause précédente, le professeur ne peut être tenu responsable de la non-réalisation ou de la non-réussite du projet présenté si celles-ci sont causées par la maladie ou par toute autre circonstance hors de son contrôle.

24.12.01

Lorsque le professeur ne répond pas aux exigences fixées en 24.10.01 g), 24.10.04 i), 24.10.05 g) et 24.10.06 g), il rembourse, à l'intérieur de l'année qui suit, au fonds de perfectionnement, un pourcentage de la rémunération obtenue équivalent à la fraction non respectée de l'engagement fixé auxdites clauses.

24.12.02

En cas d'incapacité totale ou partielle, permanente ou temporaire de travail pour le professeur, le Collège et le professeur conviennent de modalités différentes de remboursement ou de libération de dette prévue en 24.12.01. Ces modalités devront être portées à la connaissance du CRP et, à défaut d'entente, les parties peuvent se prévaloir de la procédure de grief sur la base de l'équité.

24.12.03

En cas de décès ou d'incapacité totale permanente, l'obligation de remboursement est annulée.

ARTICLE 25 PRÉRETRAITE ET DÉPART PROGRESSIF

PRÉRETRAITE

25.01

Les libérations de préretraite sont soumises aux conditions suivantes :

- a) au besoin et le cas échéant, 20 % de la réserve prévue à l'article 24 et des sommes versées annuellement peuvent être affectées à cette catégorie de libération;
- b) seuls les professeurs permanents à temps complet ayant vingt-cinq (25) années ou plus d'ancienneté comme professeurs au niveau collégial du Collège Jean-de-Brébeuf sont admissibles;
- c) le seul critère d'octroi est l'ancienneté;
- d) la libération maximale est d'un quart (1/4) de charge annuelle et peut être octroyée pendant deux (2) années scolaires consécutives;
- e) la rémunération versée est de 100 % du salaire, mais le professeur renonce à quarante (40) jours de sa banque de congés de maladie pour chaque année de libération octroyée. Le fonds paie la différence entre le coût du remplacement associé à la libération et la valeur des journées de maladie monnayables sacrifiées par le professeur. Si la libération n'est pas maximale (un quart (1/4) de charge annuelle), alors le nombre de jours de congés de maladie prélevé dans la banque est calculé au prorata de la libération obtenue;
- f) nonobstant la clause 24.09, le professeur bénéficiant de cette libération renonce aux avantages prévus à la clause 16.03;
- g) le professeur assure une disponibilité au Collège pour l'accompagnement des nouveaux professeurs;
- h) le professeur s'engage à prendre sa retraite au terme de cette libération;
- i) un professeur qui désire obtenir une libération de préretraite doit, au plus tard le 15 février ou le premier jour ouvrable qui suit, soumettre une demande par écrit à la direction des études en utilisant le formulaire prévu à cet effet.

DÉPART PROGRESSIF

25.02

Le programme de départ progressif permet à un professeur permanent à temps complet qui participe au régime de retraite actuellement en vigueur (RREGOP) de réduire sa tâche pour une période d'une (1) à trois (3) années dans une proportion qui ne peut être inférieure à quarante pour cent (40 %) ou supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) de la tâche d'un professeur à temps complet.

25.03

Le professeur ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de la période prévue à 25.05.

25.04

Le professeur qui désire se prévaloir du programme en fait la demande par écrit au Collège au plus tard le 15 mars pour commencer sa réduction de tâche à la session d'automne et au plus tard le 15 novembre pour commencer sa réduction de tâche à la session d'hiver.

L'octroi d'un départ progressif est assujéti à une entente préalable avec le Collège.

Avant de conclure une telle entente, le professeur produit l'attestation de la CARRA à l'effet qu'il sera admissible à une rente de retraite à la fin de l'entente.

25.05 Période couverte et prise de la retraite

Le programme s'applique à un professeur pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de trente-six (36) mois.

À la fin de cette période, le professeur prend sa retraite. Si, pour des circonstances indépendantes de sa volonté le professeur n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

25.06 Tâche d'enseignement

Le pourcentage de la tâche est convenu entre le professeur et le Collège conformément à 25.02 et il peut varier pendant le programme. De plus, le professeur et le Collège peuvent convenir de le modifier pendant le programme, à la condition qu'il ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) de la tâche que fournit un professeur à temps complet.

25.07 Droits et avantages

- **Salaire**
Pendant la durée du programme, le professeur est rémunéré en fonction du pourcentage de la tâche prévu en 25.02 par rapport au salaire du professeur à temps complet.
- **Ancienneté et expérience**
Le professeur continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si il ne participait pas au programme.
- **Accumulation de service au régime de retraite**
Est crédité au professeur, aux fins d'admissibilité à la retraite, le service auquel il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.
- **Cotisation au régime de retraite**
Durant le programme, le professeur verse les cotisations au régime de retraite sur la base du salaire admissible évolutif comme si le professeur ne s'était pas prévalu du programme.

- **Régime d'assurances**

Le professeur admissible maintient sa participation au régime d'assurances et il bénéficie des avantages offerts par le régime tant et aussi longtemps qu'il s'y qualifie, dans la mesure prévue au régime.

- **Invalidité**

Lorsqu'une invalidité survient durant le programme, le professeur bénéficie des avantages offerts par le régime d'assurance et de retraite dans la mesure prévue à ces régimes.

25.08 Cessation de l'entente

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès du professeur, le programme prend fin à la date de l'événement.

Dans ces cas, le service crédité aux fins du régime de retraite pendant le programme est maintenu; le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts, demeurent au dossier du professeur. Il en est de même lorsque le professeur et le Collège décident conjointement de mettre fin au programme ou lorsque le professeur cesse de participer au programme plus d'un (1) an après la date fixée pour le début du programme; dans ce dernier cas, la date de cessation de participation au programme coïncide avec celle de la fin d'une session.

25.09

Sous réserve des stipulations de la présente entente, le professeur qui se prévaut du programme de départ progressif est régi par les dispositions de la convention collective qui s'appliquent au professeur à temps partiel.

ARTICLE 26 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

26.01

Si le Syndicat ou un professeur désire formuler un grief, il doit le soumettre par écrit au directeur général ou à son représentant dans les trente (30) jours de calendrier suivant la connaissance des faits qui y donnent lieu, mais dans un délai maximum de six (6) mois de la survenance des faits. Toutefois, dans le cas d'un grief relatif au harcèlement psychologique, le délai est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement.

26.02

Saisi du grief, le directeur général ou son représentant dispose de dix (10) jours ouvrables pour communiquer, par écrit, à l'intéressé et au Syndicat sa décision sur ledit grief.

26.03

À moins qu'un règlement ne soit intervenu entre les parties ou que le Syndicat ou le professeur ne se soit désisté du grief, le grief peut être référé à l'arbitrage dans les soixante (60) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 26.02.

26.04

- a) Le grief est référé à un arbitre unique choisi par les parties à même la liste officielle des arbitres du ministère du Travail.
- b) À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre ou à défaut de capacité d'agir de ceux-ci, avis est donné au ministère du Travail d'en nommer un autre.
- c) L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail aux arbitres d'un conseil d'arbitrage. Il a le pouvoir de convoquer péremptoirement les parties.

26.05

Les parties peuvent, de consentement mutuel et par écrit, déroger à la présente procédure de grief et aussi, s'il y a lieu, nommer de consentement mutuel des assesseurs à l'arbitre.

26.06

La rédaction du grief est à titre indicatif et est modifiable en tout temps. Advenant modification, la nature du grief ne doit pas être changée.

26.07

Dans tous les cas de suspension, congédiement ou autre mesure disciplinaire, le Collège doit établir les motifs invoqués au professeur et leur bien-fondé.

L'arbitre peut :

- a) réintégrer le professeur dans ses fonctions avec tous ses droits;
- b) maintenir la décision du Collège;
- c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances.

26.08

Si la décision de l'arbitre maintient un professeur dans ses fonctions, celui-ci conserve tous ses droits, ses années d'expérience, ses avantages sociaux et autres avantages, à moins que l'arbitre n'en décide autrement. L'arbitre peut aussi ordonner le remboursement des sommes que le professeur a pu perdre entre-temps et qui sont prévues à la convention.

26.09

En aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier la convention, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit.

26.10

Dans le cas où des assesseurs ont été nommés, l'arbitre n'a pas le pouvoir de siéger ni de délibérer seul.

26.11

La décision de l'arbitre lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai prévu à la sentence, si tel est le cas.

26.12

L'arbitre doit, sans délai, communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.

26.13

Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par les parties. Toutefois, chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, notamment le salaire et les dépenses de ses représentants et témoins.

26.14

Les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération pourront être reportés en tout temps et le professeur aura droit au montant total dont il a été privé comme si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise.

26.15

Le professeur ou le Syndicat soumet son grief sur une formule suffisamment claire établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui s'y rapportent et spécifiant la date de la connaissance ou de la survenance du fait qui donne naissance au grief. Une erreur technique dans la formulation du grief ne porte pas atteinte à sa validité.

26.16

Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.

26.17

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

S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le différend pour décision finale.

ARTICLE 27 DROITS ACQUIS

27.01

Tous les professeurs régis par les présentes conservent les privilèges et droits dont ils jouissent actuellement, soit :

1. permanence;
2. congés de maladie déjà accumulés depuis septembre 1963;
3. années d'expérience déjà reconnues.

27.02

Les années d'expérience et les années d'études sont des droits acquis dans la mesure où elles ont été reconnues sur attestation de documents officiels tel que prévu à l'article 23.

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION

28.01.01

La convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 août 2023. Elle n'a pas d'effet rétroactif et remplace toutes les conditions de travail antérieures.

28.01.02

Si en raison d'une baisse de subventions d'au moins 2 % au collégial, les revenus du Collège sont diminués pour le collégial, la partie syndicale accepte d'en évaluer l'impact financier avec le Collège et accepte de revoir les clauses à incidences financières de la présente convention collective afin de trouver une récupération proportionnelle à la perte des revenus. Le Collège s'engage à réduire les dépenses hors enseignement dans les mêmes proportions.

28.01.03

S'il survenait des changements obligatoires dans un ou dans plusieurs programmes du collégial, incluant des clauses normatives dans la convention collective des professeurs du collégial au réseau public et ayant un lien direct avec les échelles salariales, et que ces changements occasionnaient des pertes financières pour le Collège, la partie syndicale accepte d'en évaluer l'impact financier avec le Collège et accepte de revoir les clauses à incidences financières de la présente convention collective afin de trouver une récupération proportionnelle à la perte des revenus.

28.02

À compter du 1^{er} mars de l'année d'échéance prévue, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de négocier une nouvelle convention. Les négociations devront alors commencer selon les dispositions du Code du travail.

La présente convention collective est considérée comme intérimaire à partir du lendemain de sa date d'expiration jusqu'à la date de signature d'une nouvelle convention collective.

28.03

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

ARTICLE 29 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

29.01

Le Collège s'engage à fournir gratuitement dans ses immeubles les locaux et instruments exigés par les règlements municipaux ou les normes promulguées en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

29.02

Le Collège fournit gratuitement aux professeurs tout vêtement spécial qu'ils sont requis de porter à sa demande ou selon les exigences des règlements municipaux ou des normes promulguées en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

29.03

Les vêtements spéciaux fournis par le Collège conformément au présent article demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure; il appartient au Collège de décider si un vêtement doit être remplacé.

29.04

L'entretien des vêtements spéciaux prévus au présent article est à la charge du Collège.

29.05

Si un professeur est victime d'un accident de travail, le Collège :

- a) transmet au Syndicat copie de la formule exigée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour lui faire part d'un accident;
- b) verse au professeur, tant que sa réserve de congés de maladie n'est pas épuisée, la différence entre son salaire régulier et la prestation accordée par la CNESST. La réserve de congés de maladie diminue de la fraction de salaire versée.

ARTICLE 30 FRAIS DE DÉPLACEMENT

30.01

Le Collège rembourse au professeur les frais de déplacement et de séjour encourus pour participer, avec l'approbation du directeur des études, à des comités externes.

Les mêmes frais sont aussi remboursés lorsque le professeur autorisé à participer à des activités occasionnelles non prévues dans la charge professionnelle, telles que congrès, comités, commissions.

30.02

Le remboursement de ces frais se fait conformément à la Politique de remboursement des frais de déplacement et de représentation du Collège.

ARTICLE 31 FONDS D'AIDE À LA RECHERCHE ET À LA PUBLICATION

31.01

Au besoin, le Collège accepte de consacrer annuellement un montant de dix mille dollars (10 000 \$) afin d'aider les membres du personnel enseignant à faire de la recherche ou à publier.

31.02

Toute demande doit être présentée au directeur des études avant le 15 février ou le premier jour ouvrable qui suit si le 15 n'est pas un jour ouvrable. Après en avoir pris connaissance, le directeur des études transmettra cette demande au Comité des relations professionnelles.

31.03

Les sommes peuvent être employées pour la publication d'un ouvrage ou d'un article, pour une recherche dans une ville étrangère, pour l'achat de documents rares ou d'un appareil scientifique, pour payer les services d'un assistant de recherche, pour faire la promotion d'un ouvrage publié, etc. Cependant, ces sommes d'argent ne peuvent servir à la publication de notes de cours.

ARTICLE 32 COURS D'ÉTÉ

32.01

Le Collège et le Syndicat reconnaissent la nécessité de répondre à la demande des cours d'été. Cependant, les deux parties conviennent que ces cours doivent répondre aux mêmes critères de qualité que les cours dispensés durant l'année académique régulière. Le nombre d'heures de cours doit être équivalent ainsi que les exigences normales (travaux, lectures, contrôles).

Les cours d'été ne peuvent se donner qu'après consultation des départements concernés (article 9) et approbation du Conseil des études (article 8).

32.02

Les départements assument les mêmes responsabilités que pour les cours réguliers telles qu'établies à l'article 9.

32.03

Le recrutement des professeurs se fera en accordant priorité à ceux qui n'ont pas assumé une pleine charge d'enseignement durant l'année académique régulière.

Cependant, cette disposition ne s'applique pas au professeur n'ayant pas fait l'objet d'une recommandation positive du département concernant le renouvellement de son contrat.

32.04

Le taux horaire de la rémunération correspond à celui des échelles salariales du secteur public.

32.05

Les parties conviennent que les maxima définis dans l'article 32 sont établis en vue d'assurer à l'étudiant le meilleur environnement académique possible.

Dans le cadre des cours d'été, le nombre maximal d'étudiants inscrits dans un cours-groupe donné est de 32.

Pour tout dépassement, le Collège verse aux professeurs concernés les sommes prévues en 21.10.

ARTICLE 33 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET DROITS D'AUTEUR

33.01

Les préparations, plans, projets et cours dont le professeur est l'auteur unique sont sa propriété. Ils ne peuvent être utilisés ni exigés par le Collège sans son consentement écrit, et ce, quel que soit le support sur lequel ils sont enregistrés.

Les documents pédagogiques de même que tout matériel didactique produits collectivement ou dans le but d'une utilisation par plus d'un professeur, les documents produits grâce à une réduction de la charge professionnelle, les plans de cours de même que le matériel d'évaluation appartiennent au Collège, et ce, quel que soit le support sur lequel ils sont enregistrés.

ANNEXE 1 - ÉCHELLES DE TRAITEMENT

PROFESSEUR À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL (SALAIRES ANNUELS)

TABLEAU A

Échelon ¹	Salaires du 1 ^{er} avril 2018 au 1 ^{er} avril 2019	Salaires à compter du 2 avril 2019	Échelon ¹	Salaires du 1 ^{er} avril 2018 au 1 ^{er} avril 2019	Salaires à compter du 2 avril 2019
1	41 390	42 431	11	62 764	64 757
2	43 149	44 237	12	65 432	67 988
3	44 985	46 117	13	68 211	71 376
4	46 896	48 078	14	71 112	74 935
5	48 890	50 120	15	74 135	78 665
6	50 967	52 251	16	77 284	82 591
7	53 134	54 471	17	80 572	86 713
8	55 394	56 787	18 ²⁻³	81 884	88 126
9	57 748	59 199	19 ³	83 215	89 563
10	60 203	61 716	20 ³	84 567	91 023

¹ Le professeur se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

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

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

6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans;

8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3e cycle.

² L'échelon 18 est accessible aux détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

³ Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux professeurs possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle.

TAUX HORAIRES DU PROFESSEUR CHARGÉ DE COURS

TABLEAU B

Période	16 ans et moins	17 ans et 18 ans	19 ans et plus
du 1 ^{er} avril 2018 au 1 ^{er} avril 2019	68,81 \$	79,98 \$	96,41 \$
à compter du 2 avril 2019	70,54 \$	82,55 \$	102,32 \$

Le mot « ans » correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

ANNEXE 2 - CONTRAT D'ENGAGEMENT

CONTRAT D'ENGAGEMENT

ENTRE LE COLLÈGE JEAN-DE-BRÉBEUF

Et _____, à titre de professeur au niveau collégial à **temps partiel ou à temps complet ou en suppléance prolongée ou chargé de cours ou à la leçon.**

Le professeur reconnaît avoir reçu antérieurement une copie conforme de la convention collective entre le Collège et le Syndicat et en avoir pris connaissance. Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de ladite convention collective.

Par la présente, le Collège Jean-de-Brébeuf engage comme professeur :

Nom : _____

Adresse : _____

Assurance sociale : _____

Titres universitaires : _____

Scolarité : _____

Échelon : _____

Charge professionnelle : _____

Matière(s) enseignée(s) : _____

Autre fonction : _____

Le traitement prévu par la convention collective sera

De _____

Du _____ au _____

Dispositions particulières :

- ⇒ Conformément à l'article 11.08, le professeur remplace : _____
- ⇒ La législation et la politique du Collège exigent une vérification des antécédents judiciaires de tout le personnel. Si vous avez déjà fait l'objet d'une vérification, vous n'avez pas à vous soumettre à une nouvelle vérification avec le même employeur. Par contre, et à l'avenir, vous avez l'obligation légale d'informer la Direction des ressources humaines du Collège de tout changement relatif à vos antécédents judiciaires.

Signé à Montréal, _____

Directeur général
Pour le Collège

Professeur

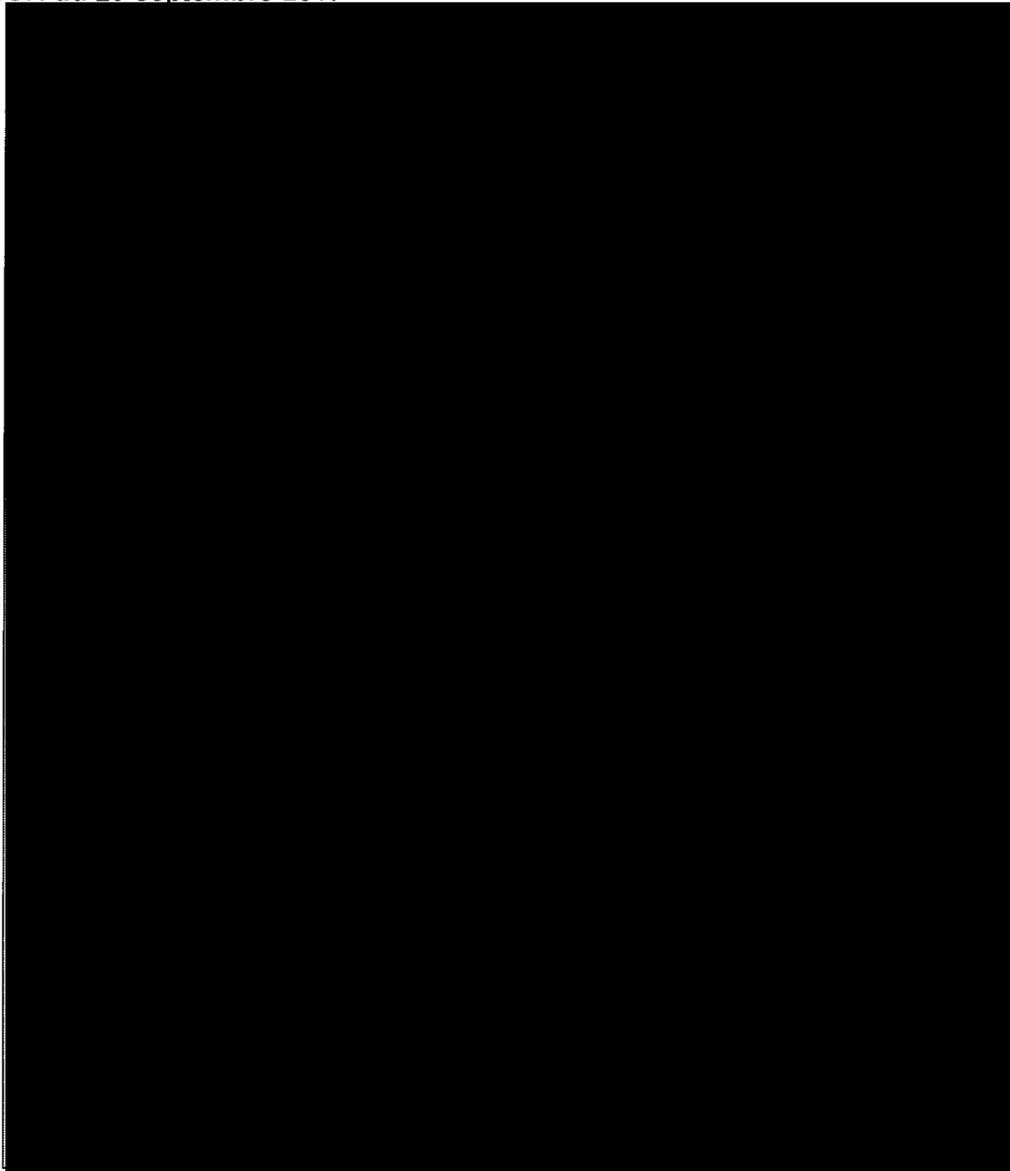
ANNEXE 3 - LISTE DES DISCIPLINES

401.	Administration
609.	Allemand
604.	Anglais (langue seconde)
381.	Anthropologie
570.	Arts appliqués
502.	Arts et lettres
510.	Arts plastiques
511.	Arts plastiques
101.	Biologie
202.	Chimie
613.	Chinois
530.	Cinéma
589.	Communications
242.	Dessin technique
383.	Économie
109.	Éducation physique
607.	Espagnol
601.	Français (langue et littérature)
330.	Histoire
520.	Histoire de l'art
420.	Informatique
201.	Mathématiques
360.	Multidisciplinaires
585.	Multimédia
340.	Philosophie
203.	Physique
350.	Psychologie
370.	Sciences de la religion
300.	Sciences humaines
385.	Sciences politiques
387.	Sociologie
560.	Théâtre
(TIC - Technologies de l'information et des communications)	

ANNEXE 4 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

**LISTE DES MEMBRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT BÉNÉFICIAIRE
DE L'ENTENTE RELATIVE À LA SÉCURITÉ D'EMPLOI
(cf. clauses 11.20.01 et 11.20.02)**

VERSION du 29 septembre 2017



Note :

**GUIDE POUR LA MISE À JOUR ANNUELLE DE L'ANNEXE 4
PAR LA DIRECTION DES ÉTUDES**

Suivant l'article 11.20.01, l'Annexe 4 est mise à jour une fois l'an par la Direction des études. Ci-après et à titre indicatif, il est fait mention des principaux critères utilisés à titre de guide par la Direction des études pour effectuer la mise à jour de l'Annexe 4 dont, notamment :

Le professeur qui ne fait plus partie de l'Annexe 4 est remplacé par celui qui a accumulé le plus d'ancienneté, pourvu qu'au moment de la mise à jour, au moins 35 % des heures d'enseignement, de congés et de libérations aient été assurés, au sein de la discipline enseignée par le professeur concerné, par des professeurs ayant moins d'ancienneté que lui.

Dans le cas du professeur qui a une spécialisation dans plus d'une discipline, le calcul de 35 % est obtenu en cumulant les heures des professeurs ayant moins d'ancienneté que lui pour l'ensemble de ces disciplines.

Dans le cas du professeur de sciences humaines qui a ou qui a déjà eu une charge en méthodologie ou en intégration, le calcul de 35 % tient compte des heures d'enseignement dispensées pour ces cours par des professeurs ayant moins d'ancienneté que lui.

Dans le cas des professeurs de la discipline Informatique, le calcul de 35 % tient compte des tâches d'enseignement dispensées en TIC - Sciences de la nature et en TIC - Sciences humaines par des professeurs ayant moins d'ancienneté que lui.

Dans le cas des professeurs de la discipline Multimédia, le calcul de 35 % tient compte des tâches d'enseignement dispensées en TIC - Arts, lettres et communication par des professeurs ayant moins d'ancienneté que lui.

La Direction des études se réserve le droit d'y ajouter d'autres critères en les communiquant au préalable au Syndicat.

ANNEXE 5 - DONNÉES DU PORTRAIT DE LA TÂCHE INDIVIDUELLE D'ENSEIGNEMENT

<ul style="list-style-type: none">• Nom du professeur• Sessions enseignées• Cours enseignés• Numéros des groupes enseignés• Nombre d'étudiants par groupe• Nombre de périodes pour chaque groupe• Nombre de PES en dépassement en vertu de la clause 21.08• Nombre total de PES par groupe• Nombre moyen d'étudiants par groupe
--

ANNEXE 6 - LIBÉRATIONS POUR RECYCLAGE

FORMULAIRE D'ENGAGEMENT DES PROFESSEURS QUI BÉNÉFICIENT DE LIBÉRATIONS POUR RECYCLAGE

Conformément aux stipulations de la clause 24.10.01 de la convention collective, je m'engage à réaliser et à réussir le projet d'études pour lequel j'ai obtenu une libération de recyclage, le _____ de l'an _____.

À la fin de la libération, je déposerai au CRP les attestations officielles. Si la libération est de deux (2) ans, je déposerai également un rapport d'étape au terme de la première année.

Au terme de cette libération, je m'engage à demeurer quatre (4) ans à l'emploi du Collège.

À défaut de respecter les engagements qui précèdent et à moins que ne s'appliquent les clauses 24.11.02, 24.12.02 et 24.12.03, je rembourserai les sommes versées selon les modalités prévues aux clauses 24.11.01 et 24.12.01 de la convention collective.

Signature

Date

ANNEXE 7 - LIBÉRATIONS DE PRÉRETRAITE

FORMULAIRE D'ENGAGEMENT DES PROFESSEURS QUI BÉNÉFICIENT DE LIBÉRATIONS DE PRÉRETRAITE

Conformément aux stipulations de la clause 25.01 de la convention collective, je m'engage à prendre ma retraite au terme des libérations de préretraite qui m'ont été accordées le _____ de l'an _____.

Signature

Date

ANNEXE 8 - LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES INTERNES

FORMULAIRE D'ENGAGEMENT DES PROFESSEURS QUI BÉNÉFICIENT DE LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES INTERNES

Conformément aux stipulations de la clause 24.10.02 de la convention collective, je m'engage à réaliser le projet de production pour lequel j'ai obtenu une libération, le _____ de l'an _____, à défaut de quoi et à moins que ne s'appliquent les clauses 24.11.02, 24.12.02 et 24.12.03, je rembourserai les sommes versées selon les modalités prévues à la clause 24.11.01 de la convention collective.

Signature

Date

ANNEXE 9 - LIBÉRATIONS POUR UN PROJET ÉLABORÉ PAR LE COLLÈGE

FORMULAIRE D'ENGAGEMENT DES PROFESSEURS QUI BÉNÉFICIENT DE LIBÉRATIONS POUR UN PROJET ÉLABORÉ PAR LE COLLÈGE

Conformément aux stipulations de la clause 24.10.03 de la convention collective, je m'engage à réaliser le projet élaboré par le Collège pour lequel j'ai obtenu une libération, le _____ de l'an _____, à défaut de quoi et à moins que ne s'appliquent les clauses 24.11.02, 24.12.02 et 24.12.03, je rembourserai les sommes versées selon les modalités prévues à la clause 24.11.01 de la convention collective.

De plus, le cas échéant, je cède mes droits d'auteur au Collège.

Signature

Date

ANNEXE 10 - LIBÉRATIONS POUR RECHERCHE ET PRODUCTION

FORMULAIRE D'ENGAGEMENT DES PROFESSEURS QUI BÉNÉFICIENT DE LIBÉRATIONS POUR RECHERCHE ET PRODUCTION

Conformément aux stipulations de la clause 24.10.04 de la convention collective, je m'engage à réaliser le projet pour lequel j'ai obtenu une libération le _____ de l'an _____.

Au terme de cette libération, je m'engage à demeurer trois (3) ans à l'emploi du Collège.

À défaut de respecter les engagements qui précèdent et à moins que ne s'appliquent les clauses 24.11.02, 24.12.02 et 24.12.03, je rembourserai les sommes versées selon les modalités prévues aux clauses 24.11.01 et 24.12.01 de la convention collective.

De plus, le cas échéant, je verserai au fonds de perfectionnement le revenu généré durant l'année de réalisation par la production visée.

Signature

Date

ANNEXE 11 - LIBÉRATIONS POUR FORMATION PROFESSIONNELLE

FORMULAIRE D'ENGAGEMENT DES PROFESSEURS QUI BÉNÉFICIENT DE LIBÉRATIONS POUR FORMATION PROFESSIONNELLE

Conformément aux stipulations de la clause 24.10.05 de la convention collective, je m'engage à réaliser et à réussir le projet de formation professionnelle pour lequel j'ai obtenu une libération, le _____ de l'an _____.

Au terme de cette libération, je déposerai les attestations officielles nécessaires.

Au terme de cette libération, je m'engage à demeurer quatre (4) ans à l'emploi du Collège.

À défaut de respecter les engagements qui précèdent et à moins que ne s'appliquent les clauses 24.10.05 h), 24.11.02, 24.12.02 et 24.12.03, je rembourserai les sommes versées selon les modalités prévues aux clauses 24.11.01 et 24.12.01 de la convention collective.

Signature

Date

ANNEXE 12 - LIBÉRATIONS POUR ÉTUDES

FORMULAIRE D'ENGAGEMENT DES PROFESSEURS QUI BÉNÉFICIENT DE LIBÉRATIONS POUR ÉTUDES

Conformément aux stipulations de la clause 24.10.06 de la convention collective, je m'engage à réaliser et à réussir le projet d'études pour lequel j'ai obtenu une libération pour étude, le _____ de l'an _____.

Au terme de cette libération, je déposerai les attestations officielles nécessaires.

Au terme de cette libération, je m'engage à demeurer quatre (4) ans à l'emploi du Collège.

À défaut de respecter les engagements qui précèdent et à moins que ne s'appliquent les clauses 24.11.02, 24.12.02 et 24.12.03, je rembourserai les sommes versées selon les modalités prévues aux clauses 24.11.01 et 24.12.01 de la convention collective.

Signature

Date

ANNEXE 13 - ENSEIGNEMENT DES TIC

ENTENTE RELATIVE À L'ENSEIGNEMENT DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

1. Est présumé compétent à assumer un enseignement en technologies de l'information et des communications un professeur satisfaisant à au moins une des conditions suivantes :
 - a. Le professeur possède une formation universitaire en informatique;
 - b. Le professeur a déjà assumé une charge d'enseignement en technologies de l'information et des communications au niveau collégial ou au niveau universitaire;
 - c. Tout autre professeur reconnu compétent par un comité formé par un membre de la Direction des études, un professeur de la discipline informatique et un professeur qui enseigne dans le champ associé au cours visé.
2. Dans le cadre de l'application de la clause 21.06 :
 - a. Les propositions relatives à la répartition des charges des cours *Technologies de l'information et des communications préparatoires aux études universitaires en arts, lettres et communications* relèvent du département d'Arts visuels et communications;
 - b. Les propositions relatives à la répartition des charges des cours *Technologies de l'information et des communications préparatoires aux études universitaires en sciences de la nature* relèvent des départements de biologie, de chimie, de mathématiques et informatique, et de physique;
 - c. Les propositions relatives à la répartition des charges des cours *Technologies de l'information et des communications préparatoires aux études universitaires en sciences humaines* relèvent des départements de mathématiques et informatique, de PHASÉ et de APSR.
3. Le professeur permanent à temps complet qui accepte d'assumer la prestation d'enseignement d'un ou plusieurs groupes-cours en technologies de l'information et des communications voit sa tâche dans la ou les disciplines qu'il enseigne réduite d'une proportion équivalente à la charge d'enseignement en technologies de l'information et des communications qu'il aura acceptée. Il conserve alors l'ensemble de ses privilèges prévus à la convention.
4. La portion de tâche qu'un professeur à temps complet libère dans la ou les disciplines qui font partie de sa spécialisation, en acceptant une charge d'enseignement en technologies de l'information et des communications, est offerte avec la mention de remplacement.

5. Nonobstant les clauses de l'article 11 relatives au calcul de l'ancienneté et à l'acquisition de la permanence, les portions de charge octroyées à un professeur non permanent en technologies de l'information et des communications ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté ou dans l'acquisition de droit relatif à la permanence, à moins que :
 - a. Le professeur soit un professeur de la discipline informatique du département de mathématiques et informatique ou de la discipline multimédia du département d'Arts visuels et communications;
 - b. Ces charges ne correspondent à celles que le professeur aurait obtenues s'il avait assumé l'entièreté de sa charge dans sa spécialisation.
6. La présente entente n'a aucun effet rétroactif avant la date de la signature de la présente convention collective et ne peut en aucune façon être interprétée ou appliquée de façon à faire perdre quelque droit que ce soit à tout professeur à l'emploi du Collège à la date de la signature de la convention collective.

ANNEXE 14 - ÉVALUATION DES ENSEIGNEMENTS

ENTENTE RELATIVE À L'ÉVALUATION DES ENSEIGNEMENTS

Le Collège et le Syndicat reconnaissent le bien-fondé d'une politique et d'une pratique d'évaluation des enseignements dont l'objectif est de valoriser la qualité de l'enseignement et à favoriser son amélioration.

Les principes et règles d'éthique qui sous-tendent l'évaluation sont :

- L'évaluation s'inscrit dans une perspective d'évaluation formative.
- L'évaluation est une prérogative de la Direction des études et le rapport détaillé appartient au professeur.
- Le processus d'évaluation s'exécute dans des conditions d'équité, de respect de la personne, de transparence du processus, de confidentialité des informations recueillies, et de collaboration.
- L'objet est l'évaluation des enseignements du professeur.
- L'évaluation permet la liberté pédagogique du professeur dans le respect des politiques du Collège et des pratiques du département.
- Le point de vue du professeur sur sa pratique, ses classes et le contexte dans lequel il enseigne doit être pris en compte.

Les parties conviennent cependant qu'aucune mesure disciplinaire, dont le bien-fondé découlerait d'un rapport synthèse défavorable, ne sera prise par le Collège.

Les parties conviennent aussi que la politique d'évaluation relève de la Direction des études du Collège, mais qu'en cas de modification, le Collège consulte le Syndicat.

La présente annexe ne concerne aucunement la politique et le processus d'évaluation applicables aux nouveaux professeurs.

ANNEXE 15 - EXEMPLES DE CALCULS DE DÉPASSEMENTS

EXEMPLES RELATIFS À L'APPLICATION DES CLAUSES 21.07, 21.08 ET 21.10 DE L'ACTUELLE CONVENTION COLLECTIVE

Disciplines	Nombre moyen d'étudiants par cours-groupe
Éducation physique	26
Autres	32

CALCULS DES DÉPASSEMENTS

Exemple 1 :

Prenons le portrait de tâche d'un professeur à temps complet enseignant 25 périodes :

Session	Nombre de périodes	Nombre d'étudiants	PES réel	PES maximum selon 21.07 ²⁰	PES en sus du maximum selon 21.08
Automne	5	36	180	160	5
Automne	5	32	160	160	0
Automne	5	33	165	160	0
Hiver	5	34	170	160	0
Hiver	5	35	175	160	0
TOTAL	25		850	800	5

Calcul du dépassement :

$$\text{PES en surplus} = \text{PES réel} - \text{PES maximum} = 850 - 800 = 50$$

Calcul des compensations selon la clause 21.10 :

- Compensation pour dépassement à la clause 21.07 :
 $(\text{PES en surplus} - \text{PES en sus du nombre maximal prévu en 21.08})^{21} \times 50 \$$
 $(50 - 5) \times 50 \$ = \mathbf{2250 \$}$
- Compensation pour dépassement à la clause 21.08 :
 $\text{PES en sus du nombre maximal prévu en 21.08} \times 75 \$$
 $5 \times 75 \$ = \mathbf{375 \$}$
- Compensations totales : $\mathbf{2250 \$ + 375 \$ = 2625 \$}$

²⁰ PES maximum selon 21.07 = Nombre de périodes x 32 étudiants.

Pour éducation physique, le calcul est : Nombre de périodes x 26 étudiants.

²¹ Si la différence donne une valeur négative, il n'y a pas de compensation en vertu de la clause 21.07.

Exemple 2 :

Prenons le portrait de tâche d'un professeur à temps complet enseignant 18 périodes et ayant une libération de 6 périodes :

Session	Nombre de périodes enseignées	Nombre d'étudiants	PES réel	PES maximum selon 21.07 ²²	PES en sus du maximum selon 21.08
Automne	4	38	152	128	12
Automne	4	35	140	128	0
Automne	4	33	132	128	0
Hiver	3	34	102	96	0
Hiver	3	35	105	96	0
TOTAL	18		631	576	12

Calcul du dépassement :

$$\text{PES en surplus} = \text{PES réel} - \text{PES maximum} = 631 - 576 = 55$$

Calcul des compensations selon la clause 21.10 :

- a) Compensation pour dépassement à la clause 21.07 :
 $(\text{PES en surplus} - \text{PES en sus du nombre maximal prévu en 21.08})^{23} \times 50 \$$
 $(55 - 12) \times 50 \$ = \mathbf{2150 \$}$
- b) Compensation pour dépassement à la clause 21.08 :
 $\text{PES en sus du nombre maximal prévu en 21.08} \times 75 \$$
 $12 \times 75 \$ = 900 \$$
- c) Compensations totales : $\mathbf{2150 \$ + 900 \$ = 3050 \$}$

²² PES maximum selon 21.07 = Nombre de périodes x 32 étudiants.

Pour éducation physique, le calcul est : Nombre de périodes x 26 étudiants.

²³ Si la différence donne une valeur négative, il n'y a pas de compensation en vertu de la clause 21.07.

Exemple 3 :

Prenons le portrait de tâche d'un professeur à temps partiel :

Session	Nombre de périodes	Nombre d'étudiants	PES réel	PES maximum selon 21.07 ²⁴	PES en sus du maximum selon 21.08
Automne	4	29	116	128	0
Automne	4	35	140	128	0
Automne	4	36	144	128	4
Hiver	0	0	0	0	0
Hiver	0	0	0	0	0
TOTAL	12		400	384	4

Calcul du dépassement :

$$\text{PES en surplus} = \text{PES réel} - \text{PES maximum} = 400 - 384 = 16$$

Calcul des compensations selon la clause 21.10 :

- a) Compensation pour dépassement à la clause 21.07 :
 $(\text{PES en surplus} - \text{PES en sus du nombre maximal prévu en 21.08})^{25} \times 50 \$$
 $(16 - 4) \times 50 \$ = 600 \$$
- b) Compensation pour dépassement à la clause 21.08 :
 $\text{PES en sus du nombre maximal prévu en 21.08} \times 75 \$$
 $4 \times 75 \$ = 300 \$$
- c) Compensations totales : $600 \$ + 300 \$ = 900 \$$

²⁴ PES maximum selon 21.07 = Nombre de périodes x 32 étudiants.

Pour éducation physique, le calcul est : Nombre de périodes x 26 étudiants.

²⁵ Si la différence donne une valeur négative, il n'y a pas de compensation en vertu de la clause 21.07.

ANNEXE 16 - LIBÉRATION POUR FINS DE RECHERCHE

ENTENTE RELATIVE À UN PROFESSEUR QUI REÇOIT UNE LIBÉRATION DE TÂCHE POUR FINS DE RECHERCHE

1. Nonobstant les clauses de l'article 11 relatives au calcul de l'ancienneté et à l'acquisition de la permanence, un professeur qui reçoit une libération de tâche pour fins de recherche accumule de l'ancienneté jusqu'à concurrence de la tâche d'enseignement qui lui était attribuée et pour laquelle une mention de remplacement apparaît au contrat d'un autre professeur;
2. La portion de tâche qu'un professeur libère dans la ou les disciplines qui font partie de sa spécialisation, en acceptant une libération pour fins de recherche, est offerte avec la mention de remplacement.

ANNEXE 17 - SURVEILLANCES DES EXAMENS FINAUX

PRINCIPES DE DISTRIBUTION DES SURVEILLANCES DES EXAMENS FINAUX

Les règles qui suivent permettent d'identifier les professeurs qui devront assumer une surveillance d'examens supplémentaire.

Principe 1 :

Les surveillances d'examens supplémentaires sont distribuées aux professeurs qui ont le moins de PES à la session considérée. Les PES sont calculées en multipliant, pour chaque groupe, le nombre d'heures d'enseignement par semaine par le nombre d'étudiants. Dans le cas d'un professeur qui a une tâche d'enseignement à temps partiel, les PES sont divisées par le nombre d'heures d'enseignement et multipliées par la tâche normale d'enseignement annuelle divisée par deux.

Principe 2 :

Dans le cas où un professeur n'a pas à corriger d'évaluation finale¹ pour son groupe, les PES associées à ce groupe sont ramenées à 0.

Principe 3 :

Chaque période de préparation de cours compte pour 5 PES.

¹ Il s'agit ici d'évaluations se déroulant pendant la période des examens finaux.

ANNEXE 18 - APPLICATION DE L'ARTICLE 21

APPLICATION DE L'ARTICLE 21 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Charge professionnelle autre que l'enseignement

La clause 21.01 de la convention collective prévoit que les parties reconnaissent que la charge professionnelle des professeurs du Collège Jean-de-Brébeuf couvre un large éventail d'activités qui débordent le travail d'enseignement proprement dit. L'attribution de certaines d'entre elles est conventionnée; dans la majorité des cas, elle s'établit par voie de consensus suite à l'évaluation des besoins et des disponibilités.

Au cours des prochaines années, le Collège est appelé à relever des défis majeurs afin de maintenir la qualité et la quantité de sa clientèle. Parmi ceux-ci, mentionnons la concurrence accrue entre les institutions collégiales ainsi que l'atteinte des objectifs de réussite et d'obtention du diplôme en durée prévue déjà fixés dans le plan institutionnel de réussite. Les besoins prioritaires de l'institution se situent donc sur le plan de l'effort promotionnel et du soutien à la réussite des étudiants.

En conséquence, les parties conviennent d'encourager et de soutenir la participation des professeurs dans les activités suivantes :

1. Le renforcement des liens entre les professeurs, les départements et les regroupements de programme d'une part, et les centres d'aide d'autre part, et ce, en vue de mieux soutenir la réussite des étudiants éprouvant le plus de difficulté;
2. Les activités de tutorat et les projets de soutien à la réussite mis en place par les départements, les regroupements de programme ou la Direction des études, tels qu'*Odyssée* et *Sur mesure*;
3. Les activités d'accueil des programmes d'études à la rentrée de l'automne;
4. Les visites d'écoles secondaires organisées par la Direction des études et le service *Vie étudiante et communautaire* et les sessions de formation prévues en ce sens;
5. Le recrutement d'étudiants ou de diplômés du Collège appelés à participer aux efforts promotionnels de l'institution.

Les parties reconnaissent que les regroupements de programme et de la formation générale, ainsi que les départements, représentent un canal privilégié par lequel la participation souhaitée puisse se réaliser et réaffirment que, conformément à la clause 21.02 de la convention collective, les professeurs qui en sont à leur première année d'engagement ne sont pas tenus de faire des activités autres que celle de l'enseignement.

ANNEXE 19 - DÉPARTEMENT D'ÉDUCATION PHYSIQUE

ENTENTE RELATIVE AU DÉPARTEMENT D'ÉDUCATION PHYSIQUE

Attendu que certains professeurs du département d'éducation physique doivent, selon le cahier des charges, dispenser certains cours suivant un horaire intensif;

Attendu que la convention collective ne prévoit aucunement cette situation exceptionnelle quant aux règles applicables en cas d'absence pour maladie, ou un congé suivant l'article 18 du professeur titulaire d'un tel cours;

Attendu que les parties considèrent une telle absence pour maladie et autres congés comme un événement exceptionnel, mais, néanmoins, désirent se donner un guide sur les règles applicables en pareille situation.

En conséquence, les parties et, nonobstant toute disposition contraire dans la convention collective, déclarent les principes ci-après énoncés comme un guide des règles applicables dans le cas d'un professeur permanent du département d'éducation physique qui ne peut dispenser, pour raison de maladie, ou un congé suivant l'article 18, un cours avec un horaire intensif sur deux jours et demi.

1. Le professeur remplaçant doit être, dans la mesure du possible, un professeur du département ayant une certification ou une expérience et compétence pour l'activité visée par ce remplacement.

À cet effet, en début de session, le département fera connaître à la Direction des études, par l'entremise du coordonnateur, une liste des activités prévues au cahier des charges nécessitant d'être réalisées suivant un horaire intensif. À cette liste seront indiqués, le nom du professeur qui a la charge de cette activité, mais, également, un plan de relève en cas d'absence pour maladie et autres congés du professeur responsable. Ce plan de relève doit indiquer, et dans l'ordre suivant, le nom du professeur remplaçant autorisé par la Direction des études :

1. Une permutation;
 2. Professeur permanent;
 3. Professeur à contrat déjà à l'emploi du Collège;
 4. Professeur certifié ayant déjà enseigné cette activité au Collège.
2. Le professeur qui a charge de l'activité doit, avant de procéder suivant le plan de relève, obtenir l'autorisation de la Direction des études et en faire le suivi avec le coordonnateur du département.
 3. La rémunération du professeur remplaçant sera de l'ordre de 840 \$ sur la base d'un remplacement au tarif de 35 \$ x 24 périodes (week-end);
 4. La banque de congés maladie du professeur permanent absent pour une telle activité avec un horaire intensif de 24 périodes sera amputée de 4 jours*. De plus, le professeur absent pour maladie devra fournir exceptionnellement un certificat médical. Sans que

cela puisse être invoqué à titre de précédent pouvant interpréter les dispositions de la convention collective dans le cadre strict de la présente entente, la banque de maladie sera amputée de 4 jours.

5. Le professeur permanent ayant charge de cette activité, qui a eu lieu, pourra reprendre un congé compensatoire de 4 jours durant la session, sur préavis à la Direction des études. Cette reprise de congé ne doit pas contrevenir aux horaires ou activités pédagogiques ou départementales prévues au calendrier scolaire. De plus, cette reprise ne doit aucunement interférer avec le calendrier d'utilisation des différents plateaux sportifs, ni permettre d'enseigner dans une autre institution;
6. La permutation volontaire entre professeurs permanents du département sera aussi permise pour s'occuper d'une telle activité en cas de maladie;

Cette permutation doit avoir été autorisée préalablement par la Direction des études. Une telle demande sera autorisée dans la mesure où le professeur remplaçant est habilité à enseigner cette activité et qu'il n'y a pas de coût supplémentaire pour le Collège à autoriser cette permutation.

7. Cette entente particulière concernant les conditions de remplacement d'un professeur absent pour les raisons mentionnées précédemment pourrait ne pas être reconduite par l'une ou l'autre des parties, et ce, sur préavis de 30 jours avant la fin de la présente durée de douze (12) mois.
8. Cette entente est d'une durée de douze (12) mois, à compter de sa signature, et sera renouvelée automatiquement, sauf avis contraire, tel que mentionné au paragraphe précédent.

* 24 périodes + moyenne de 6 h de travail/jour = 4 jours.

ANNEXE 20 - SUPERVISION DES MÉMOIRES AU BI

SUPERVISION DES MÉMOIRES AU BACCALaurÉAT INTERNATIONAL

De manière à organiser une répartition équilibrée de la supervision des mémoires du Baccalauréat International, les mesures suivantes sont mises en place.

1. Au 15 août, la Direction des études communique aux départements une estimation des besoins quant à la supervision des mémoires au Baccalauréat International. Cette estimation tient compte du nombre d'étudiants inscrits à cette date, au Baccalauréat International, en première année, ainsi que, à titre indicatif, de la proportion des étudiants qui, lors des deux années précédentes, ont fait leur mémoire dans chaque discipline. Pour toute discipline où il y a eu au moins supervision de deux mémoires l'année précédente, au nombre de supervisions prévues, on ajoute 25 % pour tenir compte de possibles changements dans les intérêts des étudiants. Dans les autres cas, on prévoit la possibilité de superviser deux mémoires.
2. Au 15 septembre, au plus tard, les départements fournissent à la Direction des études la liste des professeurs intéressés à superviser un mémoire, ainsi que le nombre de mémoires qu'ils sont prêts à superviser. Cette liste doit permettre de combler l'estimation des besoins notée au point précédent tout en respectant les maxima prévus en 21.12.
3. Au plus tard le 1^{er} mars, les étudiants du Baccalauréat International inscrivent dans le module prévu à cet effet, leur choix de discipline, ainsi que le sujet de mémoire qui les intéresse. Le nombre d'inscriptions dans une discipline donnée ne peut dépasser l'état des besoins décrit au point 1.
4. Au 15 mars, les professeurs qui ont fourni leur nom en point 2 se distribuent les supervisions de mémoires. Ils peuvent tenir compte des sujets indiqués par les étudiants dans la distribution des mémoires. L'information est ensuite communiquée aux étudiants par la Direction des études.
5. La Direction des études organise en avril, pour l'ensemble des professeurs appelés à superviser un mémoire, une rencontre d'information sur la supervision des mémoires. Cette rencontre permet de présenter le Guide du mémoire, les critères d'évaluation du mémoire, ainsi que les rôles dévolus à l'étudiant, ainsi qu'au superviseur du mémoire.
6. Pour les mémoires en sciences expérimentales (biologie, chimie et physique), les expérimentations des étudiants ont normalement lieu entre le dernier jour des examens finaux de la session d'hiver et le 15 juin. Pendant cette période, l'assistance technique aux superviseurs est assurée par les techniciens des laboratoires des disciplines concernées.

Supervision des activités CAS au Baccalauréat International

De manière à organiser une répartition équilibrée de la supervision des activités CAS au Baccalauréat International, les mesures suivantes sont mises en place.

1. Au 15 août, la Direction des études fait un appel à tous les membres du personnel du collégial afin de recruter des personnes intéressées à superviser les activités CAS des étudiants du Baccalauréat International. Cet appel est accompagné d'une description des tâches qu'implique une supervision CAS. Les personnes intéressées s'inscrivent, en informent le coordonnateur CAS et lui indiquent le nombre d'étudiants qu'ils sont prêts à suivre.
2. Au 15 septembre, les étudiants choisissent leur superviseur CAS à partir du module prévu à cet effet.

ANNEXE 21 - MENTIONS DE REMPLACEMENT

GUIDE D'ATTRIBUTION DES MENTIONS DE REMPLACEMENT

1. Une mention de remplacement doit être attribuée chaque fois qu'apparaît, au cahier des charges, un congé ou une libération, à l'exception des cas suivants :
 - a. Les libérations départementales;
 - b. Les libérations de préretraite telles que définies à clause 25.01 de la convention collective;
 - c. Les libérations pour la responsabilité d'un centre d'aide, lorsque le nombre d'heures de la libération est explicitement associé à une discipline. Il s'agit donc des libérations pour la responsabilité du Centre de tutorat en mathématiques, du Centre d'aide et de perfectionnement en Français, du Centre d'aide en Anglais et du Centre d'aide et de perfectionnement en Philosophie;
 - d. Une mention de remplacement apparaît également lorsqu'une portion de charge a été libérée par l'enseignement de cours TIC.
2. Les mentions de remplacement sont attribuées au professeur qui a le moins d'ancienneté au sein de la discipline enseignée par celui qui bénéficie d'un congé ou d'une libération.
3. Un professeur permanent ne peut se voir attribuer de mentions de remplacement.
4. La mention de remplacement doit indiquer le nom du ou des professeur(s) « remplacé(s) », ainsi que le nombre d'heures du (ou des) remplacement(s).
5. Le nombre d'heures du remplacement ne peut dépasser la tâche d'enseignement associée au professeur remplaçant à une session donnée.
6. Pour les mentions de remplacement attribuées avant le 15 août, celles-ci sont attribuées sur une base annuelle.
7. Pour les mentions de remplacement attribuées à partir du 15 août, celles-ci sont attribuées en tenant compte de la règle suivante :

Dans le cas où le nombre d'heures en mentions de remplacement dépasserait, pour une session donnée, les tâches d'enseignement des professeurs non permanents, les mentions de remplacement excédentaires seront attribuées au professeur qui, lors de l'autre session de l'année scolaire, a le moins d'ancienneté au sein de la même discipline.
8. Nonobstant la règle 2 du présent document et compte tenu des règles de distribution des cours multidisciplinaires en sciences humaines (c'est-à-dire les cours de méthodologie et d'intégration), les mentions de remplacement du département PHASÉ

sont distribuées selon l'ordre d'ancienneté inverse des professeurs du département, pourvu que le nombre d'heures multidisciplinaires dont bénéficie la discipline de ce professeur soit au moins équivalent au nombre d'heures de la mention de remplacement. Les heures de remplacement qui se trouvent en sus des heures multidisciplinaires sont attribuées au professeur qui a le moins d'ancienneté dans la discipline.

ANNEXE 22 - COURS MULTIDISCIPLINAIRES EN SCIENCES HUMAINES

COURS MULTIDISCIPLINAIRES EN SCIENCES HUMAINES

1. La distribution des Cours multidisciplinaires en sciences humaines entre les Départements sera guidée par les principes suivants :
 - a) La distribution des heures d'enseignement multidisciplinaire en sciences humaines doit se rapprocher le plus possible du pourcentage des heures d'enseignement assumées, d'une part, par le Département APSR et, d'autre part, par le Département PHASE.
 - b) Le calcul de ces heures d'enseignement ne prend en compte que l'enseignement des cours disciplinaires en sciences humaines. Il ne tient donc pas compte des cours complémentaires, des Cours multidisciplinaires ou de ceux dispensés par des professeurs de sciences humaines au sein d'autres programmes comme au BI ou en Sciences, lettres et arts.
 - c) Le calcul des heures d'enseignement se fait sur la base des sessions Automne 2013 à Hiver 2015 et vaudra pour la distribution des Cours multidisciplinaires pour la durée de la convention.
2. L'application de ces principes est reflétée dans les modalités suivantes :
 - a) Sur la base des inscriptions aux cours de DEC - sciences humaines pour la période allant de l'Automne 2013 à l'Hiver 2015, le pourcentage des Cours multidisciplinaires revenant au Département APSR devrait se rapprocher le plus possible de 26 % de l'ensemble des Cours multidisciplinaires; pour le département PHASE, le pourcentage devrait se rapprocher le plus possible de 74 %.
 - b) Compte tenu de ce qui précède, la distribution des Cours multidisciplinaires se fera selon les tableaux suivants.

Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines :

Nombre de groupes	Groupes réservés au Département PHASE	Groupes réservés au Département APSR
5	4 (80 %)	1 (20 %)
6	4 (67,7 %)	2 (33,3 %)
7	5 (71,4 %)	2 (28,6 %)
8	6 (75 %)	2 (25 %)
9	7 (77,7 %)	2 (22,3 %)
10	7 (70 %)	3 (30 %)

Démarche d'intégration en sciences humaines (incluant les stages) :

Nombre de groupes	Groupes réservés au Département PHASE	Groupes réservés au Département APSR
5	4 (80 %)	1 (20 %)
6	4 (67,7 %)	2 (33,3 %)
7	5 (71,4 %)	2 (28,6 %)
8	6 (75 %)	2 (25 %)
9	7 (77,7 %)	2 (22,3 %)
10	7 (70 %)	3 (30 %)

- c) Toutefois, si une combinaison de groupes d'Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, de Démarche d'intégration en sciences humaines et de Stages pour l'intégration des acquis en sciences humaines permet de se rapprocher plus encore du seuil 26 % / 74 %, cette combinaison sera adoptée. Par exemple, s'il y a 9 groupes à partager à chacune des deux sessions, le partage 5 (27,8 %)/13 (72,2 %) sera adopté plutôt que le partage 4 /14 qu'une sélection session par session aurait donnée.
- d) De plus, les deux départements peuvent proposer à la direction des études une distribution des tâches selon laquelle un département accepterait de céder un ou des cours à une session pourvu que l'équivalent puisse être récupéré à l'autre session de l'année d'enseignement.
- e) Par ailleurs, le département qui dispose d'un groupe multidisciplinaire, dans la distribution initiée par la direction des études, a l'obligation de combler cette tâche d'enseignement. Cela vaut également dans le cas où un professeur laisse un Cours multidisciplinaire après l'avoir accepté.
- f) Le professeur qui assume la responsabilité de la tâche d'enseignement d'un groupe multidisciplinaire doit avoir au moins une année d'expérience au collégial en sciences humaines ou quatre sessions d'enseignement au collège. Lorsqu'un professeur donne pour la première fois des Cours multidisciplinaires, ceux-ci ne doivent pas dépasser 8 heures d'enseignement pour l'ensemble de l'année d'enseignement.
- g) Le professeur qui assume la responsabilité d'un groupe multidisciplinaire doit, le cas échéant, respecter le plan-cadre du cours.

