

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2019-7977

N° dossier d'accréditation : AM-2001-4374

EMPLOYEUR COLLÈGE JEAN DE LA MENNAIS 870, CHEMIN DE SAINT-JEAN LA PRAIRIE QC J5R 2L5 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU COLLÈGE JEAN DE LA MENNAIS - CSN 7900, BOULEVARD TASCHEREAU, ÉDIFICE E, BUREAU 100 BROSSARD QC J4X 1C2 Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux		
TIERS FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5		
Date signature : 2019-11-05	Nombre de salariés visés : 88	Date début : 2019-11-05
Date dépôt : 2019-11-08		Date d'expiration : 2024-06-30


Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2019-11-11
Date

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



3 NOV 19 PM 1:33

CONVENTION COLLECTIVE

Novembre 2019 – Juin 2024

ENTRE

SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU COLLÈGE JEAN
DE LA MENNAIS-CSN

ET

COLLÈGE JEAN DE LA MENNAIS

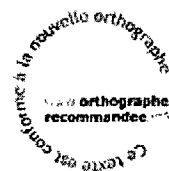




Table des matières

Article 1 - But de convention	1
Article 2 - Définition	2
Article 3 - Reconnaissance et champ d'application	7
Article 4 - Affichage et réunions.....	8
Article 5 - Régime syndical.....	9
Article 6 - Activités syndicales.....	10
Article 7 - Communications et information	14
Article 8 - Comité des relations du travail (CRT).....	15
Article 9 - Procédure de règlement de griefs et arbitrage.....	17
Article 10 - Responsabilité civile.....	20
Article 11 - Les départements	22
Article 12 - Comité pédagogique	24
Article 13 - Tâche professionnelle	27
Article 14 - Processus d'attribution des tâches d'enseignement et des postes vacants	31
Article 15 - Semaine de travail	36
Article 16 - Calendrier scolaire	39
Article 17 - Engagement et non-renouvellement	42
Article 18 - Mouvement de main-d'œuvre.....	44
Article 19 - Permanence	46
Article 20 - Ancienneté.....	47
Article 21 - Cession, modification des structures et fermeture	50
Article 22 - Mesure disciplinaire	51
Article 23 - Assurances collectives	53
Article 24 - Congés de maladie	55
Article 25 - Droits parentaux.....	58
Article 26 - Congés sociaux	73
Article 27 - Charge publique.....	75
Article 28 - Congé pour activités professionnelles.....	77

Article 29 - Congés sans traitement.....	78
Article 30 - Congé à salaire différé	80
Article 31 - Retraite.....	85
Article 32 - Salaire	88
Article 33 - Classement	90
Article 34 - Perfectionnement.....	93
Article 35 - Santé et sécurité au travail	95
Article 36 - Harcèlement au travail	96
Article 37 - Divers	97
Article 38 - Durée de la convention collective.	99
Annexe I - Liste et description des champs d'enseignement	101
Annexe II - Codes à exclure	103
Annexe III - Critères d'admissibilité des demandes de congés sans traitement	104
Annexe IV - Compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe	105
Annexe V - Pourcentage d'une tâche complète en fonction du nombre d'heures d'enseignement par cycle horaire	106
Annexe VI - Pourcentage d'une tâche complète en fonction du nombre d'heures d'enseignement par cycle horaire	107
Annexe VII - Autres tâches (primaire et secondaire)	108
Annexe VIII - Contrat d'engagement	109
Annexe IX - Fiche de l'enseignant.....	110
Lettre d'entente relative aux dispositions transitoires	111
Lettre d'entente relative aux mesures d'allégement de la tâche éducative	112
Lettre d'entente portant sur la mise sur pied d'un comité ad hoc paritaire pour le primaire.....	113
Lettre d'entente portant sur les modalités de versement des indemnités de congé de maternité	114

ARTICLE 1 - BUT DE CONVENTION

1.01

La présente convention a pour but de maintenir et de promouvoir des relations de travail harmonieuses entre le Collège, le Syndicat et les enseignants tout en assurant le respect de l'œuvre éducative du Collège. Elle vise à définir les conditions de travail et à prévoir une méthode de règlement des litiges pouvant surgir pendant sa durée.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

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

À moins que le contexte ne s'y oppose, l'utilisation du genre masculin ou du singulier inclut automatiquement le féminin et le pluriel.

2.01 - Ancienneté

Durée du lien d'emploi continu entre un enseignant et le Collège calculée selon les dispositions de l'article 20.

2.02 - Année d'engagement

Période de douze (12) mois durant laquelle l'enseignant est à l'emploi du Collège et qui commence le premier jour de l'année scolaire pour se terminer la veille du premier jour de l'année scolaire suivante.

2.03 - Année d'expérience

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

L'année d'expérience équivaut à deux-cents (200) jours ouvrables.

2.04 - Année de scolarité

Toute année de scolarité reconnue comme telle en vertu des dispositions de l'article 33 de la convention.

2.05 - Année scolaire du personnel enseignant

Année scolaire telle qu'elle est définie à la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3). L'année scolaire du personnel enseignant compte deux-cents (200) jours compris entre le 1^{er} juillet d'une année et le 30 juin de l'année suivante.

2.06 - Champ d'enseignement

Regroupement de disciplines mutuellement exclusives tel que prévu à l'un des champs d'enseignement prévus à l'annexe I.

2.07 - Collège

Collège Jean de La Mennais, personne morale légalement constituée et ayant son siège social au 870, chemin de Saint-Jean, à La Prairie, J5R 2L5.

2.08 - Congédiement

Mesure disciplinaire ou administrative qui vise à mettre fin d'une façon définitive au lien d'emploi d'un enseignant.

2.09 - Congé estival

Période débutant le lendemain de la dernière journée de travail d'une année scolaire et se terminant la veille de la première journée de travail de l'année scolaire suivante.

2.10 - Conjoint

Sont considérés conjoints ou conjointes les personnes :

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

2.11 - Conseil de coordination

Comité du Collège composé du directeur général, du directeur des services pédagogiques, du directeur des services aux élèves et du directeur des services administratifs.

2.12 - Cycle horaire

Période de huit (8) jours consécutifs d'enseignement sur laquelle est répartie la grille horaire du Collège.

2.13 - Département

Champ d'enseignement ou regroupement de champs d'enseignement mentionnés à l'article 11 de la convention.

2.14 - Direction

Le directeur général ou ses représentants nommément désignés aux fins de l'application de la présente.

2.15 - Employeur

La personne morale Collège Jean de la Mennais.

2.16 - Enseignant

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

2.17 - Enseignant à temps plein

- Au secondaire : enseignant qui se voit attribuer une tâche d'enseignement d'au

moins vingt-deux heures et demie (22,5) par cycle horaire. L'enseignant peut voir ajouter à sa tâche d'enseignement des activités complémentaires jusqu'à hauteur de la tâche éducative maximale prévue à la clause 13.04.

- Au primaire : enseignant qui se voit attribuer une tâche d'enseignement d'au moins vingt-six (26) heures par cycle horaire. L'enseignant peut voir ajouter à sa tâche d'enseignement des activités complémentaires jusqu'à hauteur de la tâche éducative maximale prévue à la clause 13.04.

2.18 - Enseignant à temps partiel

- Au secondaire : enseignant dont la tâche d'enseignement est d'au moins dix (10) heures mais de moins de vingt-deux heures et demie (22,5) par cycle horaire.
- Au primaire : enseignant dont la tâche d'enseignement est d'au moins onze (11) heures mais de moins de vingt-six (26) heures et par cycle horaire.

2.19 - Enseignant à la leçon

Enseignant qui n'exécute pas de tâche complémentaire et dont la tâche d'enseignement est inférieure à dix (10) heures par cycle horaire au secondaire et inférieure à onze (11) heures par cycle horaire au primaire.

2.20 - Enseignant remplaçant

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

2.21 - Enseignant suppléant

Enseignant engagé par le Collège sur une base occasionnelle pour remplacer un enseignant temporairement absent ou pour effectuer un travail à temps partiel, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) jours consécutifs de remplacement. Au-delà de cette période, il est considéré comme un enseignant remplaçant et est rémunéré comme tel.

2.22 - FNEEQ-CSN

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

2.23 - Grief

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

2.24 - Groupe

Regroupement d'élèves dans une unité de base ou de référence.

2.25 - Groupe-mixte

Regroupement d'élèves provenant de groupes différents.

2.26 - Jours ouvrables

Aux fins de computation des délais prévus à la convention collective, les jours ouvrables sont du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours chômés et payés proclamés par l'autorité civile ou fixés par le Collège durant l'année scolaire.

2.27 - Liste de rappel

Liste des enseignants en mise à pied.

2.28 - Ministère

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

2.29 - Mise à pied

Mesure non disciplinaire, résultante d'une baisse des besoins en effectif enseignant dans une discipline, par laquelle le Collège avise un enseignant qu'aucune tâche professionnelle n'est disponible pour lui, selon le ou les champ(s) d'enseignement pour lequel ou lesquels il est réputé posséder les qualifications requises, pour l'année scolaire suivante.

2.30 - Non-renouvellement

Mesure non disciplinaire qui vise à mettre fin au lien d'emploi d'un enseignant permanent suivant les deux (2) années de sa mise à pied.

2.31 - Non-renouvellement de contrat

Mesure non disciplinaire qui vise à mettre fin au contrat individuel d'un enseignant non permanent à son échéance.

2.32 - Parties

Le Collège et le Syndicat.

2.33 - Programme

Contenu d'un cours publié par le Ministère, par le Collège ou par un autre organisme auprès duquel le Collège est accrédité.

2.34 - Représentant syndical

Toute personne spécifiquement reconnue et officiellement mandatée par le Syndicat pour le représenter.

2.35 - Salaire

Rémunération totale brute à laquelle un enseignant a droit en vertu de la présente convention basée sur une échelle salariale.

2.36 - Salaire brut d'un jour ouvrable

Salaire annuel brut prévu à l'échelle divisé par deux-cents (200).

2.37 - Syndicat

Le Syndicat des enseignantes et enseignants du collège Jean de la Mennais – CSN.

2.38 - Tâche complémentaire

Ensemble d'activités, de surveillance d'élèves, de mesures d'appui et de tout autre élément déterminé par la direction distincte de la tâche d'enseignement.

2.39 - Tâche d'enseignement

L'ensemble des cours (activités d'enseignement) qui sont attribués à un enseignant à chaque année scolaire.

2.40 - Tâche éducative

Ensemble des activités constituées de la tâche d'enseignement et de la tâche complémentaire qui sont attribuées à l'enseignant à chaque année scolaire.

2.41 - Tâche professionnelle

Ensemble des activités professionnelles, incluant la tâche éducative, liée à la prestation de travail de l'enseignant au cours d'une année scolaire.

2.42 - Traitement

Salaire auquel s'ajoutent les avantages sociaux.

2.43 - Titulaire de groupe

Enseignant désigné par le Collège qui a la responsabilité d'un groupe. Outre les responsabilités habituelles liées à la fonction d'enseignant, il assure le suivi scolaire et comportemental des élèves d'un groupe donné durant l'année scolaire.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

3.01

Le Collège reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif et mandataire de tous les enseignants actuels et futurs visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail en faveur du Syndicat.

3.02

La convention s'applique à tous les enseignants visés par le certificat d'accréditation.

3.03

Lorsqu'un règlement du Collège touchant les conditions de travail, d'emploi et de traitement de l'enseignant vient en conflit avec la convention, cette dernière a préséance.

3.04

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues à la présente convention entre un enseignant et le Collège n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'accord écrit du Syndicat.

3.05

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

3.06

Les parties conviennent de n'exercer, ni directement ni indirectement, de contraintes, de menaces, de harcèlement, de discrimination ou de distinctions injustes contre quiconque, fondées sur l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne, ou à cause de ses activités ou statuts syndicaux, ou l'exercice d'un droit, ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la convention ou la loi.

3.07

À l'exception des périodes de surveillance, lorsqu'une absence excède cinq (5) jours, le Collège doit assigner une personne couverte par le certificat d'accréditation pour accomplir le travail normalement effectué par un enseignant.

3.08

Sous réserve des tâches spécifiques déjà concédées à des tiers à la date de la signature des présentes, le Collège n'accorde aucun contrat à forfait pour l'exécution d'un travail normalement effectué par un enseignant, si l'attribution d'un tel contrat a pour effet :

- a) d'entraîner l'abolition d'un poste régulier;
- b) de causer ou de prolonger une mise à pied;
- c) d'entraîner une réduction des heures habituelles de travail d'un enseignant.

ARTICLE 4 - AFFICHAGE ET RÉUNIONS

4.01

Le Syndicat peut afficher et distribuer aux endroits convenus entre les parties les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser les membres du Syndicat. Il est entendu que toute communication ainsi affichée ou distribuée doit être autorisée par un membre du comité exécutif du Syndicat. Une copie doit être remise à la direction dans les meilleurs délais. De plus, le Syndicat peut également utiliser le réseau du Collège pour diffuser des communications officielles aux enseignants, celles-ci doivent être préalablement autorisées par la direction.

4.02

Le Syndicat peut tenir des réunions dans les locaux du Collège, après avoir obtenu l'autorisation écrite de la direction. Cette utilisation est sans frais sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des frais particuliers supplémentaires.

Toute demande d'utilisation des locaux pour des assemblées générales doit être adressée par écrit à la direction du Collège trois (3) jours ouvrables avant la date de la réunion dans la mesure du possible, en identifiant la salle qu'il souhaite utiliser et l'heure du début de la rencontre.

Tout représentant syndical externe a accès à l'établissement après avoir informé la direction de la date et de l'heure de sa visite.

4.03

Le Collège met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat un local adéquat pouvant être fermé à clé et de dimension convenable. Ce local est pourvu d'un bureau, d'une table, de chaises, d'un téléphone, d'un accès Internet et d'un classeur à tiroirs se fermant à clé.

Les frais d'interurbain sont à la charge du Syndicat. Le Syndicat se porte garant de l'usage adéquat des lieux.

4.04

Le Collège fournit au Syndicat les services d'entretien du local selon les normes établies par le Collège.

4.05

Le Collège met à la disposition du Syndicat, conformément aux règles qui en régissent l'utilisation, les services de photocopie et d'impression, le cas échéant, selon les taux et délais réguliers. Les parties peuvent convenir de l'utilisation par le Syndicat de tout autre service ou équipement. Il est entendu que ces services demeurent à l'usage prioritaire du Collège et de ses usagers.

ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL

5.01

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

Le Collège n'est pas tenu de congédier un enseignant parce que le Syndicat refuse de l'accepter ou l'exclut de ses rangs, et ce, pour quelque raison que ce soit.

5.02

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

5.03

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

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

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

5.04

Le Collège informe tout nouvel enseignant de l'existence du Syndicat et lui remet une copie de la convention collective.

ARTICLE 6 - ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01

- a) Sous réserve des dispositions du présent article et pourvu que le Collège en soit informé, un enseignant désigné par le Syndicat peut s'absenter afin de participer à des activités syndicales officielles. Durant ces absences, le Collège maintient le traitement et le statut de cet enseignant.
- b) Le Syndicat n'a l'obligation de rembourser la libération au Collège que si la participation de l'enseignant à de telles activités syndicales l'empêche d'accomplir la tâche qui lui est assignée à l'horaire du Collège et que le Collège remplace effectivement cet enseignant. Le remboursement est alors égal au traitement réellement versé à la personne qui a remplacé l'enseignant pour cette période, incluant les avantages sociaux.

6.02

Toute demande de libération pour activités syndicales doit être faite par écrit par le président ou le secrétaire du Syndicat et remise au Collège au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'activité, dans la mesure du possible. Le Collège fournit sa réponse par écrit à l'intérieur d'un délai de deux (2) jours ouvrables de la réception de la demande.

6.03

Une libération peut être refusée :

- a) si le Syndicat a déjà bénéficié, pour l'ensemble des enseignants, de trente (30) jours de libérations durant l'année scolaire courante;
- b) si un enseignant a déjà bénéficié, pendant l'année scolaire courante, de libérations d'une durée totale de quinze (15) jours de travail ou son équivalent;
- c) si la durée de la libération excède cinq (5) jours de travail;
- d) si la demande de libération est transmise moins de cinq (5) jours ouvrables avant le départ de l'enseignant;
- e) si plus de trois (3) enseignants bénéficient d'une libération la même journée pour participer à des activités syndicales.

6.04

Le représentant du Syndicat qui accompagne un enseignant lors de la présentation ou de la discussion de son grief avec le Collège peut s'absenter de son travail après avoir donné un avis au Collège dans un délai raisonnable, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat. Dans la mesure du possible, ces rencontres se déroulent en dehors des périodes liées à la tâche d'enseignement.

6.05

Les libérations des enseignants soit comme plaignant, représentant du Syndicat ou témoin lors d'une audience sont sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat et ne sont pas comptabilisées dans le nombre de jours de libération prévus à la clause 6.03.

6.06

Pourvu que le Syndicat lui fournisse avant le 1^{er} avril le nom des membres de l'exécutif, le Collège convient d'aménager, en autant que possible et une seule fois pour l'année scolaire suivante, l'horaire d'enseignement des membres du comité exécutif du Syndicat, de telle sorte qu'un maximum de cinq (5) d'entre eux aient une plage commune libre de cours d'une (1) période par cycle pour vaquer à l'exécution de leur mandat.

De plus, sur demande présentée par le Syndicat avant le 15 mars, le Collège accorde à un représentant du Syndicat pour l'année scolaire suivante, une libération totale ou partielle de sa tâche éducative. Telle libération est avec traitement et elle est assumée par le Syndicat selon les dispositions de la clause 6.01.

Le pourcentage de libération partielle est attribué sous réserve des contraintes de l'organisation scolaire.

6.07

Le Syndicat indique au Collège, avant le 1^{er} juin de chaque année, les noms des membres composant son comité exécutif ainsi que la répartition des libérations prévues à la clause 13.09 en précisant le nom des personnes libérées ainsi que le nombre d'heures libérées à la tâche éducative accordées à l'un ou l'autre des enseignants, à titre de représentant du Syndicat, pour l'année scolaire suivante.

6.08

Les réunions des différents comités paritaires prévus à la convention ont lieu à l'intérieur des heures normales de travail et dans la mesure du possible en dehors des périodes d'enseignement, le tout sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat. Ces libérations ne sont pas comptabilisées dans le nombre de jours de libération prévus à la clause 6.03.

6.09

- a) Le Collège libère trois (3) membres du comité de négociation sans perte de traitement pour chaque jour de négociation de la convention collective, et ce, sans remboursement par le Syndicat pour deux (2) des membres du comité. Les parties tiennent leur rencontre de négociation à l'intérieur des heures normales de travail. Les heures utilisées pour la négociation de la convention collective ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 6.03.

- b) Le Collège met à la disposition des membres du comité de négociation une banque de libération dix-huit (18) heures ou son équivalent en période auxquelles s'ajoutent les journées pédagogiques et la journée neige, sans réduction de traitement ni remboursement par le Syndicat, en vue de la préparation de la prochaine convention collective. L'utilisation de cette banque peut débuter quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention collective et se terminer au plus tard le jour de la signature du renouvellement de la convention collective. Le Syndicat donne un avis au Collège selon les modalités prévues à la clause 6.02. Ces libérations ne sont pas comptabilisées dans le nombre de jours de libération prévus la clause 6.03.

6.10

- a) Si un enseignant est élu à un poste de l'exécutif de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) ou à un poste de l'exécutif ou de la coordination de la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) ou à un poste de l'exécutif du Conseil central, le Collège, sur avis adressé à cette fin vingt (20) jours à l'avance, libère l'enseignant avec traitement, incluant les avantages sociaux, le tout remboursable par le Syndicat. Ce congé est renouvelable annuellement.
- b) La même disposition s'applique pour une période de trois (3) ans à compter du début de la libération, à moins d'entente entre les parties, à l'enseignant appelé à remplir une fonction syndicale permanente.
- c) L'enseignant membre du bureau fédéral de la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) peut, sans perte de traitement, s'absenter de son travail jusqu'à un maximum de quinze (15) jours de travail par année d'enseignement avec remboursement par le Syndicat selon les dispositions de la clause 6.01.
- d) Ces libérations ne sont pas comptabilisées dans le nombre de jours de libération prévus à la clause 6.03.

6.11

- a) Quand l'enseignant désire reprendre sa tâche professionnelle, il donne au Collège un préavis de quinze (15) jours ouvrables. Dans le cas d'une fonction non élective, le retour au travail doit coïncider avec le début d'une année scolaire. L'avis de retour doit être donné avant le 1^{er} juin pour un retour au début de l'année suivante.
- b) Si l'enseignant cesse d'exercer ses fonctions syndicales et qu'il lui est impossible de reprendre immédiatement sa tâche éducative à cause des conditions prévues au paragraphe précédent, cet enseignant bénéficie alors d'un congé sans traitement à compter de la date où le Collège est officiellement avisé de cette situation par l'organisme pour lequel l'enseignant est libéré. Les dispositions des clauses 29.05 et 29.06 s'appliquent dans ce cas.

6.12

Les sommes dues au Collège par le Syndicat à titre de remboursement en raison des libérations prévues au présent article sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte mensuel.

6.13

Les libérations syndicales n'apparaissent pas à la grille horaire de l'enseignant.

ARTICLE 7 - COMMUNICATIONS ET INFORMATION

7.01

Au plus tard le 30 octobre de chaque année, le Collège fournit au Syndicat, par ordre alphabétique, les listes distinctes suivantes:

- a) la liste des enseignants pour l'année courante;
- b) à moins d'un avis contraire de l'enseignant, le formulaire « fiche de l'enseignant » tel qu'il apparaît à l'annexe X;
- c) la description de la tâche d'enseignement de chaque enseignant;
- d) la description de la tâche complémentaire de chaque enseignant;
- e) l'horaire de chaque enseignant;
- f) le rapport du nombre d'élèves par groupe incluant les groupes mixtes;
- g) la liste des enseignants démissionnaires;
- h) la liste des enseignants en congé en spécifiant le type de congé;
- i) la liste des enseignants inscrits sur la liste de rappel;
- j) la liste d'ancienneté;
- k) la liste des membres de la direction du Collège;
- l) la liste des membres du conseil d'administration du Collège.

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

7.02

Le Collège transmet au Syndicat une copie de tout document d'ordre général adressé aux enseignants ou à un groupe d'enseignants relativement à l'application de la convention collective et de tout nouveau règlement, toute nouvelle politique ou toute nouvelle directive ayant un impact sur les conditions de travail des enseignants.

Le Collège est avisé de tout changement en cours d'année dans la composition du comité exécutif du Syndicat.

7.03

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la formation d'un comité prévu à la convention, chaque partie informe l'autre partie par écrit de l'identité de ses représentants. Par la suite, les parties s'informent mutuellement des changements dès que possible.

ARTICLE 8 - COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)

8.01

Le mandat du Comité des relations du travail (CRT) est :

- a) d'étudier toutes questions soumises par l'une ou l'autre des parties qui touchent les relations du travail entre le Collège et le Syndicat et ses membres;
- b) de régler par entente, dans la mesure du possible, toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention;
- c) de favoriser des échanges et leur suivi entre le Syndicat et le Collège;
- d) de discuter et de tenter de régler les griefs soumis par l'une ou l'autre des parties.

8.02

Le CRT est composé d'un maximum de trois (3) membres de chacune des parties, dont un membre du conseil de coordination du Collège. Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention et par la suite avant le 1^{er} juin de chaque année, chaque partie désigne ses représentants et en informe l'autre partie.

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

Le CRT établit ses propres règles de fonctionnement.

8.03

- a) Le CRT se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties sur convocation du Collège.
- b) Le CRT doit se réunir dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables à compter de la demande. Toutefois, pendant la période estivale et les périodes de congé, le CRT ne peut être convoqué sans l'accord du Syndicat et du Collège.
- c) La partie qui demande une réunion du CRT doit le faire par écrit et énumérer les points qu'elle désire inscrire à l'ordre du jour. À la suite de cette demande, l'autre partie peut également ajouter des points à l'ordre du jour. Le projet d'ordre du jour doit être transmis à chacun des représentants du CRT au moins deux (2) jours ouvrables avant cette réunion. À la même occasion, les membres du CRT reçoivent toute la documentation appropriée.
- d) Les membres du CRT ont accès, lors de ces réunions, aux informations et documents utiles à une question soulevée.
- e) Un enseignant dont le cas est discuté en CRT peut, à la demande d'une des parties, assister à la période de la réunion concernant son cas et y être entendu.

8.04

Une entente intervenue entre les parties et signée par tous les membres dans le cadre d'une rencontre du CRT lie le Collège, le Syndicat et le ou les enseignants concernés.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

9.01

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

9.02

Si le Syndicat ou un enseignant désire formuler un grief, il doit le soumettre par écrit au directeur général du Collège dans les quarante-cinq (45) jours suivant la survenance ou la connaissance des faits qui sont à l'origine de ce grief, mais dans un délai maximum de six (6) mois de la survenance de ces faits.

Si le Collège désire formuler un grief, il doit le soumettre par écrit au président du Syndicat dans les mêmes délais.

9.03

Les délais prévus au présent article ne courent pas du 1^{er} juillet jusqu'au jour de la rentrée des enseignants de l'année scolaire suivante ni pendant le congé des Fêtes ni pendant la semaine de relâche.

9.04

Le Syndicat ou le Collège peut demander une rencontre du CRT dans le but de discuter d'un grief selon les dispositions de la clause 8.03.

9.05

Si un grief est soumis au CRT, le Collège dispose de quinze (15) jours suivant la rencontre du CRT où le grief a été discuté pour transmettre sa réponse au Syndicat.

Si un grief n'a pas été soumis au CRT, le Collège dispose de quinze (15) jours suivant la date du dépôt du grief pour communiquer, par écrit, au Syndicat sa réponse au grief.

9.06

À moins d'un règlement entre les parties ou du retrait du grief, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9.05 en donnant un avis écrit au Collège à cet effet.

9.07

Les griefs portés à l'arbitrage sont entendus par un arbitre unique choisi par les parties. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre ou à défaut de capacité d'agir de celui-ci, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un nouvel arbitre ou demander au ministre du Travail d'en nommer un.

9.08

L'enseignant ou le Syndicat soumet le grief par écrit en indiquant les faits à l'origine du grief, le correctif recherché, la date de la survenance ou de la connaissance des faits dont il origine et les clauses de la convention collective qui s'y rapportent.

Une erreur technique dans la formulation du grief ne porte pas atteinte à sa validité.

9.09

Les délais prévus à la procédure de grief sont des délais de rigueur. Les parties peuvent, par entente écrite, déroger à ces délais.

9.10

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

9.11

L'arbitre possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail. Il décide des griefs conformément aux dispositions de la convention collective; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter, ni en soustraire quoi que ce soit.

9.12

Les audiences se déroulent dans les locaux du collège, sauf entente entre les parties à l'effet contraire.

9.13

L'arbitre doit sans délai communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par chacune des parties.

9.14

Dans tous les cas de sanction, de suspension, de congédiement ou d'autres mesures disciplinaires, le Collège doit établir les motifs au soutien de la sanction imposée.

L'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision du Collège et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. L'arbitre peut confirmer ou infirmer une mesure administrative affectant le lien d'emploi.

9.15

Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celui qui a déposé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent. S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties à l'arbitre lui soumet le différend pour sentence finale. L'arbitre conserve compétence pour en fixer le montant.

9.16

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 déposés en tout temps et l'enseignant aura droit au montant total dont il a été privé comme si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise, et ce, pour toute période à compter du dépôt du grief sans toutefois rétroagir à plus de six (6) mois de la date du grief. Les sommes dues portent intérêt au taux de l'intérêt légal, à compter de la date fixée par l'arbitre.

ARTICLE 10 - RESPONSABILITÉ CIVILE

10.01

- a) Le Collège s'engage à prendre fait et cause pour l'enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignant participe à des activités sanctionnées par le Collège et convient de n'exercer contre l'enseignant aucune réclamation à cet égard.
- b) De plus, toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de traitement ni de droits.
- c) Les engagements pris par le Collège au présent article ne s'appliquent pas pour toute situation où l'enseignant est trouvé coupable ou s'avoue coupable de négligence grossière ou d'une infraction criminelle. Dans un tel cas, si des dépenses ont été engagées par le Collège, l'enseignant a l'obligation de les rembourser sans délai.
- d) Dans le cas d'une accusation criminelle d'un enseignant pour une faute d'ordre sexuelle ou en matière d'agression physique envers un élève, le Collège peut, après enquête, décider de ne pas prendre fait et cause pour l'enseignant. Toutefois, dans le cas où l'enseignant est déclaré non coupable des accusations portées à son endroit, le Collège rembourse les frais directs liés à sa défense.
- e) L'enseignant est soumis, à l'égard du Collège, aux obligations d'un assuré à l'endroit de son assureur quant à la bonne foi, la collaboration, la communication en temps utile d'un événement ou d'une réclamation. Il ne peut admettre sa responsabilité ni préjudicier à la défense que le Collège veut opposer à la réclamation.

Le défaut de l'enseignant de se conformer aux obligations définies à la présente clause peut entraîner un refus de couverture ou d'indemnisation du Collège.

10.02

- a) Le Collège dédommage jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$) tout enseignant pour la perte totale ou partielle, consécutive à un vol par effraction ou à une destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés au Collège aux fins de son enseignement ou de son travail, sauf si l'enseignant a fait preuve de négligence grossière.
- b) Dans le cas où une telle perte serait déjà couverte par une assurance détenue par l'enseignant, la compensation versée est égale au déductible prévu à ladite assurance.
- c) La présente clause ne s'applique pas à la perte de travaux ou de documents de préparation de cours de l'enseignant.
- d) Pour se prévaloir du présent article, l'enseignant doit au préalable avoir obtenu d'un membre de la direction du Collège l'autorisation écrite d'utiliser ses biens

personnels aux fins ci-haut mentionnées.

10.03

À moins de grossière négligence, un enseignant ne peut être tenu responsable du bris ou du vol de tout matériel utilisé dans le cadre de son travail à l'intérieur de l'enceinte du Collège.

ARTICLE 11 - LES DÉPARTEMENTS

11.01

Le Collège et le Syndicat conviennent de la formation de (9) neuf départements :

1. Anglais et espagnol;
2. Arts;
3. Éducation physique et à la santé;
4. Enseignement primaire;
5. Éthique et culture religieuse;
6. Français;
7. Mathématique;
8. Science et technologie;
9. Univers social.

Au plan administratif, un enseignant est membre d'un seul département.

11.02

Les départements se réunissent généralement lors des journées pédagogiques pour :

- a) discuter et bonifier les pratiques pédagogiques;
- b) partager l'expertise des membres;
- c) cibler les besoins de formation.

Un membre de la direction peut assister à une réunion de département.

11.03

Chaque département se nomme un représentant élu par les enseignants membres de ce département.

Les élections des représentants ont lieu au plus tard lors des journées pédagogiques de la rentrée, et ce, après l'élection du président ou du secrétaire du comité pédagogique.

La durée du mandat est de deux années scolaires. Ce mandat peut être renouvelé.

Les années paires, il y a élection des représentants des départements suivants : anglais et espagnol; éducation physique et à la santé; éthique et culture religieuse; mathématique et univers social.

Les années impaires, il y a élection des représentants des départements suivants : arts; enseignement primaire; français et science et technologie.

11.04

Advenant une vacance au poste de représentant de département, le département procède à l'élection d'un nouveau responsable, et ce, pour la durée prévue du mandat, au plus tard lors de la journée pédagogique suivante.

11.05

Le représentant communique les comptes rendus des réunions aux membres, au directeur des services pédagogiques, au comité pédagogique et au Syndicat.

ARTICLE 12 - COMITÉ PÉDAGOGIQUE

12.01

Le comité pédagogique est un comité consultatif permanent qui a pour fonction de faire des recommandations et de collaborer au maintien, au développement et à l'amélioration de la vie pédagogique du Collège.

Il contribue à diffuser les orientations qu'il a retenues.

12.02

Le comité pédagogique est composé :

- a) du directeur des services pédagogiques ou de son représentant;
- b) de deux directeurs désignés par la direction des services pédagogiques;
- c) d'un président et d'un secrétaire élus parmi les enseignants, conformément à la clause 12.03;
- d) de quatre (4) représentants de département.

12.03

Pour ce faire, les enseignants élisent un président et un secrétaire lors d'une assemblée d'enseignants. Cette assemblée a lieu lors de l'une des journées pédagogiques de la rentrée.

La durée du mandat est de deux années scolaires. L'élection du président a lieu les années paires et l'élection du secrétaire a lieu les années impaires. Ce mandat peut être renouvelé.

Advenant une vacance au poste de président ou de secrétaire, le comité pédagogique convoque une assemblée d'enseignants, au plus tard, la journée pédagogique suivant cette vacance, afin que les enseignants procèdent à une nouvelle élection pour pourvoir le poste vacant jusqu'au terme du mandat.

12.04

En vue de la formation du comité pédagogique, une fois élu, le président et la direction des services pédagogiques convoquent le secrétaire, les neuf (9) représentants de département et les autres membres de la direction devant siéger au comité pédagogique à une rencontre visant à traiter des points suivants :

- les priorités du comité pédagogique pour l'année en cours, composées notamment des objectifs établis par la direction des services pédagogiques et des objectifs départementaux;

- la nomination des quatre (4) représentants des départements devant siéger au comité pédagogique pour un mandat d'une année.

Cette rencontre doit avoir lieu lors de l'une des journées pédagogiques de la rentrée.

12.05

Le comité pédagogique se réunit entre six (6) et dix (10) fois par année à la demande du président du comité pédagogique ou de la direction des services pédagogiques, généralement lors des journées pédagogiques.

12.06

Le projet d'ordre du jour des réunions est préparé par le président du comité pédagogique en tenant compte :

- des priorités établies par la direction des services pédagogiques;
- des priorités du comité pédagogique telles que discutées lors de la réunion prévue à 12.04;
- des suggestions transmises par les représentants de département.

Ce projet d'ordre du jour est envoyé au plus tard deux (2) jours ouvrables avant la date de la rencontre avec la documentation connexe.

12.07

Le comité pédagogique est consulté sur les sujets suivants :

- a) L'amélioration et le développement de la pédagogie et de sa pratique;
- b) L'évaluation et la modification de la grille des matières du collège;
- c) L'application des décisions d'ordre pédagogique émises par le Ministère;
- d) La coordination, l'organisation et l'élaboration des journées pédagogiques;
- e) Le calendrier scolaire;
- f) Les sujets en lien avec le perfectionnement prévus à la clause 34.04;
- g) L'évolution de la technologie relative à la pédagogie et à la pratique enseignante.

12.08

Pour qu'il y ait quorum doivent être présents :

- le président ou le secrétaire;
- au moins un (1) membre de la direction;
- au moins deux (2) des représentants de département.

12.09

À la suite des recommandations écrites du comité, le Collège lui communique par écrit sa position en y incluant les motifs, et ce, au plus tard à la réunion suivante.

12.10

Le procès-verbal d'une réunion est rédigé par le secrétaire. Il est diffusé aux enseignants, aux employés concernés et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivants son adoption.

ARTICLE 13 - TÂCHE PROFESSIONNELLE

13.01 - Droit d'exercice

En accord avec les politiques et les programmes d'études prescrits par le Ministère et le Collège, l'enseignant choisit la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours.

13.02

Le Collège met à la disposition des enseignants, aux fins de l'exercice de leurs fonctions, le matériel didactique et les services d'appoint approuvés par la direction des services pédagogiques.

Le Collège conserve la propriété de tout le matériel prêté à l'enseignant.

13.03

Dans le cadre de sa tâche professionnelle, les attributions caractéristiques de l'enseignant sont les suivantes :

- a) préparer et dispenser des cours selon les objectifs des programmes autorisés par le Ministère et dans le cadre du plan d'études approuvé par la direction des services pédagogiques du Collège;
- b) évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés conformément aux politiques du Collège et en faire rapport à la direction et aux parents des élèves. Cette évaluation comprend, entre autres, la planification annuelle de l'évaluation, les préparations des évaluations et la compilation des résultats;
- c) surveiller les examens et veiller à l'application des moyens proposés;
- d) contrôler les retards et les absences des élèves aux périodes de cours et aux autres activités et en informer le Collège selon les modalités en vigueur;
- e) assumer les responsabilités de la tâche complémentaire qui lui est attribuée;
- f) participer aux rencontres avec les parents d'élèves;
- g) assumer les responsabilités liées à sa tâche qui lui sont confiées lors des activités organisées pour les élèves dans le cadre de la semaine normale de travail et du calendrier scolaire;
- h) participer aux différentes rencontres d'étude ou de travail en rapport avec ses responsabilités professionnelles;

- i) collaborer avec les autres enseignants et le personnel de soutien de même qu'avec le personnel d'encadrement et de direction en vue de prendre les mesures appropriées pour répondre aux besoins individuels et collectifs des élèves;
- j) établir et maintenir une relation professionnelle avec les parents des élèves qui lui sont confiés, notamment en informant les parents de toute information jugée pertinente sur les résultats, le comportement ou l'attitude de leur enfant;
- k) surveiller le comportement des élèves qui lui sont confiés ou qui sont en sa présence dans le cadre d'une activité sanctionnée par le Collège;
- l) sous réserve des dispositions de la convention collective, respecter les politiques et règlements adoptés par le Collège;
- m) s'acquitter d'autres fonctions caractéristiques de la tâche de l'enseignant et qui sont reconnues comme telles par les parties.

13.04

- a) Pour l'enseignant à temps plein au secondaire :

À compter de la date de la signature de la convention collective et pour le reste de l'année scolaire 2019-2020 :

La tâche éducative correspond à mille-sept-cent-soixante minutes (1 760) par cycle horaire, ou l'équivalent, réparties en tâche d'enseignement et en tâche complémentaire. La tâche d'enseignement maximale est de vingt-huit heures (28 h).

Pour l'année scolaire 2020-2021 :

La tâche éducative correspond à mille-sept-cent-quarante minutes (1 740) par cycle horaire, ou l'équivalent, réparties en tâche d'enseignement et en tâche complémentaire. La tâche d'enseignement maximale sera de vingt-sept heures (27 h) ou de vingt-huit heures (28 h) avec l'acceptation de l'enseignant.

À compter de l'année scolaire 2021-2022 :

La tâche éducative correspond à mille-sept-cent-trente minutes (1 730) par cycle horaire, ou l'équivalent, réparties en tâche d'enseignement et en tâche complémentaire. La tâche d'enseignement maximale sera de vingt-sept heures (27 h) ou de vingt-huit heures (28 h) avec l'acceptation de l'enseignant.

- b) Pour l'enseignant à temps plein au primaire :

La tâche éducative correspond à trente-quatre heures et demie (34,5 h) par cycle horaire, ou l'équivalent, répartie en tâche d'enseignement et en tâche complémentaire.

c) Pour l'enseignant à temps partiel :

Au secondaire, le pourcentage de la tâche éducative attribué à l'enseignant à temps partiel est déterminé par le nombre d'heures de la tâche d'enseignement attribuée par cycle horaire à chaque année scolaire selon le tableau de l'annexe V.

Au primaire, ce pourcentage est déterminé par le nombre d'heures d'enseignement par cycle horaire selon le tableau de l'annexe VI.

d) La tâche éducative peut varier pourvu que les dispositions du présent article soient respectées lorsque calculée sur une base annuelle.

e) Aux fins de la détermination de la tâche éducative au secondaire, un cours d'une durée de cinquante-cinq (55) minutes est équivalent à une heure d'enseignement. Toutefois, pour les fins de l'organisation scolaire, le Collège n'est pas contraint à maintenir des périodes de cinquante-cinq (55) minutes.

13.05

La tâche complémentaire de l'enseignant est composée d'activités, de surveillance d'élèves, de mesures d'appui et de tout autre élément déterminé par la direction.

13.06 - Équipe-matière

L'enseignant doit participer activement aux rencontres régulières des équipes-matières dont il est membre aux fins de concertation. Le Collège convient de laisser chacune des équipes établir les modalités de ces rencontres.

13.07

L'enseignant est libre d'accepter ou de refuser de dispenser un nombre d'heures supérieur à la tâche éducative maximale prévue aux présentes.

13.08 - Compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe

L'enseignant qui n'est ni un enseignant suppléant ni un enseignant à la leçon est éligible à une compensation monétaire s'il enseigne à un nombre supérieur d'élèves que les maxima avant compensation, le tout de la façon prévue à l'annexe IV.

Dans tous les cas, le nombre d'élèves dont on tient compte est celui des élèves inscrits pour au moins la moitié des jours de classe d'un mois donné.

Le cas échéant, la compensation est versée deux fois par année. La première part de compensation est versée avant le 15 février et la seconde part est versée avant le 30 juin.

Le Collège ne peut pas former des groupes ou groupes-mixtes dont le nombre d'élèves dépasse le plafond indiqué dans l'annexe IV au tableau 1.

13.09 - Compensation en temps de la tâche complémentaire

- a) L'enseignant nommé titulaire d'un groupe se voit reconnaître quatre-vingt-dix (90) minutes par cycle horaire, incluant le temps de présence ou d'encadrement avec les élèves lors de la période d'étude.
- b) Une banque de huit (8) heures par cycle horaire de tâche complémentaire est répartie par le Syndicat parmi les représentants syndicaux.
- c) Pour les fins du comité pédagogique, une banque de huit (8) heures par cycle horaire est répartie de la façon suivante : deux (2) heures sont allouées au président; deux (2) heures sont allouées au secrétaire; une (1) heure est allouée à chacun des quatre représentants de département désignés.
- d) Un enseignant au primaire se voit attribuer une (1) heure par cycle horaire à sa tâche complémentaire à des fins de préparation.
- e) Au primaire, la surveillance d'une période d'étude d'une durée de 40 minutes est comptabilisée à 55 minutes aux fins de la tâche complémentaire.
- f) Au secondaire, l'animation d'une période de récupération d'une durée de 40 minutes est comptabilisée à 55 minutes aux fins de la tâche complémentaire. Toute autre surveillance (d'étude ou autre) ou animation à la sixième période de la journée est comptabilisée en fonction de la durée effective de cette période selon l'horaire du Collège.

13.10

Dans la mesure du possible, l'enseignant est tenu d'être présent dans sa salle de cours avant l'heure fixée pour le début de ses cours pour accueillir ses élèves. De la même façon, il est le dernier à quitter la salle après son cours.

L'enseignant du primaire accompagne ses élèves lors des déplacements qui suivent son cours.

13.11

Les résultats scolaires d'un élève ne peuvent être modifiés par le Collège sans en aviser l'enseignant concerné.

ARTICLE 14 - PROCESSUS D'ATTRIBUTION DES TÂCHES ÉDUCATIVES ET DES POSTES VACANTS

TÂCHE D'ENSEIGNEMENT

14.01 - Qualifications requises

Pour l'attribution des tâches d'enseignement, l'enseignant qui répond à l'un des critères suivants est réputé posséder les qualifications requises pour enseigner dans un champ donné si :

- a) le champ d'enseignement ou une discipline d'un champ d'enseignement est inscrit spécifiquement à son brevet d'enseignement;
- b) l'enseignant a obtenu un minimum de vingt-et-un (21) crédits de niveau universitaire dans le champ d'enseignement;
- c) l'enseignant a accumulé au moins trois cent vingt (320) jours effectivement travaillés au Collège dans le champ d'enseignement.

14.02

Contraintes

Sous réserve des contraintes imposées par l'organisation scolaire, le Collège établit annuellement un projet de répartition des tâches d'enseignement qui permet de minimiser les tâches à temps partiel, qui tient compte des champs d'enseignement de chaque enseignant et des éléments suivants :

- a) Tenir compte des souhaits exprimés par les enseignants permanents;
- b) Maintenir, pour l'enseignant, la dernière tâche attribuée;
- c) Minimiser le nombre de préparations de cours différents attribué à un même enseignant;
- d) Minimiser les tâches qui contiennent des cours provenant de cycles différents;
- e) Considérer l'ancienneté.

De plus, un enseignant permanent à temps plein ne peut pas demander ni se faire attribuer une tâche de remplacement.

14.03 - Autres contraintes

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

- a) à enseigner un cours qui ne correspond pas à son ou ses champs d'enseignement;
- b) à enseigner plus de trois (3) cours ayant des codes ministériels différents, à l'exception des codes ministériels du primaire et de ceux de l'annexe II, sauf si, avec l'accord de l'enseignant, cette situation lui permet d'atteindre éventuellement une tâche d'enseignement pleine.

14.04 - Échéancier

En prévision de l'année scolaire suivante :

- a) Au plus tard le 15 février, le Collège transmet au Syndicat et aux enseignants actifs ou en congé autorisé la liste préliminaire des cours offerts.
- b) Au plus tard le 1^{er} mars, l'enseignant fait parvenir par écrit à la personne désignée par le Collège ses souhaits de tâche d'enseignement. À défaut, il est présumé que le souhait de l'enseignant est de maintenir la dernière tâche attribuée.
- c) Au plus tard le 1^{er} avril, le projet global de répartition des tâches d'enseignement est transmis au Syndicat et aux enseignants.

Au besoin, lorsqu'une rencontre collective en département est demandée par son représentant afin de permettre des modifications ou des aménagements, le cas échéant, la direction convoque cette rencontre selon les modalités prévues à la clause 15.05 et en informe le Syndicat qui peut y déléguer un représentant.

- d) Au plus tard le 15 avril, les enseignants, les départements et le Syndicat peuvent soumettre au Collège toute suggestion d'alternative de tâche d'enseignement par écrit selon les modalités en vigueur.
- e) Au plus le tard le 1^{er} mai, le Collège remet au Syndicat son projet de tâches final, son projet d'attribution des salles de classe et de laboratoires et la répartition des titulaires. Le Syndicat formulera alors, au besoin, ses commentaires et recommandations auprès du Collège dans le cadre d'un CRT qui doit se tenir dans les cinq (5) jours ouvrables suivants la réception du projet de tâches.
- f) À la suite de ce CRT, le Collège transmet au Syndicat sa décision et les motifs en lien avec celle-ci.
- g) Par la suite et au plus tard le 1^{er} juin, le Collège informe par écrit chaque enseignant de la tâche d'enseignement qu'il lui attribue.

- h) Au plus tard le 20 août, le Collège informe l'enseignant de l'horaire de sa tâche d'enseignement.

14.05

Attribution des postes vacants durant une année scolaire ou après le processus d'attribution des tâches en prévision de l'année scolaire suivante

A) Tâche temporairement vacante

Si une tâche d'enseignement devient temporairement vacante, le Collège la comble temporairement jusqu'au retour du titulaire du poste ou jusqu'à la fin de l'année scolaire en question en choisissant parmi les candidats selon l'ordre de priorités suivant :

- a) parmi les enseignants permanents à temps partiel possédant les qualifications requises dans la mesure où cela n'exige pas de modifier l'horaire des cours des élèves;
- b) parmi les enseignants inscrits sur la liste de rappel;
- c) par un enseignant remplaçant à la suite d'un affichage externe du poste.

Si cette tâche d'enseignement devient temporairement vacante pour une durée prévue de plus de vingt (20) jours ouvrables, le Collège affiche la tâche de remplacement disponible conformément à la clause 14.07 et la comble de la façon prévue à la présente clause.

B) Tâche créée ou définitivement vacante

Si une tâche d'enseignement est créée ou devient définitivement vacante durant l'année scolaire en cours avant le 1^{er} mai, le Collège la comble temporairement jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours et l'octroie pour l'année scolaire suivante conformément à la clause 14.02.

Cependant, si une tâche d'enseignement est créée ou devient définitivement vacante entre le 1^{er} mai et la fin du congé estival, le Collège la comble temporairement jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours et, en prévision de l'année scolaire suivante, le Collège affiche la tâche disponible conformément à la clause 14.07, en choisissant parmi les candidats selon l'ordre de priorités suivant :

- a) En choisissant l'enseignant permanent qui répond aux exigences normales de la tâche parmi les enseignants qui ont posé leur candidature, au plus tard le dernier jour de l'affichage et en respectant les paramètres suivants : ancienneté, expérience, scolarité. À ancienneté égale, l'enseignant qui a le plus d'expérience pertinente a priorité, à expérience pertinente égale, l'enseignant qui a le plus de scolarité pertinente a priorité, à scolarité pertinente égale, on procède par tirage au sort.

Toutefois, lorsque l'attribution d'un poste soulève des problèmes d'organisation scolaire, le Collège peut demander la tenue d'un CRT afin de tenter de combler la tâche différemment avec le consentement des parties.

- b) En tentant de combler la tâche parmi les enseignants inscrits sur la liste de rappel.
- c) En tentant de combler la tâche en choisissant parmi les enseignants non permanents ou une personne de l'extérieur, qui ont soumis leur candidature et qui possèdent les qualifications requises.

14.06 - Affectation temporaire

L'enseignant qui accepte d'être affecté temporairement à un poste d'un autre titre d'emploi ou à un poste de cadre au Collège reprend son poste à la fin de son affectation, ou avant, à la demande du Collège ou à sa propre demande, avec tous ses droits et avantages comme s'il n'avait jamais quitté son poste.

L'affectation temporaire est d'une durée maximale d'un (1) an, à moins d'une entente contraire avec le Syndicat.

14.07 - Modalités d'affichage

Tout affichage est rendu disponible aux endroits habituels et transmis aux enseignants actifs à leur adresse courriel. Une copie est transmise au Syndicat.

Le Collège informe également les enseignants inscrits sur la liste de rappel ou en congé autorisé, en leur faisant parvenir copie de tout avis d'affichage à leur adresse courriel et par courrier, expédié à la dernière adresse personnelle connue.

La durée d'un affichage est de cinq (5) jours ouvrables et de dix (10) jours ouvrables en juillet et en août.

L'avis d'affichage comporte, entre autres, une description de la tâche d'enseignement, les champs d'enseignement et les dates de début et de fin de la période d'affichage.

TÂCHE COMPLÉMENTAIRE

Échéancier

14.08

En prévision de l'année scolaire suivante :

- a) Au plus tard le 15 février, le Collège transmet au Syndicat et aux enseignants actifs ou en congé autorisé la liste des tâches complémentaires de l'année en cours;
- b) Au plus tard le 1^{er} mars, à titre indicatif, l'enseignant fait parvenir par écrit à la personne désignée par le Collège ses souhaits de tâche complémentaire. À défaut, il est présumé que le souhait de l'enseignant

est de maintenir la dernière tâche attribuée.

14.09

En prévision de l'année scolaire en cours :

- a) Selon les besoins des élèves, les priorités du Collège et les ressources disponibles, la direction détermine les activités qui sont incluses dans la tâche complémentaire;
- b) Le temps accordé pour chaque activité complémentaire fait l'objet d'une consultation en CRT lors d'une journée pédagogique de la rentrée;
- c) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la consultation en CRT, une liste provisoire des activités prévues pour l'année scolaire en cours est remise aux enseignants;
- d) L'attribution des activités incluses dans la tâche complémentaire tient compte, le cas échéant, des aptitudes et des souhaits des enseignants.

ARTICLE 15 - SEMAINE DE TRAVAIL

15.01

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

15.02

À l'intérieur de ce temps de disponibilité, l'enseignant n'est tenu d'être présent au Collège qu'au moment où les devoirs de sa tâche éducative l'exigent ainsi que, sur demande de l'autorité compétente, pour le temps nécessaire à l'accomplissement d'autres fonctions et responsabilités parmi celles prévues à la convention lorsqu'elles nécessitent la présence de l'enseignant au Collège.

15.03

L'enseignant est tenu, sans compensation, à un maximum de trois (3) réunions durant l'année scolaire pour rencontrer les parents.

L'horaire de travail des journées affectées aux rencontres de parents est de 13 h 30 à 16 h 30 et de 18 h 30 à 21 h 30.

15.04

L'enseignant est tenu, sans compensation, à une rencontre d'information parents-enseignants (parade) durant l'année scolaire. L'enseignant est tenu d'être présent au Collège au moment où il doit rencontrer les parents liés à sa tâche d'enseignement. L'horaire de travail des journées affectées aux rencontres d'information parents-enseignants est de 19 h à 22 h.

Si un enseignant doit être présent à deux (2) soirées d'information parents-enseignants (parade), il est compensé d'une (1) heure conformément à la clause 15.11.

15.05

Le Collège peut convoquer l'enseignant pour un maximum de huit (8) rencontres collectives annuelles. Ces rencontres ont lieu de 8 h 15 à 9 h 15 lors d'une journée de classe.

Les rencontres collectives ne peuvent avoir lieu dans les deux semaines précédant la date de remise de notes.

L'enseignant à la leçon assiste aux rencontres collectives pour lesquelles il est convoqué et est rémunéré de la façon prévue à la convention collective.

15.06

L'enseignant est tenu d'être présent à l'une des journées suivantes : la journée porte ouverte, une des deux (2) journées d'admission ou l'évènement « Découverte JDLM ».

En compensation de cette journée, une journée pédagogique prévue au calendrier scolaire est alors une journée chômée et payée pour l'enseignant.

15.07

Lorsque, durant ou après une journée de classe prévue au calendrier scolaire, la Direction des services aux élèves (DSE) assigne ou accepte d'assigner un enseignant à une activité culturelle, sportive, académique ou autre non prévue à la tâche complémentaire telle que définie à la clause 13.05, dont notamment la journée d'accueil et les sorties au théâtre et que cette activité excède le nombre d'heures prévues à l'horaire de l'enseignant, celui-ci est compensé pour la période de temps excédentaire selon les modalités suivantes :

- a) Pour le total des compensations prévues aux clauses 15.07 et 15.11, jusqu'à concurrence des dix (10) premières heures, l'enseignant choisit une compensation en temps ou en argent, sans toutefois excéder cinq (5) heures de compensation pour l'une ou l'autre modalité;
- b) Le cas échéant, la compensation en argent correspond à 1/725^e de son salaire pour chaque heure excédentaire;
- c) Le cas échéant, la compensation en temps s'effectue lors d'une journée pédagogique, tel que prévu à la clause 16.04 c);
- d) Au-delà de dix (10) heures, la compensation s'effectue automatiquement en argent, suivant la clause 15.07 b).

Lorsque la participation d'un enseignant à la journée-neige et aux journées olympiques excède sept (7) heures de présence de l'enseignant auprès des élèves dans la même journée, celui-ci est compensé pour la période de temps excédentaire selon les mêmes modalités sans toutefois dépasser cinq (5) heures de compensation pour la journée neige.

15.08

L'enseignant dispose d'une période de diner de quarante-cinq (45) minutes. Un enseignant n'est pas tenu d'effectuer une surveillance midi s'il enseigne à la troisième (3^e) et à la quatrième (4^e) période.

15.09

Lorsqu'un enseignant prévoit être dans l'impossibilité de donner l'un ou l'autre de ses cours au moment prévu à son horaire, celui-ci peut échanger cette période de cours avec un autre enseignant :

- a) En ne modifiant que le jour de la semaine et l'heure de la journée où les élèves devaient recevoir ce ou ces cours;
- b) En échangeant une période de cours avec un collègue de la même équipe-matière.

Dans tous les cas, l'autorisation préalable doit être obtenue du directeur de niveau.

15.10

Au cours de l'année scolaire, les enseignants au secondaire doivent participer à la surveillance des journées d'évaluation.

Lors d'une journée d'évaluation prévue au calendrier scolaire, l'enseignant effectue les tâches de surveillance qui lui sont assignées par le Collège. Le Collège partage équitablement ces tâches parmi l'ensemble des enseignants en fonction des besoins annuels.

Un enseignant peut être affecté à des tâches de surveillance au secondaire ou à des périodes d'enseignement qui lui sont normalement attribuées au primaire.

15.11

L'enseignant qui, à la demande du Collège, accepte de participer, en plus de sa tâche éducative, à des voyages, à des activités culturelles, sportives ou autres, comme des activités d'engagement communautaire, autres que celles définies aux clauses 13.05 et 15.07, se voit compensé le temps convenu par les parties en CRT selon les modalités suivantes :

- a) Pour le total des compensations prévues aux clauses 15.07 et 15.11, jusqu'à concurrence des dix (10) premières heures, l'enseignant choisit une compensation en temps ou en argent, sans toutefois excéder cinq (5) heures de compensation pour l'une ou l'autre modalité;
- b) Le cas échéant, la compensation en argent correspond à 1/1500^e du salaire de l'échelon 10 pour chaque heure excédentaire;
- c) Le cas échéant, la compensation en temps s'effectue lors d'une journée pédagogique, tel que prévu à la clause 16.04 c);
- d) Au-delà de dix (10) heures, la compensation s'effectue automatiquement en argent, suivant la clause 15.11 b);
- e) Le cas échéant lorsque convenu en CRT, par une compensation monétaire forfaitaire pour les voyages.

15.12

L'enseignant du primaire qui dispense et corrige des épreuves obligatoires du Ministère se voient attribuer une libération de tâche éducative de cent-quarante (140) minutes à des fins de concertation par matière enseignée visée par les épreuves obligatoires et une libération de tâche éducative de cent-quatre-vingts (180) minutes à des fins de correction par groupe à corriger visé par les épreuves obligatoires.

ARTICLE 16 - CALENDRIER SCOLAIRE

16.01

L'élaboration des calendriers scolaires s'effectue sous réserve des contraintes imposées par le transport scolaire.

Annuellement, dès que possible, le Collège soumet ses projets de calendriers scolaires (primaire et secondaire) au comité pédagogique pour consultation. Une copie conforme de ce projet doit également être transmise au Syndicat.

Le comité pédagogique doit se réunir dans les dix (10) jours ouvrables pour discuter du projet de calendrier scolaire. Par la suite, le Collège doit publier les calendriers scolaires officiels : primaire et secondaire. Une fois publiés, ils ne peuvent être modifiés sans entente avec le Syndicat, sous réserve d'une obligation légale ou d'un autre événement hors du contrôle du Collège.

16.02

Ces calendriers précisent :

- c) le début et la fin de l'année scolaire;
- d) les congés pour les élèves;
- e) les journées pédagogiques;
- f) les limites des étapes et des semestres;
- g) les journées d'activités particulières (journée neige, journées olympiques, etc.);
- h) les dates de rencontre des parents;
- i) les dates de publication des bulletins;
- j) la journée des portes ouvertes et les journées d'admission;
- k) les journées d'évaluation au secondaire.

16.03

Durant une année d'engagement, l'enseignant dispose à sa discrétion de la période s'échelonnant de la dernière journée de travail prévue au calendrier scolaire jusqu'à la première journée de travail du calendrier scolaire suivant.

16.04

Sous réserve des lois et des règlements adoptés par le Ministère, l'année scolaire comprend l'équivalent d'un maximum deux-cents (200) journées dont au moins cent-quatre-vingts (180) doivent être consacrées aux services éducatifs (jours de classe).

Les journées pédagogiques sont réparties de la manière suivante :

- a) Deux (2) journées pédagogiques sont réservées pour du travail personnel ou de concertation au Collège ou à la maison sans rencontre obligatoire au Collège.
- b) Une (1) journée pédagogique est chômée et payée pour compenser la présence de l'enseignant à l'une des activités prévues à la clause 15.06.
- c) Une (1) journée pédagogique ciblée pour compenser, le cas échéant, la présence de l'enseignant prévue aux clauses 15.07 et 15.11.
- d) Les deux dernières journées pédagogiques suivant la dernière journée de présence des élèves prévue au calendrier scolaire sont à présence optionnelle pour les enseignants en compensation des rencontres collectives prévues à la clause 15.05.
- e) Les autres journées pédagogiques sont réparties au choix du Collège.

16.05 - Particularités

- a) Les journées pédagogiques débutent à 9 h et se terminent à 15 h 30. Les enseignants disposent d'une période pour le de diner d'une heure et demie (1 h 30).
- b) Le lendemain des deux (2) rencontres de parents consécutives de la première étape est une journée pédagogique. De plus, la rencontre de parents de la deuxième étape est également suivie d'une journée pédagogique.
- c) Quand une journée pédagogique est tenue le même jour qu'une rencontre de parents, aucune rencontre obligatoire n'est organisée par le Collège lors de la journée pédagogique, à l'exception des rencontres avec les parents. Pendant la portion de la journée pédagogique non consacrée aux rencontres de parents, l'enseignant peut travailler au Collège ou à la maison.

16.06

L'enseignant n'est pas tenu de se présenter au travail lorsque la direction déclare que le Collège est fermé.

16.07

Le nombre de journées pédagogiques auquel doit participer l'enseignant à temps partiel est défini au prorata de sa tâche éducative.

Le Collège établit le calendrier de participation de l'enseignant à temps partiel aux journées pédagogiques.

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

L'enseignant à la leçon n'est présent aux journées pédagogiques que dans la mesure où il est spécifiquement convoqué par écrit par le Collège. Il est alors rémunéré en conséquence.

ARTICLE 17 - ENGAGEMENT ET NON-RENGAGEMENT

17.01

L'engagement d'un enseignant se fait à l'aide d'un contrat d'engagement tel que défini à l'annexe VIII. Pour être valide, ce contrat doit être signé par le candidat et le directeur général ou son représentant autorisé. Une copie de ce contrat est remise au Syndicat.

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

17.02

Ce contrat d'engagement doit être signé dans la mesure du possible à la première journée de travail.

17.03

Au moment de l'engagement de l'enseignant remplaçant, le Collège mentionne à son contrat que la tâche ou une partie de la tâche qui lui est confiée est créée par l'absence d'un enseignant en congé ou par le fait que le poste est devenu vacant en cours d'année scolaire. Le cas échéant, le Collège indique la durée prévue de l'absence lorsque connue et le nom de la personne remplacée. Ce contrat prend fin au retour de l'enseignant remplacé ou au plus tard à la fin de l'année scolaire.

17.04

L'engagement d'un enseignant permanent se reconduit automatiquement à moins qu'un avis de mise à pied ne soit signifié à l'enseignant par écrit avant le 15 mai.

17.05

Le contrat d'engagement d'un enseignant non permanent, à l'exclusion de l'enseignant remplaçant, se renouvelle automatiquement à moins d'un avis écrit contraire du Collège.

17.06

Si le Collège décide de ne pas renouveler le contrat d'engagement d'un enseignant non permanent ou si un enseignant permanent est mis à pied conformément aux dispositions prévues à l'article 18, le Collège doit en avvertir l'intéressé par courrier recommandé ou en mains propres au plus tard le 15 mai de l'année scolaire pour laquelle il a été engagé; une copie de cette lettre doit être remise au Syndicat.

17.07

Pour tout enseignant qui cesse d'être à l'emploi du Collège avant la fin de son contrat, le Collège verse à l'enseignant concerné, dans les quinze (15) jours ouvrables de son départ, toutes les sommes qui lui sont dues, au prorata des jours travaillés lorsqu'il y a lieu.

Le Collège peut retenir sur la dernière paie tout montant qui aurait été payé en trop à l'enseignant.

17.08

Le non-renouvellement du contrat d'engagement d'un enseignant non permanent n'est pas matière à grief, à moins que l'enseignant possède deux ans de service continu au Collège.

17.09

Tout engagement d'un enseignant à la leçon se termine automatiquement le dernier jour du calendrier scolaire de l'année en cours.

ARTICLE 18 - MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

18.01

Les tâches d'enseignement des enseignants deviennent officielles à compter du 15 septembre de l'année scolaire en cours. Si, entre la remise de la tâche d'enseignement et le 15 septembre, des circonstances particulières et imprévisibles surviennent et que cela entraîne une modification à la baisse d'une tâche éducative, les parties doivent se rencontrer en CRT pour tenter de trouver des solutions afin d'amenuiser les répercussions de cette baisse.

Le cas échéant, un enseignant permanent affecté par une baisse de tâche éducative peut demander au Collège de compléter sa tâche en lui allouant les périodes nécessaires manquantes de l'enseignant ayant le moins d'ancienneté dans le champ d'enseignement visé, à moins d'entente contraire entre les parties. L'application de cet alinéa ne doit pas entraîner de modifications des horaires des cours qui sont alors en vigueur.

18.02

Dans le cas où le Collège doit réduire ses effectifs enseignants pour l'année scolaire suivante, le Collège fait parvenir à l'enseignant concerné un avis écrit au plus tard le 15 mai.

En respectant les champs d'enseignement, le Collège procédera comme suit :

1. Le Collège met d'abord à pied les enseignants à la leçon en commençant par celui ayant le moins d'ancienneté;
2. Ensuite, il effectue la mise à pied de tout enseignant non permanent en commençant par celui ayant le moins d'ancienneté; à ancienneté égale, celui qui a le moins d'expérience et à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité;
3. Si les mises à pied des enseignants non permanents ne suffisent pas à réduire suffisamment les effectifs, le Collège procède à la mise à pied des enseignants permanents en commençant par celui ayant le moins d'ancienneté; à ancienneté égale, par celui qui a le moins d'expérience et à expérience égale, par celui qui a le moins de scolarité.

18.03

Toute mise à pied relève de la direction du Collège après consultation du CRT.

18.04

À la réception de l'avis de mise à pied, l'enseignant permanent peut exercer son droit de supplanter l'enseignant possédant le moins d'ancienneté dans ses champs d'enseignement. L'enseignant permanent ainsi supplanté peut aussi exercer son droit de supplantation aux mêmes conditions que précédemment décrites. L'enseignant mis à pied est réputé avoir reçu son avis de mise à pied dans les délais prévus à la convention.

18.05

- a) Avant de procéder à tout nouvel engagement, lorsqu'il y a eu précédemment des mises à pied, le Collège rappelle les enseignants mis à pied conformément à la clause 18.06 de la convention;
- b) Le droit de rappel n'existe que pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date de la mise à pied. Au terme de cette période, le lien d'emploi est rompu;
- c) L'enseignant en mise à pied qui est rappelé au travail est contacté par téléphone à sa résidence au dernier numéro de téléphone inscrit sur la liste officielle du Collège et est aussi contacté par courrier recommandé à la dernière adresse fournie au Collège. Si l'enseignant refuse le poste offert ou si le Collège ne reçoit aucune réponse de l'enseignant à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours ouvrables suivant la date de la mise à la poste de la lettre et la date de l'appel téléphonique, l'enseignant est présumé avoir refusé le poste;
- d) L'enseignant qui refuse une offre de rengagement demeure en mise à pied. Le refus de cette offre de rengagement vaut pour l'année scolaire en cours, à moins que l'enseignant n'ait fait connaître, par écrit, l'étendue de sa disponibilité pour l'année en cours. Dans ce cas, si la disponibilité ne couvre pas complètement l'offre de rengagement qui a été soumise, le Collège n'est pas tenu de tenir compte de cette disponibilité.

18.06

Si plusieurs enseignants sur la liste de rappel possèdent les qualifications requises pour la tâche d'enseignement à combler et sont disponibles, le rappel se fait en respectant les paramètres suivants : ancienneté, expérience, scolarité. À ancienneté égale, l'enseignant qui a le plus d'expérience a priorité; à expérience égale, l'enseignant qui a le plus de scolarité a priorité; à scolarité égale, on procède par tirage au sort.

18.07

Lorsqu'un enseignant mis à pied accepte une tâche éducative à titre de remplaçant, il conserve son statut d'enseignant permanent ainsi que tous ses droits et avantages liés à ce dernier et prévus à la convention collective. De plus, sa priorité d'embauche demeure celle d'un enseignant mis à pied.

ARTICLE 19 - PERMANENCE

19.01

- a) Un enseignant titulaire d'un poste à temps plein ou à temps partiel, légalement qualifié ou titulaire d'un brevet d'enseignement ou d'une autorisation provisoire d'enseigner acquiert la permanence au début de sa troisième (3^e) année scolaire d'engagement au Collège à la condition qu'il ait cumulé l'équivalent à temps plein d'au moins trois-cent-vingt (320) jours effectivement travaillés à titre d'enseignant au Collège.

Si au début de la troisième (3^e) année scolaire d'engagement, il n'a pas cumulé l'équivalent à temps plein de trois-cent-vingt (320) jours effectivement travaillés à titre d'enseignant au Collège, sa permanence pourra lui être accordée au début de l'année scolaire suivant celle au cours de laquelle il aura cumulé l'équivalent à temps plein d'au moins trois-cent-vingt (320) jours effectivement travaillés à titre d'enseignant au Collège.

- b) L'enseignant remplaçant, légalement qualifié ou titulaire d'un brevet d'enseignement ou d'une autorisation provisoire d'enseigner, qui a cumulé l'équivalent à temps plein d'au moins trois-cent-vingt (320) jours effectivement travaillés à titre d'enseignant au service du Collège à la fin d'une année scolaire, peut également obtenir sa permanence si, au cours de l'année scolaire suivante, il devient titulaire d'un poste à temps plein ou à temps partiel.

19.02

À l'exception des absences autorisées ou prévues dans les différentes lois en vigueur, toute interruption de prestation de service d'un enseignant non permanent pendant une période de plus de douze (12) mois de calendrier consécutifs interrompt le cumul des jours d'enseignement de l'enseignant. À la suite d'une telle absence, recommence un nouveau cumul pour l'obtention du nombre de jours d'enseignement requis pour obtenir sa permanence.

19.03

Au plus tard le 15 mai, le Collège informe l'enseignant si la permanence lui sera octroyée au début de la prochaine année scolaire, en tenant compte, le cas échéant, dans le cumul des jours d'enseignement des mois de mai et juin si l'enseignant doit travailler pendant ces mois.

ARTICLE 20 - ANCIENNETÉ

20.01

À la signature de la convention collective, les parties conviennent que la liste d'ancienneté apparaissant à l'annexe IX entre en vigueur.

L'ancienneté d'un enseignant se calcule en années et en fraction d'année de la manière suivante :

- a) Pour l'enseignant à temps plein : une année d'engagement vaut une année d'ancienneté;
- b) Pour l'enseignant à temps partiel, son ancienneté s'accumule au prorata de la tâche annuelle d'un enseignant à temps plein;
- c) L'enseignant remplaçant ne cumule pas d'ancienneté sauf s'il obtient un poste régulier, auquel cas son ancienneté est reconnue depuis son engagement à moins d'une interruption de travail de plus de douze (12) mois;
- d) Un enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté par année d'engagement.

20.02

L'accumulation de l'ancienneté n'est pas interrompue par les divers congés autorisés et prévus à la présente convention collective, sauf dispositions contraires.

20.03

La liste d'ancienneté doit comprendre, outre l'ordre d'ancienneté entre les enseignants, les renseignements suivants :

- a) le nom de l'enseignant;
- b) le statut d'emploi;
- c) les champs d'enseignement;
- d) l'ancienneté acquise à la fin de l'année scolaire précédente exprimée en année et en fraction d'année.

20.04

La liste d'ancienneté est transmise au Syndicat et est affichée pour une période de vingt (20) jours ouvrables au plus tard cinq (5) jours ouvrables après le 30 septembre.

20.05

Pendant toute la durée de l'affichage, tout enseignant et/ou le Syndicat peuvent contester les informations y apparaissant ou la liste elle-même en communiquant au Collège les correctifs souhaités et les motifs.

20.06

À l'expiration du délai des vingt (20) jours ouvrables, la liste devient officielle, sous réserve des contestations survenues pendant la période d'affichage.

20.07

Si la liste est corrigée à la suite d'une contestation, les corrections sont immédiatement transmises au Syndicat. Ces corrections ne peuvent avoir d'effet rétroactif au-delà du début de l'année scolaire en cours.

20.08

Dans le cas où un enseignant se trouve à égalité avec un autre enseignant inscrit sur la liste d'ancienneté du Collège et que l'ancienneté intervient dans l'application d'une clause de la présente convention collective, à ancienneté égale, l'enseignant qui a le plus d'expérience a préséance, et à expérience égale, celui qui a le plus de scolarité, et à scolarité égale, il y a tirage au sort pour décider de celui qui aura plus d'ancienneté que l'autre enseignant.

20.09

L'ancienneté d'un enseignant s'accumule :

- a) durant les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence pour maladie, pour accident de travail ou pour une maladie professionnelle reconnue par la CNESST;
- b) durant un congé obtenu en vertu des dispositions de la convention collective concernant les droits parentaux;
- c) durant un congé de perfectionnement obtenu en vertu des dispositions de la convention collective;
- d) durant un congé pour activités professionnelles obtenu en vertu des dispositions de la convention collective;
- e) durant une libération pour activités syndicales prévues à la convention collective;
- f) durant la suspension d'un enseignant;
- g) durant les vingt-quatre (24) premiers mois où l'enseignant occupe pour le Collège un poste de cadre ou de personne professionnelle non enseignante;
- h) durant un congé à salaire différé obtenu en vertu des dispositions de la

- convention collective;
- i) durant un congé pour charge publique selon les dispositions légales applicables;
- j) durant les douze (12) premiers mois d'une période de mise à pied pour un enseignant permanent;
- k) durant un congé sans traitement obtenu en vertu des dispositions de la convention collective.

20.10

L'ancienneté d'un enseignant cesse de s'accumuler et demeure à son crédit :

- a) entre le douzième (12^e) et le vingt-quatrième (24^e) mois qui suivent la mise à pied d'un enseignant permanent lors d'un surplus de personnel;
- b) après les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence pour maladie, accident de travail ou maladie professionnelle reconnue par la CNESST;
- c) après un premier mandat, s'il continue de bénéficier d'un congé à temps plein pour charge publique pour un second mandat;
- d) après les vingt-quatre (24) premiers mois au cours desquels l'enseignant a occupé pour le Collège un poste non couvert par l'accréditation.

20.11

L'enseignant perd son ancienneté lorsqu'il occupe depuis plus de quarante-huit (48) mois un poste de cadre ou de personne professionnelle non enseignante.

20.12

L'enseignant perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) lors de la démission, de la retraite de l'enseignant, du congédiement ou du bris du lien d'emploi;
- b) après une mise à pied de l'enseignant excédant vingt-quatre (24) mois;
- c) lors du refus ou de la négligence de l'enseignant en mise à pied d'accepter de reprendre le travail au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivant un rappel notifié par téléphone ou par courrier recommandé expédié à sa dernière adresse connue;
- d) lorsque, après un deuxième mandat, dans le cadre d'un congé à temps plein pour charge publique, l'enseignant continue d'occuper une charge publique.

ARTICLE 21 - CESSION, MODIFICATION DES STRUCTURES ET FERMETURE

21.01

Si le Collège entend vendre, aliéner, céder ou transférer son entreprise, en tout ou en partie, à une commission scolaire régionale ou à une personne morale de droit public ou privé, ou s'il procède à la modification de ses structures fondamentales d'enseignement entraînant la fermeture d'un niveau ou plus, il en informe le Syndicat quatre-vingt-dix (90) jours avant la transaction ou la modification envisagée. Il convient également d'étudier en CRT les conséquences éventuelles pour les enseignants et l'opportunité d'une telle vente, aliénation, modification, cession ou transfert.

21.02

Dans le cas de fermeture du Collège, ce dernier et le Syndicat participent sans délai à la constitution d'un comité de placement des enseignants ainsi licenciés.

ARTICLE 22 - MESURE DISCIPLINAIRE

22.01

Toute mesure disciplinaire doit contenir un exposé des motifs et doit être transmise à l'enseignant par lettre signée par le directeur général dans un délai de trente (30) jours ouvrables de l'évènement ou de la connaissance de l'évènement qui y donne lieu. Une copie doit être remise au Syndicat.

22.02

Dans le cas où le Collège a l'intention d'imposer une mesure disciplinaire (avis écrit, suspension ou congédiement) à l'enseignant, il le convoque préalablement pour s'enquérir des faits. Le Collège doit lui transmettre un avis de convocation par écrit vingt-quatre (24) heures au préalable en spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et lui mentionner le(s) motif(s) de la convocation. Une copie de cet avis doit être transmise simultanément au Syndicat. L'enseignant a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.

22.03

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

En cas de contestation, le Collège assume le fardeau de preuve quant au bien-fondé de la mesure. Il doit s'en tenir aux motifs invoqués dans l'avis disciplinaire.

22.04

Toute mesure disciplinaire adressée à un enseignant ne peut être utilisée contre lui et doit être retirée de son dossier s'il s'est écoulé douze (12) mois sans qu'un autre avis portant sur un sujet de nature similaire lui ait été adressé. Toute absence de trente (30) jours et plus, à l'exclusion de la période estivale, interrompt le calcul du délai de douze (12) mois.

22.05

Pendant les heures de bureau, après avoir pris rendez-vous avec la direction, l'enseignant, accompagné ou non d'un représentant du Syndicat, peut, en présence d'un représentant de la direction, consulter son dossier lequel comprend :

- a) la demande d'emploi accompagnée d'un curriculum vitae;
- b) le contrat d'engagement;
- c) toute autorisation de déduction;
- d) tout avis disciplinaire et aveu s'il y a lieu;
- e) toute mise en candidature pour une tâche d'enseignement;

- f) toute attestation de scolarité ou d'expérience de l'enseignant;
- g) toute évaluation remise à l'enseignant relativement à sa prestation de travail.

22.06

Si un enseignant commet une faute grave qui, par sa nature, nécessite une intervention immédiate, le Collège peut :

- a) le suspendre temporairement aux fins d'enquête sans traitement en lui indiquant par écrit les motifs de sa suspension avec copie au Syndicat;
- b) procéder à une enquête appropriée sur les faits et gestes imputables à l'enseignant au cours de laquelle l'enseignant est entendu;
- c) communiquer par écrit à l'enseignant dans les sept (7) jours ouvrables de la suspension les conclusions de son enquête et, s'il y a lieu, la mesure disciplinaire imposée avec copie au Syndicat;
- d) Si l'enseignant ne fait pas l'objet d'une suspension de même durée ou d'un congédiement, le Collège le réintègre dans ses fonctions et lui verse le salaire et avantages dont il a été privé depuis le début de la suspension.

ARTICLE 23 - ASSURANCES COLLECTIVES

23.01

Le programme d'assurances collectives (le *Programme* aux fins du présent article) couvre tous les enseignants à temps plein et à temps partiel à l'exclusion des enseignants suppléants et des enseignants à la leçon. Le *Programme* est obligatoire durant toute l'année, sous réserve des conditions du contrat d'assurance.

23.02

Pendant la durée de la convention collective, le Collège maintiendra les protections qui sont en vigueur au moment de la signature de la convention collective à moins d'une entente spécifique entre les parties pour modifier lesdites protections. Les protections en vigueur à la date de l'expiration de la convention collective seront maintenues en vigueur jusqu'à la signature de la convention suivante.

23.03

Le comité d'assurances est un comité consultatif ad hoc qui a pour fonction de faire des recommandations au Collège relativement au choix de l'assureur et au contenu du *Programme*.

Le nombre de représentants du Syndicat au comité d'assurances est proportionnel au nombre d'enseignants assurés à l'emploi du Collège.

23.04

Le Collège informe annuellement le comité d'assurances des conditions de renouvellement du *Programme* et partage avec lui toute information utile pour remplir sa fonction.

Le cas échéant, Le Collège recevra les recommandations écrites du comité et communiquera sa position par écrit dans les dix (10) jours ouvrables.

Le Collège ou le comité d'assurances pourra procéder à des consultations auprès des assurés lorsqu'il le jugera opportun.

23.05

- a) S'il y est admissible, l'enseignant doit souscrire obligatoirement aux garanties du *Programme* contracté par le Collège, à moins que l'enseignant puisse s'y soustraire aux termes des conditions stipulées dans le contrat d'assurance. Le régime de base du *Programme* est obligatoire et comprend les garanties suivantes : l'assurance vie, l'assurance maladie, l'assurance dentaire et l'assurance invalidité.
- b) Le Collège convient d'assumer à titre de montant forfaitaire pour l'année civile 2019, cent-quarante-cinq dollars et trente-et-un cents (145,31 \$) par mois (taxes incluses) à l'égard de la prime mensuelle exigible d'un enseignant admissible relativement au régime de base en assurance vie, en assurance maladie et en assurance dentaire.

- c) L'assurance invalidité de même que les primes liées aux couvertures familiales ou optionnelles de tout volet assurable sont entièrement à la charge de l'enseignant.
- d) Au moment du renouvellement annuel, le Collège informe le comité et le Syndicat des indexations à prévoir aux différents volets du *Programme*.
- e) Advenant que la prime mensuelle exigible pour les régimes de base décrits au paragraphe b) soit d'un cout inférieur au montant forfaitaire prévu, le Collège versera l'excédent dans un fonds réservé à l'amortissement des primes pour les régimes médicaux familiaux obligatoires.
- f) Advenant que la prime mensuelle exigible pour les régimes de base décrits au paragraphe b) soit d'un cout supérieur au montant forfaitaire prévu, l'enseignant en assumera l'excédent par déduction sur la paie régulière.
- g) Le montant forfaitaire prévu au paragraphe b) sera ajusté annuellement suivant l'indexation annuelle des subventions gouvernementales reçues pour les élèves éligibles du Collège.

23.06

Le Collège s'engage à prélever sur la paie de chaque enseignant admissible le montant de la prime qui lui est attribuée et à en faire la remise à l'assureur. Il verse également à la même occasion la part du Collège prévue à la clause 23.04 b).

23.07

L'enseignant en congé sans traitement demeure à l'emploi du Collège.

À cet effet, l'enseignant doit remettre au Collège une série de chèques postdatés couvrant chacun la prime mensuelle complète qui lui est attribuée, pour la durée prévue de son absence, à défaut de quoi (ou en cas de défaut de paiement), le Collège peut mettre fin à la participation de l'enseignant. Le cas échéant, le Collège avisera par écrit l'enseignant à sa dernière adresse connue de son défaut de payer la prime, trente (30) jours avant de mettre fin à la participation de l'enseignant au *Programme*.

23.08

Pendant une période de grève ou de lock-out, le *Programme* en vigueur au moment du début de la période de grève ou de lock-out est maintenu, à la condition que l'enseignant en assume les primes à cent pour cent (100 %), incluant la part normalement assumée par le Collège et qu'au début de chaque mois, le montant de la prime soit remis intégralement au Collège, à défaut de quoi le Collège peut mettre fin à la participation de l'enseignant. Le cas échéant, le Collège avisera par écrit l'enseignant à sa dernière adresse connue de son défaut de payer la prime, trente (30) jours avant de mettre fin à la participation de l'enseignant au *Programme*.

Si la grève ou le lock-out débute au cours d'un mois, la prime complète pour la partie restante de ce mois doit être assumée entièrement par l'enseignant qui doit alors rembourser ce montant au Collège soit à la fin du lock-out ou de la grève par déduction sur le salaire ou à la fin de l'année scolaire par déduction sur tout montant que le Collège peut devoir à l'enseignant.

ARTICLE 24 - CONGÉS DE MALADIE

24.01

L'enseignant à temps plein, à temps partiel ou remplaçant qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident, sauf dans les cas d'accident de travail reconnu par la CNESST, bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de traitement.

Le tout, conformément aux dispositions du présent article.

24.02

- a) L'enseignant à temps plein a droit à un crédit pour chaque année scolaire de huit (8) jours de congé de maladie, dont trois (3) jours pour des raisons personnelles. Ces huit (8) journées sont sans perte de traitement et équivalent à la tâche éducative telle que prévue à la clause 13.04.
- b) Le cas échéant, à la fin de l'année scolaire, les jours non utilisés sont cumulables dans la banque de congé de maladie jusqu'à concurrence de trente (30) jours. La banque de congé de maladie est alors augmentée d'un virgule vingt-cinq (1,25) jours pour chaque jour de maladie non utilisé dans l'année en cours, et ce, jusqu'à concurrence de trente (30) jours maximum. À la fin de l'année scolaire, les jours non utilisés au-delà des trente (30) jours sont payés à raison de quatre-vingt pour cent (80 %) du traitement de l'enseignant (1/200).
- c) L'enseignant à temps partiel ou remplaçant bénéficie des avantages prévus au présent article au prorata de sa tâche éducative.
- d) Sous réserve des droits prévus à la convention collective et des différentes lois applicables, l'enseignant ayant cumulé moins de dix (10) mois de travail bénéficie des avantages prévus aux paragraphes précédents au prorata du nombre de mois travaillé. Lorsque le contrat d'emploi prend fin en cours d'année scolaire, toute somme versée en trop sera récupérée par le Collège;
- e) Lors d'une mise à pied de l'enseignant, sa banque de congés de maladie est gelée jusqu'à la date de son retour ou de sa fin d'emploi.
- f) Aux fins du présent article :
 - une journée de salaire équivaut à un deux-centième (1/200^e) du salaire annuel;
 - une absence maladie équivaut au nombre d'heures de la tâche assignée et non exécutée sans dépasser un maximum de cinq (5) heures par jour.

S'il y a eu avis ou entente, selon la nature de l'absence, avec la direction générale ou la direction des services pédagogiques, un enseignant peut s'absenter pour une partie d'une tâche assignée par unités de trente (30) minutes, et alors :

 - a) le nombre d'unités de trente (30) minutes non exécutées sera déduit

de la banque de congés de maladie ou du salaire, selon le cas;

- b) en tout temps, le nombre d'heures imputé à la banque de maladie ou au salaire ne peut pas dépasser la durée de la tâche assignée;
- lors d'une journée pédagogique, une absence maladie équivaut au nombre d'heures d'une tâche éducative pleine divisée par le nombre de jours par cycle horaire;
- lorsqu'un enseignant s'absente, il utilise en priorité ses congés de maladie de l'année courante;
- lorsqu'un enseignant s'absente et qu'il a épuisé ses congés de maladie de l'année courante prévus à l'article 24.02 a), il peut utiliser sa banque de congés de maladie accumulés;
- lorsqu'un enseignant s'absente et qu'il a aussi épuisé sa banque de congés de maladie accumulés, son salaire est amputé d'un nombre d'heures équivalent à la tâche assignée et non exécutée, sans dépasser un maximum de cinq (5) heures par jour.

24.03

L'enseignant informe le Collège dès la première journée d'absence. Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables, le Collège peut exiger que l'enseignant produise un certificat médical attestant l'incapacité d'enseigner. Le cas échéant, il pourra également demander à l'enseignant de se soumettre à l'expertise d'un médecin qu'il aura désigné.

24.04

Dans le cas d'absence pour raison personnelle, les conditions suivantes s'appliquent :

- a) L'enseignant ne peut utiliser que les journées accordées et disponibles pour l'année scolaire en cours;
- b) L'enseignant doit aviser le directeur général par écrit au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance;
- c) Ces journées ne peuvent être prises de façon consécutive, mais une seule journée à la fois.

L'absence ne peut précéder ou suivre immédiatement un congé prévu au calendrier scolaire sans autorisation préalable du directeur général.

24.05

Advenant l'invalidité d'un enseignant, le Collège et l'enseignant conviennent qu'en cas de besoin, au-delà des congés disponibles dans l'année scolaire courante, les congés de maladie disponibles dans la banque de l'enseignant soient utilisés jusqu'à concurrence du nombre de jours correspondant au délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité.

24.06

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident, ou résultant directement d'une complication, d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième semaine (20^e) précédant la date prévue de la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignant, le cas échéant, totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par le Collège et comportant une rémunération similaire. L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'une hospitalisation pour intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet du médecin, liée au planning familial.

ARTICLE 25 - DROITS PARENTAUX

Section I - Dispositions générales

25.01

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, le présent article n'a pas pour effet de conférer à une enseignante ou à un enseignant un avantage, financier ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

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

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

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

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 25.10, le congé de paternité prévu à la clause 25.19 ou le congé d'adoption prévu à la clause 25.20.

25.02

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

Section II - Congé de maternité

25.03

L'enseignante enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 25.06 et 25.07, doivent être consécutives.

L'enseignante enceinte qui n'est pas admissible au RQAP a également droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 25.06 et 25.07 doivent être consécutives.

L'enseignante qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé parental prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et, le cas échéant, aux indemnités prévues aux clauses 25.10 ou 25.11, selon le cas.

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

25.04

Dans le cas d'une interruption de grossesse qui a lieu après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'enseignante a également droit à un congé de maternité et, le cas échéant, aux indemnités prévues au présent article.

25.05

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

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

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, le congé de maternité ne peut débuter avant la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et doit se terminer au plus tard vingt-et-une (21) semaines après la semaine de l'accouchement.

25.06 - Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant cette prolongation, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit aucune indemnité du Collège.

25.07 - Suspension et fractionnement du congé de maternité

A) Suspension du congé

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et si son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

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

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

B) Fractionnement du congé

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

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

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit aucune indemnité du Collège; elle bénéficie des avantages prévus à la clause 25.13.

25.08

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 25.07, le Collège verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir en vertu des clauses 25.10 ou 25.11, sous réserve de la clause 25.01.

25.09

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

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

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

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service au Collège et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a droit de recevoir pendant les vingt-et-une (21) semaines de son congé de maternité une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou recevrait du RQAP, si elle en faisait la demande.

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

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.

25.11 - Cas non admissibles au RQAP

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

Toutefois, l'enseignante à temps plein ou à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines.

Considérations générales

25.12

Dans les cas prévus aux clauses 25.10 et 25.11 :

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

- d) le salaire hebdomadaire de base de l'enseignante à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

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

Par ailleurs, une période pendant laquelle l'enseignante en congé spécial prévu à la clause 25.17 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

- e) l'indemnité de congé de maternité, de paternité ou d'adoption qui est versée à l'enseignante ou à l'enseignant non réengagé ou mis à pied prend fin, au plus tard, à la date de sa fin de contrat ou de la date de début de sa mise à pied.

Par la suite, dans le cas où cette enseignante ou cet enseignant est réengagé ou rappelé au travail par le Collège avant l'expiration de son congé, l'indemnité de congé de maternité, de paternité ou d'adoption est rétablie à compter de la date de son rengagement ou de son rappel au travail, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste du congé de maternité, de paternité ou d'adoption une fois soustraite les semaines correspondant à la période comprise entre la date de la fin de son contrat, ou de la date de début de sa mise à pied et celle du début de son rengagement ou de son rappel au travail ; l'enseignante ou l'enseignant réengagé ou rappelé au travail ne peut bénéficier du report de congé prévu au 3^e alinéa de la clause 25.13.

25.13

Durant le congé de maternité et la prolongation prévue à la clause 25.06, durant les congés spéciaux prévus à la clause 25.17, durant le congé de paternité prévu à la clause 25.19 et durant le congé d'adoption prévu à la clause 25.20, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, à la condition d'y avoir normalement droit, des avantages suivants :

- i. assurance collective, à la condition qu'il verse sa quote-part des cotisations;
- ii. accumulation de l'ancienneté et de l'expérience;

- iii. accumulation des congés de maladie;
- iv accumulation et maintien aux fins de la période du congé estival;
- iv. droit de poser sa candidature à une charge d'enseignement et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme s'il était au travail.

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

L'enseignante ou l'enseignant peut reporter au maximum quatre (4) semaines de paie de la période du congé estival si celles-ci se situent à l'intérieur de l'un ou l'autre des congés prévus au présent article et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration de ce congé, il avise par écrit le Collège de la date du report. À moins d'entente écrite différente avec le Collège, les semaines de congé reportées se situent immédiatement après le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, selon le cas. Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent exclusivement pendant la période du congé estival

25.14

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de vingt-et-une (21) semaines pourvu que l'enseignante en informe le Collège par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Collège, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

L'enseignante doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de la prolongation de son congé de maternité, telle que définie aux clauses 25.22 et 25.25.

25.15

Le Collège transmet à l'enseignante qui ne se conforme pas à la clause 25.14, à sa dernière adresse connue, un avis lui indiquant la date d'expiration de son congé. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat. À compter de la date de réception de cet avis, l'enseignante est réputée être en congé sans traitement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines. Au terme de cette période, si l'enseignante ne s'est pas présentée au travail, elle est réputée avoir démissionné.

25.16

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

Aux fins de l'application de la présente clause ainsi que des clauses 25.19, 25.20, 25.21, 25.22 et 25.25, l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste et, le cas échéant, la tâche d'enseignement qui lui a été attribuée pour l'année de son retour si elle (il) a participé à la répartition des tâches conformément aux clauses 14.04 et 14.05.

25.17 - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

A) Affectation provisoire et congé spécial

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle, l'enfant à naître ou l'enfant qu'elle allaite, l'enseignante enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche vacante qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Elle doit présenter au Collège, dans les plus brefs délais, un certificat médical réglementaire à cet effet.

Lorsque le Collège reçoit un avis de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de l'enseignante ainsi que les motifs à l'appui du retrait préventif.

Si la demande d'affectation est acceptée par la CNESST, l'enseignante est affectée à une autre tâche vacante et conserve les droits et avantages rattachés à sa tâche régulière.

Si le Collège n'effectue pas l'affectation provisoire, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin. Ce congé se termine à la date de son accouchement et pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période d'allaitement. Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu du RQAP, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement et le congé de maternité débute dès ce moment.

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

B) Autres congés spéciaux

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

1. lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement; l'enseignante peut alors se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance invalidité, le cas échéant ;
2. sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;

3. pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Dans les cas visés à l'alinéa 3 de la présente clause, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence de l'équivalent de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par période.

25.18

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

Section III - Autres congés parentaux

25.19 - Congé de paternité

A) Congé de paternité de cinq jours

L'enseignant dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables.

L'enseignant 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 peut être fractionné en journées et doit être pris entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un (1) des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant, dans la mesure où cette journée est prise au cours de l'année scolaire de la naissance.

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

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

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

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines qui, sous réserve de l'alinéa E) de la présente clause, 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 l'enseignant admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour obtenir un congé de paternité, l'enseignant doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date de son départ en indiquant la date de début du congé et la date du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'enseignant est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

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

C) Cas admissible au RQAP

Pendant son congé de paternité prévu à l'alinéa B) de la présente clause, l'enseignant qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit du Collège une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations parentales qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, du RQAP.

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

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.

Les dispositions prévues à la clause 25.12 s'appliquent aux alinéas C) et D) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

D) Cas non admissibles au RQAP

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

E) Suspension et fractionnement du congé de paternité

1. Suspension du congé

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

2. Fractionnement du congé

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

Le nombre de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant.

Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé de paternité est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit aucune indemnité du Collège; il bénéficie des avantages prévus à la clause 25.13.

Les dispositions prévues à la clause 25.08 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au présent alinéa.

F) Retour de congé

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

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité à moins de prolonger le congé de paternité de la manière prévue aux clauses 25.22 et 25.25.

L'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines. Au terme de cette période, l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

25.20 - Congé pour adoption

S'ils sont tous deux à l'emploi du Collège, les parents de l'enfant adopté peuvent se partager le congé et, le cas échéant, l'indemnité pour adoption. Toutefois le congé visé à la clause 25.21 ne peut être octroyé qu'à un seul d'entre eux.

A) Congé d'adoption de cinq jours

L'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être fractionné en journées et ne peut être pris après le quinzième (15^e) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un (1) des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant dans la mesure où cette journée est prise au cours de l'année scolaire de la naissance.

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

B) Congé d'une durée maximale de 5 semaines

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

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

Pour l'enseignante ou l'enseignant non admissible au RQAP, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption.

Pour obtenir un congé d'adoption, l'enseignante ou l'enseignant doit donner un préavis écrit au Collège au moins trois (2) semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit indiquer la date de début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'enseignante ou de l'enseignant est requise auprès de l'enfant nouvellement adopté.

C) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

Pendant les cinq (5) semaines de son congé pour adoption prévu à l'alinéa B) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit du Collège une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations parentales qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou s'il en faisait la demande, du RQAP.

Aux fins du présent alinéa, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une enseignante ou un enseignant a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RQAP.

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. Les dispositions prévues à la clause 25.12 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

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

L'enseignante ou l'enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à l'alinéa B) de la présente clause une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base.

E) Suspension et fractionnement du congé d'adoption

Les dispositions prévues à l'alinéa E) de la clause 25.19 et à la clause 25.08 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.

F) Retour de congé

Au retour du congé d'adoption, l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste.

Dans l'éventualité où ce poste aurait été aboli, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou s'il avait alors été au travail.

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption à moins de prolonger le congé d'adoption de la manière prévue aux clauses 25.22 et 25.25.

L'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines. Au terme de cette période, l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

25.21 - Congé sans traitement en prévision d'une adoption

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

L'enseignante ou l'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Collège au moins deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, ce congé sans traitement pourra être transformé en congé pour adoption prévu à la clause 25.20 à la demande de l'enseignante ou l'enseignant.

Toutefois, ce congé en prévision 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 25.20 s'appliquent.

25.22 - Congé parental sans traitement ou partiel sans traitement

- a) L'enseignante ou l'enseignant a droit à l'un des congés suivants :
1. un congé parental sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'enseignante en prolongation de son congé de maternité ;
 2. un congé parental sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'enseignant en prolongation de son congé de paternité prévu à la clause 25.19 ; toutefois la durée de ce congé ne doit pas excéder la cent-vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ;
 3. un congé parental sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'enseignante ou l'enseignant en prolongation de son congé d'adoption prévu à la clause 25.20 ; 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, l'enseignante ou l'enseignant est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance, à se prévaloir une fois d'un changement, lequel doit coïncider avec le début de l'année scolaire ;

- 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.

L'enseignant 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.

- b) l'enseignant ou l'enseignante 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 l'enseignant ou l'enseignante, 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. Toutefois, cet alinéa ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

Dispositions diverses

25.23

Le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à la clause 25.22 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance. La modification de ces congés est accordée à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

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

25.24

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date initialement prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins quinze (15) jours ouvrables avant la nouvelle date souhaitée de son retour. La nouvelle date de retour est déterminée par le Collège, après entente avec l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat.

25.25 - Congé pour responsabilités parentales

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

25.26

Durant les congés prévus aux clauses 25.21, 25.22 et 25.25, l'enseignante ou l'enseignant :

- i. accumule son ancienneté et son expérience ;
- ii. a le droit de poser sa candidature à un poste d'enseignement et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle ou il était au travail ;
- iii. selon les dispositions des articles 23 et 29, peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective.

Au retour de l'un ou l'autre des congés prévus à la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste ou le poste qu'elle ou il aurait obtenu à sa demande, sous réserve des dispositions de la convention collective.

25.27

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.

25.28

Au cours d'un congé parental sans traitement tel que prévu à la clause 25.22, l'enseignant maintient sa participation au régime d'assurance-maladie qui lui est applicable en versant la prime correspondante pour les cinquante-deux premières semaines, incluant la période du congé de maternité, paternité et d'adoption et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, 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 selon les modalités prévues à la clause 23.06.

25.29

Les indemnités devant être payées par le Collège conformément aux dispositions du présent article correspondent aux indemnités prévues dans les conventions collectives des commissions scolaires francophones.

Advenant une modification du taux des indemnités payables dans les conventions collectives des commissions scolaires francophones, cette modification sera intégrée à la présente convention selon les modalités d'application qui y sont prévues, en y faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 26 - CONGÉS SOCIAUX

26.01

L'enseignant peut s'absenter sans perte de traitement après en avoir avisé le Collège dès que possible, à l'occasion de l'un ou l'autre des événements ci-après décrits :

- a) En cas de décès de sa conjointe, de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles ;
- b) En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son demi-frère ou de sa demi-sœur : cinq (5) jours consécutifs, ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles;
- c) En cas de décès de ses beaux-parents, de son gendre, de sa bru, de ses grands-parents, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son petit-fils, de sa petite-fille: trois (3) jours consécutifs, ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles;
- d) En cas de décès de son ex-conjoint si un enfant né de cette union est encore mineur : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles;
- e) Le mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son demi-frère ou de sa demi-sœur, de son enfant : le jour du mariage;
- f) Un congé dans le cas de changement de domicile, soit le jour du déménagement; cependant, un même enseignant n'a droit qu'à une seule journée de congé par année scolaire;
- g) Le mariage ou l'union civile de l'enseignant : un maximum de sept (7) jours consécutifs, dont le jour de l'évènement;
- h) Un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tout autre évènement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un enseignant à s'absenter de son travail;
- i) L'enseignant peut utiliser un (1) des jours de congé prévus aux paragraphes a), b), c) et d) pour assister à la cérémonie d'inhumation ou de crémation lorsque l'un de ces évènements a lieu à l'extérieur des délais prévus;
- j) Dans les cas visés par les alinéas a), b), c), et d), si l'évènement a lieu à plus de deux-cent-quarante (240 km) du lieu de résidence de l'enseignant, celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel et à un (1) autre jour ouvrable si l'évènement a lieu à plus de quatre-cent-quatre-vingts kilomètres (480 km);
- k) Une quarantaine du Collège décrétée par l'autorité médicale compétente : le nombre de jours fixés par cette autorité médicale.

26.02

L'enseignant qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ne subit de ce fait aucune perte de salaire ni de droit. L'enseignant doit remettre au Collège toute indemnité, à l'exclusion de la partie allouée pour les frais de déplacement et de repas, à la suite de sa comparution comme témoin.

26.03

Sauf s'il s'agit d'une cause pénale ou criminelle dans laquelle il est accusé, l'enseignant appelé à comparaître devant un tribunal administratif, une commission d'enquête ou devant un tribunal pour une cause découlant d'un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

26.04

Aux fins de la présente clause, le terme « parent » est défini de la façon prévue à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (LNT).

L'enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle l'enseignant agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

Les journées ainsi utilisées sont déduites, en premier lieu, du crédit annuel de congés de maladie, par la suite, de la banque accumulée, le cas échéant et, à défaut, ces absences sont sans traitement. Ces journées peuvent être fractionnées en demi-journées.

L'enseignant informe le Collège le plus tôt possible et prend les moyens raisonnables pour limiter la prise et la durée de ces congés.

26.05

L'enseignant peut également s'absenter de son travail pour obligations familiales dans les cas et conformément aux dispositions des articles 79.08 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE 27 - CHARGE PUBLIQUE

27.01

L'enseignant qui est candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire ou appelé à exercer une fonction au sein d'une commission d'enquête gouvernementale obtient, après en avoir avisé par écrit le Collège dans un délai raisonnable, un congé sans traitement si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature.

27.02

L'enseignant conserve un droit de retour à son poste en cas de défaite. S'il décide de se prévaloir de ce droit, il doit en aviser le Collège dans les quinze (15) jours qui suivent sa défaite.

27.03

- a) S'il est élu ou nommé audit poste, l'enseignant a droit à un congé sans traitement pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.
- b) S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle ou occasionnelle de sa part, l'enseignant, après en avoir informé le Collège dans un délai raisonnable, a le droit de s'absenter de son travail, sans traitement, occasionnellement et selon les exigences de sa fonction, en tenant compte de ses responsabilités professionnelles.
- c) Si toutefois ces absences sont telles qu'elles portent préjudice à l'apprentissage de ses élèves, le Collège peut contraindre l'enseignant à utiliser le congé prévu au paragraphe a).
- d) L'enseignant peut alors continuer à participer aux régimes d'assurance collective et de retraite pourvu qu'il en assume entièrement le coût et à condition que le régime de retraite ou les polices maîtresses le permettent.

27.04

Si l'enseignant en congé en vertu de la clause 27.03, démissionne de la charge publique, ne sollicite pas un second mandat ou subit la défaite en brigant de nouveau les suffrages, il doit, dans un délai de dix (10) jours après la démission, la fin du premier mandat ou la défaite, aviser par écrit le Collège de son intention de retourner ou non au travail. À défaut de donner un tel avis, l'enseignant est présumé démissionnaire.

Si l'enseignant concerné désire retourner au travail, le Collège dispose d'un délai de quatre (4) semaines pour le réintégrer à un poste d'enseignement disponible pour lequel il possède les qualifications normalement requises, dès qu'il s'en présente une, sous réserve des dispositions prévues à l'article 14. Tant que cet enseignant ne peut reprendre un tel poste, il est en congé sans traitement.

Lorsque l'enseignant entreprend un second mandat, il est présumé démissionnaire si l'accomplissement des devoirs de sa fonction exige qu'il renouvelle un congé sans traitement selon les dispositions de la clause 27.03.

ARTICLE 28 - CONGÉ POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

28.01

Le Collège peut accorder à un enseignant un permis d'absence sur demande écrite présentée au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, établissant la pertinence de l'activité avec les tâches de l'enseignant, pour lui permettre :

- a) de donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs ou participer à des travaux d'ordre éducatif notamment la rédaction ou la conception de matériel pédagogique;
- b) de devenir membre d'une commission mise sur pied par le gouvernement, d'un comité régional ou provincial, créé par le Ministère ou à agir auprès d'une telle commission ou d'un tel comité comme personne-ressource.

28.02

L'enseignant qui obtient un permis d'absence en vertu de la présente clause pour une activité professionnelle non-rémunérée par une tierce partie ne subit pas de réduction de son salaire.

Cependant, si l'enseignant reçoit une rémunération par une tierce partie, le salaire de l'enseignant est alors réduit d'une somme équivalente à celle reçue à titre d'honoraires, rémunération, traitement ou autres compensations. Cette réduction ne peut en aucun cas excéder un deux-centième ($1/200^e$) du salaire annuel de l'enseignant par jour d'absence au travail. Elle ne comprend pas les allocations ou remboursements de dépenses, frais de voyages, de séjour ou autres.

28.03

Un congé professionnel d'une année scolaire complète pour participer à la rédaction ou à la conception de matériel pédagogique, à tout programme de coopération avec une province canadienne ou un pays étranger, programme officiellement reconnu par le gouvernement du Québec ou le gouvernement du Canada, ainsi que pour exercer une fonction pédagogique hors du Québec en vertu d'un programme d'aide aux pays étrangers est considéré comme un congé sans traitement. Les modalités de l'article 29 régissent un tel congé.

ARTICLE 29 - CONGÉ SANS TRAITEMENT

29.01

Un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel peut être accordé à l'enseignant permanent qui a accumulé trois (3) ans d'ancienneté.

Le présent article ne s'applique pas à une demande de congé sans traitement à temps partiel qui n'affecte que la tâche complémentaire.

29.02 - Congé sans traitement de courte durée

L'enseignant permanent qui désire obtenir un congé sans traitement de moins d'une année scolaire doit soumettre sa demande par écrit au Collège au moins trente (30) jours ouvrables avant le début prévu de son congé. La demande précise la date du retour au travail.

Le Collège avise l'enseignant de son approbation ou de son refus avec copie au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la demande.

29.03 - Congé sans traitement d'une année scolaire complète

L'enseignant permanent qui désire obtenir un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel pour une durée d'une année scolaire complète doit en faire la demande écrite au Collège avant le 15 mars en indiquant les motifs.

Un congé sans traitement d'une année scolaire complète peut être accordé à l'enseignant n'ayant pas bénéficié d'un tel congé depuis un minimum de quatre (4) ans et qui ne bénéficie pas déjà d'un congé sans traitement prévu à la clause 29.02.

Une demande qui respecte les critères d'acceptation des congés sans traitement de l'annexe III est autorisée par le Collège.

Le Collège traite les demandes reçues et transmet la décision aux personnes visées ainsi qu'au Syndicat avant le 1^{er} avril.

29.04

Lorsque l'enseignant en fait la demande par écrit selon les dispositions de la clause 29.03, un congé sans traitement peut être renouvelé pour une seconde année scolaire consécutive.

Une demande de renouvellement qui respecte les critères d'acceptation des congés sans traitement de l'annexe III est autorisée par le Collège.

29.05

L'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement peut participer à la répartition des tâches de l'année scolaire précédant son retour pour l'année scolaire pendant laquelle il bénéficie du congé, tel que prévu dans l'article 14.

29.06

L'enseignant en congé sans traitement peut continuer de bénéficier des avantages découlant du régime d'assurances collectives et du régime de retraite, si lesdits régimes le permettent et à la condition qu'il assume sa quote-part et celle du Collège. Le cas échéant, l'enseignant remettra au Collège avant son départ pour le congé, une série de chèques mensuels couvrant ses obligations pour la période du congé.

ARTICLE 30 - CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ

30.01

Le congé à salaire différé a pour effet de permettre à un enseignant permanent d'étaler son salaire d'une période de travail donnée sur une période plus longue comprenant la durée du congé, lequel est utilisé à la fin de la période d'étalement. Un tel régime comporte une période de travail et une période de congé. Il n'a pas pour but de fournir à l'enseignant des prestations au moment de sa retraite ni de différer de l'impôt.

Les modalités d'un tel congé font l'objet d'une entente particulière entre l'enseignant et le Collège en respect des lois applicables en matière des régimes de retraite.

30.02

- a) Tout enseignant permanent à temps plein peut participer au régime de congé à salaire différé à la condition d'en faire la demande par écrit au Collège avant le 15 mars et d'en obtenir l'autorisation écrite.
- b) Une demande qui respecte les critères d'acceptation des congés sans traitement de l'annexe III est autorisée par le Collège.
- c) Le Collège traite les demandes reçues et transmet la décision aux personnes visées ainsi qu'au Syndicat avant le 1^{er} avril.
- d) N'est pas admissible au régime l'enseignant en congé couvert par l'assurance invalidité ou en congé sans traitement au moment du dépôt de la demande ou au moment de l'entrée en vigueur du régime.

30.03

- a) Le contrat est d'une durée de trois, de quatre ou de cinq ans et le congé est d'une durée d'une année scolaire complète.
- b) L'enseignant qui bénéficie d'un congé à salaire différé peut participer à la répartition des tâches de l'année scolaire précédant son retour pour l'année scolaire pendant laquelle il bénéficie du congé, tel que prévu dans l'article 14. Il demeure ensuite à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à sa période de congé.

30.04

Pendant la période de travail prévue au contrat, la prestation de travail de l'enseignant est la même que celle de tout autre enseignant permanent à temps plein.

30.05

Pendant chacune des années scolaires travaillées visées par le contrat, l'enseignant ne reçoit qu'une part du salaire auquel il aurait droit en vertu de la convention applicable. L'autre part du salaire annuel, appelée le montant différé, est cumulée pendant les

années travaillées afin de constituer le salaire différé qui sera versé pendant l'année consacrée au congé.

La part du salaire versée à l'enseignant et le montant différé varient selon la durée du contrat de la façon suivante :

- a) si le contrat est de trois (3) ans, pendant les deux (2) années de travail, la part du salaire annuel versée à l'enseignant est de soixante-six et deux tiers pour cent ($66 \frac{2}{3} \%$) et le montant différé est trente-trois et un tiers pour cent ($33 \frac{1}{3} \%$) du salaire annuel;
- b) si le contrat est de quatre (4) ans, pendant les trois (3) années de travail, la part du salaire annuel versée à l'enseignant est de soixante-quinze pour cent (75 %) et le montant différé est vingt-cinq pour cent (25 %) du salaire annuel;
- c) si le contrat est de cinq (5) ans, pendant les quatre (4) années de travail, la part du traitement versée à l'enseignant est de quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire annuel et le montant différé est de vingt pour cent (20%) du salaire annuel.

30.06

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant chacune des années scolaires travaillées prévues au contrat, l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont il bénéficierait en vertu de la convention comme s'il ne participait pas au congé à salaire différé.

- a) Pendant l'année scolaire consacrée au congé, les montants différés cumulés au profit de l'enseignant pendant les années travaillées lui sont remis en vingt-six (26) paiements égaux et consécutifs chaque deux semaines;
- b) Pendant l'année scolaire consacrée au congé, l'enseignant n'a droit à aucune des primes et suppléments prévus à la convention;
- c) Sous réserve du paragraphe 30.10 c), pendant la période consacrée au congé, l'enseignant bénéficie de l'assurance collective, à l'exclusion de l'assurance invalidité s'il assume la totalité de la prime et il conserve ses droits dans le cadre des mouvements de main-d'œuvre prévus à l'article 18 de la convention;
- d) Sous réserve de la loi, chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur.

30.07

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

- a) le contrat prend fin à la date de l'évènement et le Collège rembourse à l'enseignant, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la somme des montants différés perçus, et ce, sans intérêt;
- b) sous réserve de la loi, aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignant aurait eus s'il n'avait pas adhéré au contrat.

Ainsi, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des montants différés cumulés par le Collège.

30.08

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

Si le total d'une ou de plusieurs absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à la clause 30.07 s'appliquent.

30.09

Advenant le non-renouvellement de l'enseignant au 1^{er} juillet d'une année scolaire comprise dans le contrat, celui-ci prend fin à cette date et les dispositions de la clause 30.07 s'appliquent.

30.10 - Cas d'invalidité

- a) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié. Dans ce cas, l'enseignant choisit sous réserve des dispositions de la police d'assurance invalidité :
 - 1. soit de continuer sa participation au contrat et reporter le congé à un moment où il ne sera plus invalide. L'enseignant a droit à sa prestation d'assurance invalidité basée sur le salaire prévu au contrat.

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

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

b) L'invalidité survient au cours du congé

Dans ce cas, sous réserve des dispositions de la police d'assurance invalidité, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé et elle sera considérée comme débutant à la date de cessation du contrat de congé à salaire différé de l'enseignant.

L'enseignant a droit, durant son année consacrée au congé, au salaire différé déterminé dans le contrat.

Si la date de cessation de participation au contrat survient au moment où il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance invalidité basée sur son salaire régulier.

c) L'invalidité dure plus de deux ans

Dans ce cas, sous réserve des dispositions de la police d'assurance invalidité, durant les deux premières années, l'enseignant est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux années, le contrat cesse et les montants différés perçus, mais non versés sont remboursés (sans intérêt) sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

30.11

Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'évènement et les dispositions prévues au paragraphe c) de la clause 30.10 s'appliquent.

30.12 - Cas de congé de maternité ou parental

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

Le congé ne peut être interrompu pour permettre la prise du congé de maternité, de paternité ou du congé pour adoption.

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

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

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

Dans ce cas, l'enseignant choisit :

1. soit de reporter le congé à salaire différé à une autre année scolaire;
2. soit de mettre fin au contrat, auquel cas les dispositions de la clause 30.07 s'appliquent.

ARTICLE 31 - RETRAITE

31.01

Régime de retraite

Tous les enseignants sont assujettis au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au Régime de retraite des enseignants (RRE).

31.02

Départ progressif

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

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

- 2) L'entente de départ progressif a pour effet de permettre à un enseignant de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (40 %) d'une tâche éducative pleine.
- 3) L'enseignant à temps plein ou à temps partiel participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
- 4) Aux fins du présent article, le mot « entente » signifie l'entente de départ progressif conclu entre l'enseignant et le Collège.
- 5)
 - a) L'enseignant qui désire se prévaloir du régime de départ progressif doit en faire la demande par écrit au Collège avant le 1^{er} avril précédant l'année scolaire où doit débiter le départ progressif.
 - b) La demande précise la période envisagée par l'enseignant pour le départ progressif ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année scolaire visée.
 - c) En même temps que sa demande, l'enseignant fournit au Collège une attestation de la CARRA selon laquelle il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 6) L'octroi d'une demande visant le départ progressif à la retraite est du ressort du Collège; cependant, dans le cas de refus, le Collège lui en fournit les raisons si l'enseignant en fait la demande.

- 7) Le Collège peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignant pour tenir compte de l'organisation du Collège ou de l'enseignement; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre le Collège et l'enseignant.

Pendant la durée de l'entente, le Collège répartit la tâche de l'enseignant en tenant compte du pourcentage de temps travaillé.

- 8) L'enseignant a droit à un pourcentage de salaire égal au pourcentage de la tâche éducative qu'il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignant à temps plein. Il en est de même des suppléments et des primes, le cas échéant.
- 9) Les avantages découlant des régimes d'assurance sont ceux prévus à l'article 23.
- 10) Au cours de la période du départ progressif, le salaire admissible des années visées par l'entente, aux fins des régimes de retraite RREGOP et RRE, est celui que l'enseignant aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance invalidité s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime.
- 11) La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite RREGOP et RRE.
- 12) Pendant la durée de l'entente, l'enseignant doit verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du salaire applicable, comme si l'enseignant ne s'était pas prévalu du régime de départ progressif.
- 13) Pendant la durée de l'entente, l'enseignant accumule ancienneté et expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de départ progressif.
- 14) L'enseignant a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
- 15) Dans le cas où l'enseignant n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'enseignant aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) années.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

- 16) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le congédiement, le non-renouvellement, le décès de l'enseignant ou la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant en vertu du paragraphe 15 de la présente clause, l'entente prend fin à la date de l'évènement.
- 17) L'enseignant démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.

- 18) Le Collège et l'enseignant signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives au départ progressif.

ARTICLE 32 - SALAIRE

32.01

Le salaire d'un enseignant est établi en fonction de son classement, tel que prévu à l'article 33 de la convention.

32.02

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

Les échelles salariales applicables aux enseignants à l'emploi du Collège varieront aux mêmes dates que celles applicables aux enseignants du secteur secondaire public des commissions scolaires francophones.

32.03

L'enseignant à temps partiel et l'enseignant à temps plein en congé partiel sans traitement sont rémunérés en fonction de leur classement tel qu'établi en vertu de l'article 33 de la convention et au prorata de leur tâche éducative.

32.04

L'enseignant suppléant et l'enseignant à la leçon sont rémunérés sur la base des taux horaires et de la façon prévue dans les conventions collectives des commissions scolaires francophones.

32.05

- a) Si un enseignant accepte, en plus de sa tâche, d'effectuer de la suppléance ou un remplacement, il est rémunéré selon son classement dans l'échelle au prorata de ce que représente ce remplacement par rapport à la tâche maximale individuelle prévue à l'article 13.
- b) Si un enseignant accepte, à la demande du Collège, en plus de sa tâche éducative, d'effectuer de la correction ou toute autre tâche attribuable à un enseignant selon la clause 13.03, celui-ci est rémunéré au taux horaire prévu par son salaire annuel.
- c) Si un enseignant accepte, à la demande du Collège, en plus de sa tâche éducative, d'effectuer toute autre tâche que celles attribuables à un enseignant selon la clause 13.03, celui-ci est rémunéré au taux horaire « toute autre tâche » prévu à l'annexe VII.

32.06

L'enseignant à temps plein qui accepte, avec l'accord des parties, une tâche supérieure à la tâche éducative maximale prévue à la clause 13.04 est rémunéré au prorata de cette tâche supplémentaire pour chaque période qui excède la tâche éducative maximale.

32.07

Le salaire de l'enseignant est payable en vingt-six (26) versements égaux tous les deux (2) jeudis, sous réserve et selon le mode en vigueur au moment de la signature de la présente convention. Le salaire est versé automatiquement par le Collège dans le compte personnel de chaque enseignant à l'établissement bancaire désigné par celui-ci.

Les paies du congé estival sont, au choix de l'enseignant, versées soit en bloc à la fin de l'année scolaire ou alors réparties durant tout l'été tous les deux (2) jeudis.

32.08

En cas d'erreur de cinquante dollars (50 \$) et plus sur la paie, imputable au Collège, celui-ci effectue ce remboursement dans les trois (3) jours ouvrables suivant la demande de l'enseignant ou du Syndicat. En cas d'erreur de moins de cinquante dollars (50 \$) sur la paie, le Collège effectue ce remboursement sur la paie qui suit.

Par ailleurs, s'il s'agit d'un paiement en trop de cinquante dollars (50 \$) ou moins, une déduction équivalente sera effectuée sur la paie suivante. S'il s'agit d'un versement en trop de plus de cinquante dollars (50 \$), les modalités de remboursement doivent faire l'objet d'une entente entre l'enseignant et le Collège. À défaut d'entente, le Collège déduit de chaque paie suivante un montant n'excédant pas vingt pour cent (20 %) du salaire brut de la période.

32.09

Le dépôt par virement bancaire est inscrit sur un bordereau de paie transmis sur un support électronique et comprend les informations suivantes :

- nom et prénom de l'enseignant;
- date de la période de paie;
- salaire régulier brut;
- salaire additionnel;
- paie nette;
- nature et montants des déductions;
- banque de congés de maladie cumulée;
- congés de maladie de l'année courante;
- pourcentage de la tâche éducative;
- échelon.

ARTICLE 33 - CLASSEMENT

33.01

Le classement d'un enseignant est déterminé par sa scolarité et son expérience conformément aux dispositions de la convention.

33.02

L'enseignant doit fournir au Collège les relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes et brevets nécessaires à l'évaluation de ses années de scolarité. Ces documents doivent être certifiés exacts par le représentant de l'organisme duquel ils sont d'origine.

33.03

S'il s'agit d'un nouvel enseignant, le Collège procède au classement provisoire de cet enseignant en se basant sur le Manuel d'évaluation de la scolarité du Ministère ou par analogie avec des cas semblables visés au Manuel, si le cas présenté par l'enseignant n'est pas prévu au Manuel.

Le classement provisoire n'est pas matière à grief.

33.04

Le Collège procède à ses frais à l'évaluation de la scolarité de tout enseignant pour lequel s'appliquent les clauses 33.03 et 33.07 conformément au Manuel d'évaluation de la scolarité en vigueur. Les résultats de cette évaluation doivent être remis à l'enseignant dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la remise des documents pertinents par l'enseignant. Ces résultats correspondent à l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignant et elle est signée par le Collège.

33.05

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

33.06

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

- a) au 1^{er} septembre de l'année scolaire en cours :
 - 1. si au 31 août précédant l'année scolaire en cours, l'enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité
 - et
 - 2. s'il a fourni, avant le 15 octobre de l'année scolaire en cours, les documents requis, à moins que le retard ne puisse lui être imputé.

- b) au 1^{er} février de l'année scolaire en cours :
1. si au 31 janvier de l'année scolaire en cours, l'enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité

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

33.07

Si un enseignant a droit à un reclassement selon la clause 33.06 et si la nouvelle classification est inférieure à celle déjà reconnue par le Collège à l'enseignant impliqué, le Collège ne peut réclamer ou déduire du salaire de l'enseignant concerné les sommes versées en trop conformément au classement provisoire en vigueur. Par contre, si la nouvelle classification est supérieure à celle déjà reconnue par le Collège à l'enseignant impliqué, le salaire de cet enseignant est ajusté, le cas échéant, rétroactivement au 1^{er} septembre ou au 1^{er} février de l'année de la demande faite selon les paragraphes a) et b) de la clause 33.06, que l'enseignant soit ou non encore au service du Collège.

33.08

Dans le cas d'un nouvel enseignant, si l'attestation officielle lui assure une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établi par le Collège, le traitement de cet enseignant est ajusté rétroactivement jusqu'au 1^{er} septembre ou au 1^{er} février de l'année en cours ou à sa date d'engagement si elle est postérieure au 1^{er} septembre ou au 1^{er} février de sa première année d'engagement, que l'enseignant soit ou non encore au service du Collège.

Si l'attestation officielle assure à l'enseignant une scolarité inférieure à celle du classement provisoire établi par le Collège, son salaire est réduit à celui de l'échelle correspondant à la scolarité qui lui est reconnue. Le réajustement s'effectue à partir de la date de la réception par l'enseignant de l'attestation officielle signée par le Collège, et celui-ci ne peut réclamer ou déduire du salaire de l'enseignant concerné les sommes versées en trop conformément au classement provisoire préalablement en vigueur.

33.09

L'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle signée par le Collège peut, dans les soixante (60) jours de la date de réception de cette attestation officielle (excluant les mois de juillet et d'août), déposer une plainte au Comité de révision et de conseil de la scolarité. Le Syndicat peut aussi déposer une plainte au Comité de révision de la scolarité aux mêmes conditions.

La décision de ce Comité ou du ministre faisant suite à une recommandation du Comité est sans appel et lie l'enseignant, le Syndicat et le Collège. Le Collège délivre alors à l'enseignant une nouvelle attestation conforme à cette décision.

33.10

Est reconnue comme une année d'expérience :

- a) une année scolaire, pendant laquelle un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique à temps plein dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère ou, s'il s'agit d'un établissement hors du Québec, dans un établissement reconnu par l'autorité gouvernementale compétente sur cet établissement;
- b) une année scolaire pendant laquelle l'enseignant à temps plein ou à temps partiel a enseigné, pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs ou non dans un établissement reconnu par le Ministère ou, s'il s'agit d'un établissement hors du Québec, dans un établissement reconnu par l'autorité gouvernementale compétente sur cet établissement;
- c) le temps d'enseignement dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, comme enseignant à temps partiel ou à la leçon. Le temps accumulé requis pour constituer une (1) année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours comme enseignant à temps plein, mais l'enseignant ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété cent-trente-cinq (135) jours;

33.11

Le Collège peut, lors de l'engagement d'un enseignant, lui reconnaître l'exercice d'un métier ou d'une profession qui est en rapport avec la fonction qu'il vient exercer au Collège.

33.12

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

33.13

Au début de chaque année scolaire, la reconnaissance des années d'expérience est mise à jour.

ARTICLE 34 - PERFECTIONNEMENT

34.01

Le Collège et le Syndicat reconnaissent l'importance du perfectionnement et conviennent de mettre en œuvre des activités de perfectionnement aux fins suivantes :

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

34.02

Le Collège encourage la participation des enseignants à des colloques, à des congrès, à des stages ou à des formations d'une ou de plusieurs journées.

34.03

Le Collège doit, à même son budget de perfectionnement, mettre à la disposition du comité pédagogique un montant annuel de deux-cent-cinquante dollars (250 \$) par enseignant à temps plein ou l'équivalent aux fins de perfectionnement et de formation.

34.04

Conformément à la clause 12.07 f) et en fonction des budgets définis à la clause 34.03, le comité pédagogique est responsable et décide de l'application des dispositions suivantes :

- a) établir les priorités de perfectionnement et de formation continue des enseignants;
- b) fixer les critères d'éligibilité ;
- c) déterminer les critères d'attribution;
- d) affecter les sommes disponibles prévues à la clause 34.03;
- e) établir les modalités de versements des sommes disponibles.

34.05

Aux fins de perfectionnement et de formation continue, une libération partielle ou totale de la tâche d'un enseignant est considérée comme un congé sans traitement. Les modalités de l'article 29 régissent un tel congé.

34.06

Le Collège assume la gestion financière du budget prévu à la clause 34.03. Il reçoit et achemine les demandes reçues au comité pédagogique.

Un bilan des opérations est remis au comité pédagogique et au Syndicat deux (2) fois par année.

Le Collège met à la disposition du comité pédagogique et du Syndicat les pièces utiles et nécessaires relatives aux montants alloués en vertu du présent article.

34.07

Lorsque préalablement approuvé par la direction des services pédagogiques ou par le comité pédagogique en vertu de la clause 34.04, le Collège rembourse à l'enseignant les frais de déplacement, d'inscription et de séjour encourus pour participer à des activités de perfectionnement prévues au présent article.

34.08

Le Collège assume les frais mentionnés à la clause 34.07 selon les critères et les barèmes qu'il établit après consultation en CRT.

ARTICLE 35 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

35.01

En vue d'assurer le bien-être et de prévenir les maladies et les accidents du travail, le Collège prend les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'enseignant, en conformité avec les lois et règlements applicables. Découlant de ce qui précède, le Collège maintient le comité de santé et sécurité au travail.

35.02

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

L'enseignant doit respecter les règlements et les consignes ayant trait à la santé et la sécurité au travail et faire un usage adéquat de l'équipement en vue de prévenir les risques de blessure ou de maladie.

35.03

Le Syndicat peut soumettre au CRT toute question ou litige relativement à la santé et à la sécurité au travail.

35.04

Le Collège informe le Syndicat de toute lésion professionnelle qui fait l'objet d'une réclamation à la CNESST.

35.05

L'enseignant a accès durant les heures de travail aux services de santé offerts aux élèves.

35.06

En cas d'accident de travail ou de lésion professionnelle, l'enseignant informe un représentant du Collège, et ce, autant que faire se peut, avant de quitter les lieux.

35.07

Deux enseignants siègent au comité de santé et sécurité au travail.

ARTICLE 36 - HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

36.01

Le Collège et le Syndicat conviennent de collaborer afin de prévenir et de mettre fin à toute situation de harcèlement physique ou psychologique affectant un employé du Collège ou un élève.

Constitue du harcèlement toute conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne pour celle-ci un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par des paroles, des actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

36.02

À cet effet, le Collège et le Syndicat, par leurs représentants respectifs, coopèrent pour maintenir un climat de travail exempt de toute forme de violence physique ou psychologique.

36.03

Le Collège et le Syndicat conviennent de prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

36.04

Un enseignant présumé victime de harcèlement physique ou psychologique ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété à l'occasion du traitement ou du règlement d'une plainte qu'il formule au Syndicat ou au Collège.

L'enseignant qui croit avoir été victime de harcèlement peut déposer une plainte par voie de grief comme le prévoit la présente convention. Le mécanisme entourant le dépôt dudit grief et son traitement est le même que stipulé à l'article 9 de la présente convention.

Nonobstant le délai prévu à la clause 9.02, le délai pour le dépôt d'une telle plainte peut se faire dans les deux (2) ans suivants les dernières manifestations de la conduite de harcèlement.

L'arbitre de griefs saisi d'une plainte de harcèlement, outre la compétence qui lui est reconnue par la convention, possède également la compétence accordée à la Commission des relations du travail en cette matière par la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE 37 - DIVERS

37.01

L'enseignant dispose d'un bureau, d'une chaise et d'un espace de rangement dans une salle de travail qui lui est attribuée par le Collège.

L'enseignant a accès au Collège durant l'année scolaire pendant la semaine normale de travail. L'accès en soirée, en fin de semaine et pendant les congés de Noël, de la relâche et d'été est sujet aux directives en vigueur.

L'enseignant doit signaler la perte de ses clés dans les plus brefs délais au Collège.

L'entretien des locaux est la responsabilité du Collège.

37.02

L'enseignant a accès au service de photocopie du Collège aux fins de son travail.

Un service de dépannage pour photocopies de petit tirage est disponible selon les politiques en vigueur au Collège.

37.03

L'enseignant peut stationner sa voiture sans frais dans l'une des aires de stationnement désignées par le Collège.

37.04

Le Collège assume les frais d'impression de vingt (20) exemplaires de la convention collective qu'il remet au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention.

Le Collège donne également accès à une version électronique de la convention à tous les enseignants.

37.05

Le Collège décerne chaque année une (1) bourse d'étude, par enfant, équivalant à quarante pour cent (40 %) des droits de scolarité de l'enfant d'un enseignant ou de son conjoint qui fréquente le Collège au niveau secondaire et à vingt pour cent (20 %) à l'enfant qui fréquente le Collège au niveau primaire.

37.06

L'enseignant bénéficie gratuitement des principales activités sportives pratiquées en groupe de quatre personnes ou plus sur les plateaux du Complexe Jean de la Mennais.

De plus, son conjoint, sa conjointe et ses enfants bénéficient d'une réduction de vingt-cinq pour cent (25 %) sur les couts d'inscription.

37.07

L'enseignant dispose à chaque début d'année scolaire d'un crédit de vingt-cinq dollars (25 \$) pour l'achat de matériel scolaire au magasin scolaire du Collège.

37.08

Tous les frais relatifs à la vérification des antécédents judiciaires de l'enseignant prévue à la Loi sur l'enseignement privé sont à la charge du Collège.

37.09

Lorsque le Collège prévoit organiser des mesures d'appui pendant la période estivale, il s'engage à annoncer et, le cas échéant, à offrir les tâches à combler en priorité aux enseignants du collège.

L'enseignant qui accepte une tâche de mesure d'appui pendant la période estivale est rémunéré selon l'échelle salariale d'un enseignant à la leçon.

37.10

Dans l'éventualité où le Collège prévoit modifier des conditions de travail non prévues à la présente convention collective, il s'engage à en discuter lors d'une rencontre du comité des relations du travail.

Cette modification ne peut être fondée sur des motifs discriminatoires, arbitraires ou de mauvaise foi.

37.11

Une fois par année, des représentants du Syndicat et du conseil d'administration du Collège se rencontrent afin d'échanger sur des questions d'intérêt commun, notamment le bilan de l'année précédente, les priorités de part et d'autre pour l'année à venir, la planification stratégique et le projet éducatif de l'établissement.


ARTICLE 38 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2024.

Toutefois, les conditions de travail contenues dans cette dernière continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Prairie, le 5 novembre 2019,

Pour le Collège :

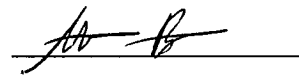


Gérard Archambault



Harry Sylvestère

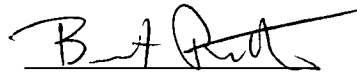
Pour le Syndicat :



Mathieu Boutin



Pascal C. Bélisle



Benoît Lambert-Piquette

ANNEXE I - LISTE ET DESCRIPTION DES CHAMPS D'ENSEIGNEMENT

Champ 1 : Primaire

L'enseignement du français, langue d'enseignement, de la mathématique, de l'univers social, de la science et technologie et de l'éthique et culture religieuse dans les classes de niveau primaire.

Champ 2 : Éducation physique et à la santé

L'enseignement de l'éducation physique et à la santé dans les classes des niveaux primaire et secondaire.

Champ 3 : Art dramatique

L'enseignement de l'art dramatique dans les classes du niveau secondaire.

Champ 4 : Arts plastiques

L'enseignement des arts plastiques dans les classes du niveau secondaire.

Champ 5 : Danse

L'enseignement de la danse dans les classes du niveau secondaire.

Champ 6 : Espagnol

L'enseignement de l'espagnol, langue tierce dans les classes du niveau secondaire.

Champ 7 : Français, langue d'enseignement

L'enseignement du français, langue d'enseignement dans les classes du niveau secondaire.

Champ 8 : Anglais, langue seconde

L'enseignement de l'anglais, langue seconde (« English as a second language », « Enriched English as a second language »), dans les classes des niveaux primaire et secondaire.

Champ 9 : Anglais, langue d'enseignement

L'enseignement de l'anglais, langue d'enseignement (« English language arts ») dans les classes du niveau secondaire.

Champ 10 : Mathématique

L'enseignement de la mathématique dans les classes du niveau secondaire.

Champ 11 : Musique

L'enseignement de la musique dans les classes du niveau secondaire.

Champ 12 : Univers social

L'enseignement de la géographie, de l'histoire, de monde contemporain et d'autres cours du domaine des sciences humaines dans les classes du niveau secondaire.

Champ 13 : Science et technologie

L'enseignement de la science et de la technologie, de la chimie, de la physique et d'autres cours du domaine de la science et de la technologie dans les classes du niveau secondaire.

Champ 14 : Éthique et culture religieuse

L'enseignement en éthique et culture religieuse dans les classes du niveau secondaire.

Champ 15 : Psychologie

L'enseignement de la psychologie dans les classes du niveau secondaire.

Champ 16 : Informatique

L'enseignement de l'informatique dans les classes du niveau secondaire.

Champ 17 : Médias et communication

L'enseignement de médias et communication dans les classes du niveau secondaire.

Champ 18 : Hors champ

L'enseignement d'un cours tel un projet intégrateur qui n'est pas fondé sur un domaine spécifique.

ANNEXE II - CODES À EXCLURE

Codes à exclure des dispositions de l'alinéa 14.03 b)

Code du ministère	Sigle du collège
43102	EPS102
43202	EPS202
43302	EPS302, SPR3MULT, SPR3SOC, SPR3VOL
43402	EPS402, SPR4MULT, SPR4SOC, SPR4VOL
43502	EPS502, SPR5MULT, SPR5SOC, SPR5VOL
58404	STE404E, STE404
64426	MAT426T
68472	MAT472
68542	MAT542T
102522	FIN522
117542	PRI542
168104	ART104
168204	ART204
168402	ART402
168502	ART502
169104	MUG104
169204	MUA204, MUG204
169302	MUA302, MUG302
169402	CBO402, GTR402
169502	CBO502, GTR502
170402	DRA402
170502	DRA502
172402	DAN402
172502	DAN502

ANNEXE III - CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ DES DEMANDES DE CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 1) Cette annexe définit les critères d'admissibilité des demandes des congés suivants :
 - a) congé sans traitement d'une année complète formulé conformément à la clause 29.03;
 - b) renouvellement d'un congé sans traitement d'une année complète formulé conformément à la clause 29.04;
 - c) congé à salaire différé formulé conformément à la clause 30.02;
 - d) congé de perfectionnement formulé conformément à la clause 34.05;
 - e) congé professionnel formulé conformément à la clause 28.03.

- 2) Les congés suivants sont accordés sur demande :
 - Un congé pour charge publique accordé en vertu de l'article 27;
 - Une libération syndicale accordée en vertu de clause 6.10.

- 3) Les autres congés sont accordés selon l'ordre de priorité suivant :
 - a) Un congé à salaire différé accordé en vertu de l'article 30.02;
 - b) Un congé de perfectionnement accordé en vertu de la clause 34.05;
 - c) Un congé professionnel accordé en vertu de la clause 28.03;
 - d) Un congé sans traitement à temps plein accordé en vertu de la clause 29.03;
 - e) Un renouvellement de congé sans traitement accordé en vertu de la clause 29.04.

- 4) Chaque demande de congé est soumise aux critères d'admissibilité du tableau 1 selon l'ordre des priorités du paragraphe 3. À priorité égale, l'ancienneté, l'expérience, la scolarité et le hasard seront utilisés, respectivement, pour trancher.

Le Collège autorise une demande de congé si le nombre de congés en vigueur durant cette année scolaire n'excède pas le maximum prévu au tableau suivant :

TABLEAU 1

Catégorie	Maximum de congés accordés, incluant la demande de congé sous considération
Enseignants du département d'arts	2
Enseignants du département d'anglais	2
Enseignants du département d'éducation physique et à la santé	2
Enseignants du département d'éthique et culture religieuse	2
Enseignants du département de français	2
Enseignants du département de mathématique	2
Enseignants du département de science et technologie	2
Enseignants du département d'univers social	2
Enseignant du primaire	2

En tout temps, le nombre maximum d'enseignants du Collège pouvant bénéficier des congés prévus en vertu de la présente annexe ne peut excéder huit (8).

ANNEXE IV - COMPENSATION POUR DÉPASSEMENT DES MAXIMA D'ÉLÈVES PAR GROUPE

L'enseignant visé par la clause 13.08 a droit au montant de compensation défini suivant pour chaque portion du calendrier scolaire à laquelle elle s'applique :

Pour l'enseignant du secondaire, un dollar et quatre-vingts cents (1,80 \$) par période par élève en dépassement;

Pour l'enseignant du primaire, deux dollars (2,00 \$) par période de soixante-dix (70) minutes par élève en dépassement et deux dollars et cinquante-cinq cents (2,55 \$) par période de quatre-vingt-dix (90) minutes par élève en dépassement.

Tableau 1

Groupe ou groupe-mixte	Maximum avant compensation	Plafond (Maximum absolu)
Groupes ou groupes-mixtes du primaire.	28	28 ¹
Groupes du programme régulier de la 1 ^{re} à la 4 ^e secondaire.	32	33 ¹
Groupes du programme enrichi de la 1 ^{re} à la 4 ^e secondaire	36	37
Groupes-mixtes de 1 ^{re} à la 4 ^e secondaire à l'exception des cours d'anglais des programmes EESL et ELA	34	35
Groupes ou groupes-mixtes d'anglais des programmes EESL et ELA du secondaire	36	37
Groupes ou groupe-mixtes en EDPHY du secondaire	36	36
Groupes ou groupes-mixtes du profil sciences de la 5 ^e secondaire	36	37
Groupes ou groupes-mixtes du profil général de la 5 ^e secondaire	34	35

¹ Toutefois, exceptionnellement aux fins de l'organisation scolaire, le maximum absolu d'élèves pourrait atteindre vingt-neuf (29) pour les deux niveaux du primaire en 2019-2020 et pour la 6^e année du primaire en 2020-2021, et trente-quatre (34) au programme régulier du premier cycle du secondaire avec compensation monétaire.

ANNEXE V - POURCENTAGE D'UNE TÂCHE COMPLÈTE EN FONCTION DU NOMBRE D'HEURES D'ENSEIGNEMENT PAR CYCLE HORAIRE

Secondaire

Heures de la tâche d'enseignement par cycle horaire	Pourcentage de la tâche éducative
1	A la leçon
2	A la leçon
3	A la leçon
4	A la leçon
5	A la leçon
6	A la leçon
7	A la leçon
8	A la leçon
9	A la leçon
10	35
11	40
12	45
13	50
14	50
15	55
16	60
17	65
18	70
19	70
20	75
21	80
22	80
22,5	100
23	100
24	100
25	100
26	100
27	100
28	100

ANNEXE VI - POURCENTAGE D'UNE TÂCHE COMPLÈTE EN FONCTION DU NOMBRE D'HEURES D'ENSEIGNEMENT PAR CYCLE HORAIRE

Primaire

Heures de la tâche d'enseignement par cycle horaire	Pourcentage de la tâche éducative
1	A la leçon
2	A la leçon
3	A la leçon
4	A la leçon
5	A la leçon
6	A la leçon
7	A la leçon
8	A la leçon
9	A la leçon
10	A la leçon
11	35
12	40
13	40
14	45
15	50
16	50
17	55
18	60
19	60
20	65
21	70
22	70
23	75
24	80
25	80
26	100
27	100
28	100
29	100
30	100
31	100
32	100
33	100
34,5	100

ANNEXE VII - AUTRES TÂCHES (PRIMAIRE ET SECONDAIRE)

Taux horaire : 38,41 \$

ANNEXE VIII - CONTRAT D'ENGAGEMENT

ENTRE

Le Collège Jean de la Mennais, établissement d'enseignement privé légalement constitué, ayant son siège social au 870, chemin de Saint-Jean, La Prairie, Québec, J5R 2L5, ci-après appelé « Le Collège »

ET

(nom) résidant au (adresse), ci-après appelé « L'Enseignant ».

Le Collège et l'Enseignant conviennent de ce qui suit :

1. Nature du contrat

Le Collège retient les services de l'Enseignant comme :

- ___ enseignant à temps plein;
- ___ enseignant à temps partiel;
- ___ enseignant remplaçant de _____;
- ___ enseignant à la leçon.

2. Obligations de l'enseignant

- a) L'enseignant convient de se conformer à la Loi, aux règlements du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, aux résolutions et aux règlements du Collège.
- b) L'enseignants'engage à fournir sans délai, au Collège, toutes les autres informations et certificats requis par le Collège avant la date de la signature des présentes.

3. Obligations du collège

- a) Le Collège s'engage à verser le salaire et à accorder à l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

4. Dispositions générales

- a) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ (date).
- b) Ce contrat se termine le _____ (date)
- c) Pour l'enseignant remplaçant, ce contrat se termine le ou vers le _____ (date), à la date du retour du titulaire du poste ou au plus tard à la fin de l'année scolaire en cours.
- d) Les dispositions de la convention collective régissant le Collège et le Syndicat des enseignantes et enseignants du collège Jean de la Mennais – CSN qui représente les enseignants font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ, le _____ à _____

POUR LE COLLÈGE :

(nom et fonction)

L'ENSEIGNANT :

(nom)

ANNEXE IX - FICHE DE L'ENSEIGNANT

Année scolaire :

A. Renseignements personnels

Nom :

Prénom :

Adresse

Téléphone :

Courriel personnel :

B. Autorisation d'enseigner

Numéro de brevet :

Autorisation d'enseigner :

Échéance :

Renouvellement de l'autorisation d'enseigner :

Échéance :

Tolérance d'embauche :

N.B. : Selon les dispositions de la clause 7.01 b), cette fiche sera fournie au Syndicat à moins d'avis contraire de l'enseignant.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX DISPOSITIONS TRANSITOIRES

- 1) Les parties conviennent que la convention collective prendra effet à la date de la signature.
- 2) Malgré ce qui précède les nouvelles dispositions concernant le comité pédagogique et plus précisément les clauses 11.03, 13.9c) et l'article 12.00 s'appliqueront à compter de l'année scolaire 2020-2021.
- 3) De plus il est convenu que tous les postes du comité pédagogique seront en élection au début de l'année scolaire 2020-2021.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Prairie le 5 novembre 2019



Richard Myre, directeur général
Collège Jean de la Mennais



Mathieu Boutin, président
Syndicat des enseignantes et
enseignants du Collège Jean de la
Mennais-CSN

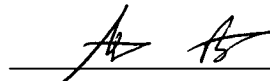
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MESURES D'ALLÈGEMENT DE LA TÂCHE ÉDUCATIVE

Malgré les dispositions de l'article 13.04, à compter de l'année scolaire 2022-2023, la tâche éducative au secondaire est de 28,66 h ou 1 720 minutes par cycle si, au 30 septembre de l'année scolaire précédente, la moyenne du nombre d'élèves par groupe au secondaire est égale ou supérieure à 32 ou si le nombre d'élèves total au secondaire est égal ou supérieur à 1 486.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Prairie le 5 novembre 2019



Richard Myre, directeur général
Collège Jean de la Mennais

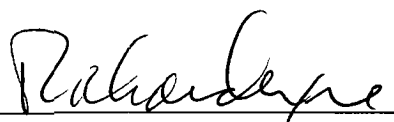


Mathieu Boutin, président
Syndicat des enseignantes et
enseignants du Collège Jean de la
Mennais-CSN

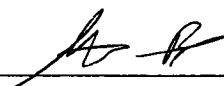
LETTRE D'ENTENTE PORTANT SUR LA MISE SUR PIED D'UN COMITÉ AD HOC PARITAIRE POUR LE PRIMAIRE

- 1) Le collège s'engage à mettre en place, au cours de l'année scolaire 2019-2020, un comité ad hoc paritaire composé de deux enseignants du primaire dont un est nommé par le Syndicat et l'autre est élu par ses pairs, et de deux personnes désignées par le Collège.
- 2) Le mandat de ce comité est le suivant :
 - Analyser la situation afin de cibler les besoins des élèves et de leurs parents, de même que les attentes du personnel enseignant du primaire;
 - Identifier les services qui seront rendus au primaire, notamment concernant la reprise d'évaluation et le suivi des élèves à besoins particuliers;
 - Préciser le suivi de la mise en œuvre des mesures prescrites par le/la TES auprès des enseignants;
 - Transmettre ses recommandations à la direction du collège.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Prairie le 5 novembre 2019.



Richard Myre, directeur général
Collège Jean de la Mennais



Mathieu Boutin, président
Syndicat des enseignantes et
enseignants du Collège Jean de la
Mennais-CSN

**LETTRE D'ENTENTE PORTANT SUR LES MODALITÉS DE VERSEMENT
DES INDEMNITÉS DE CONGÉ DE MATERNITÉ**

CONSIDÉRANT les dispositions relatives aux droits parentaux prévues à l'article 25 de la convention collective;

CONSIDÉRANT que la présente lettre d'entente a pour but de clarifier les règles applicables pour le versement des indemnités lorsque le congé de maternité se situe à l'extérieur du calendrier scolaire, durant la période du congé estival.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
- 2) Durant le congé estival, une personne salariée admissible au congé de maternité a droit à la suspension du versement de l'indemnité de maternité de l'employeur prévue aux clauses 25.10 et 25.11 de la convention collective pour une durée maximale de quatre (4) semaines successives.

Ces semaines sont distinctes de celles pouvant faire l'objet du report prévu au dernier paragraphe de la clause 25.13.


Pendant cette période de quatre (4) semaines, la personne salariée admissible au congé de maternité reçoit de l'employeur sa rémunération estivale régulière.

De plus, cette suspension a pour effet d'allonger d'autant la durée du congé de maternité et l'indemnité qui en découle prévue à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Prairie le 5 novembre 2019.



Richard Myre, directeur général
Collège Jean de la Mennais



Mathieu Boutin, président
Syndicat des enseignantes et
enseignants du Collège Jean de la
Mennais-CSN