

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-2123

N° dossier d'accréditation : AM-1001-3984

EMPLOYEUR COLLÈGE LETENDRE 1000, BOULEVARD DE L'AVENIR LAVAL QC H7N 6J6 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU COLLÈGE LETENDRE 1000, BOULEVARD DE L'AVENIR LAVAL QC H7N 6J6 Affiliation : Indépendant - Local		
TIERS CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC 9405, RUE SHERBROOKE EST MONTREAL QC H1L 6P3		
Date signature : 2018-03-27	Nombre de salariés visés : 33	Date début : 2018-03-27
Date dépôt : 2018-03-29		Date d'expiration : 2023-06-30

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2018-04-04
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur: (418) 644-6969

Convention collective intervenue

Entre :

Le Collège Letendre

Et :

**Le Syndicat des enseignantes et enseignants
du Collège Letendre**



En vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2023

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1-0.00	Définitions	7
1-1.00	Définitions	7
Chapitre 2-0.00	But de la convention, champ d'application et reconnaissance	14
2-1.00	But de la convention.....	14
2-2.00	Champ d'application.....	14
2-3.00	Reconnaissance.....	14
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales.....	15
3-1.00	Communications et affichage des avis syndicaux.....	15
3-2.00	Utilisation des locaux et de l'équipement de l'Employeur.....	15
3-3.00	Documentation	16
3-4.00	Régime syndical.....	16
3-5.00	Libérations pour activités syndicales.....	17
3-6.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent.....	20
Chapitre 4-0.00	Consultation et représentation	21
4-1.00	Objets de consultation.....	21
4-2.00	Commission pédagogique.....	22
Chapitre 5-0.00	Conditions d'emploi et avantages sociaux.....	24
5-1.00	Engagement.....	24
5-2.00	Permanence et rupture de contrat.....	25
5-3.00	Dossier d'état de service et mesures disciplinaires.....	26
5-4.00	Surplus de personnel enseignant et distribution de tâches.....	28
5-5.00	Postes disponibles hors de l'unité d'accréditation.....	31
5-6.00	Liste de rappel.....	32
5-7.00	Remplacement.....	32
5-8.00	Indemnité de mise à pied	32
5-9.00	Ancienneté	33
5-10.00	Droits parentaux.....	34
5-11.00	Congés sociaux.....	58
5-12.00	Assurance collective	60
5-13.00	Congé de maladie	63
5-14.00	Congé sans salaire et travail à temps partagé.....	65
5-15.00	Régime de congé à salaire différé (RCSD).....	67
5-16.00	Retraite progressive	68
5-17.00	Dépôts à une institution financière	69
5-18.00	Régime de retraite.....	69
5-19.00	Responsabilité civile.....	69

Chapitre 6-0.00	Rémunération des enseignants	71
6-1.00	Classement	71
6-2.00	Reclassement	73
6-3.00	Reconnaissance des années d'expérience.....	74
6-4.00	Rémunération.....	75
6-5.00	Rémunération en supplément	76
6-6.00	Suppléance	76
6-7.00	Rémunération lors d'un remplacement	76
6-8.00	Versement du salaire	77
Chapitre 7-0.00	Recyclage et perfectionnement	79
7-1.00	Recyclage et perfectionnement.....	79
7-2.00	Administration du fonds de perfectionnement.....	80
Chapitre 8-0.00	Activités professionnelles.....	81
8-1.00	Préparation et présentation des cours et évaluation des élèves.....	81
8-2.00	La tâche de l'enseignant	81
8-3.00	Charge d'enseignement	82
8-4.00	Horaire des activités professionnelles.....	84
8-5.00	Fournitures du matériel didactique.....	88
Chapitre 9-0.00	Comité de relations du travail (CRT).....	89
9-1.00	Comité de relations du travail (CRT).....	89
Chapitre 10-0.00	Griefs et arbitrage	90
10-1.00	Procédure de règlement des griefs	90
10-2.00	Procédure d'arbitrage.....	91
10-3.00	Procédure d'arbitrage accélérée	93
Chapitre 11-0.00	Dispositions diverses	94
11-1.00	Droits acquis	94
11-2.00	Nullité d'une stipulation	94
11-3.00	Impression de la convention	94
11-4.00	Modification des dispositions de la convention	94
11-5.00	Représailles et discrimination	94
11-6.00	Harcèlement psychologique	95
11-7.00	Dénonciation de la convention	96
11-8.00	Rétroactivité	96
11-9.00	Fusion, annexion, cession, cessation.....	96
11-10.00	Durée de la convention	96
11-11.00	Genre	97
Annexe A	Certificat d'accréditation	99
Annexe B	Contrat d'engagement d'un enseignant	102

Annexe C	Charge d'enseignement	104
Annexe D	Fiche de l'enseignant	105
Annexe E	Congé sabbatique à salaire différé (RCSD)	107
Annexe F	Déclaration du motif d'absence	114
Annexe G	Liste des enseignants par ordre d'ancienneté générale au Collège Letendre au 30 septembre 2017	115
Annexe G	Liste des enseignants par ordre d'ancienneté de département au Collège Letendre au 30 septembre 2017	118
Annexe G	Liste des enseignants par ordre d'ancienneté de matière au 30 septembre 2017	121
Annexe H	Représentation des enseignants à la Corporation et au Conseil d'administration du Collège	129
Annexe I	Libérations pour la transition reliée à la gestion du programme de l'assurance collective	130
Annexe J	Échelles annuelles de salaire applicables à l'enseignant à temps complet	131
Annexe K	Tableau synthèse des droits parentaux et du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) (À titre indicatif)	133
Annexe L	Hygiène, santé et sécurité au travail, accident du travail et maladies professionnelles	134
Annexe M	Annexe relative au programme Sport-études	137

Chapitre 1-0.00 Définitions

1-1.00 Définitions

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

1-1.01 **Activité de groupe, de classe ou de cycle**

Toute activité organisée par le Collège regroupant une classe complète ou des groupes d'élèves et dont la participation est obligatoire : journée d'accueil, journée de plein air, etc.

1-1.02 **Ancienneté générale**

Temps d'emploi continu d'un enseignant titulaire d'un poste à titre d'enseignant à temps complet, à temps partiel ou à la leçon pour l'Employeur, calculé en termes d'années et de fraction d'année sur la base de deux cents (200) jours.

1-1.03 **Ancienneté par département**

Temps d'emploi accumulé d'un enseignant titulaire d'un poste à titre d'enseignant à temps complet, à temps partiel ou à la leçon pour l'Employeur, dans un même département, dans l'une ou l'autre des matières comprises dans ce département, calculé en termes d'années et de fraction d'année.

1-1.04 **Ancienneté par matière**

Temps d'emploi accumulé d'un enseignant titulaire d'un poste à titre d'enseignant à temps complet, à temps partiel ou à la leçon pour l'Employeur, pour chacune des matières pour la ou lesquelles il a occupé un poste, calculé en termes d'années et de fraction d'année.

1-1.05 **Année d'engagement**

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

1-1.06 **Année d'expérience**

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

1-1.07 Année de scolarité

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

1-1.08 Année de service

Toute année de travail passée à l'emploi du Collège.

1-1.09 Année de travail

Les deux cents (200) jours de travail qui s'échelonnent du 24 août au 30 juin suivant, conformément aux règlements sur le régime pédagogique prévus par l'article 25 de la Loi sur l'enseignement privé (RLRQ, c.E-9.1). Advenant une modification auxdits règlements, la présente clause est modifiée pour être conforme aux règlements.

1-1.10 Avertissement

Un reproche verbal de nature disciplinaire adressé à un enseignant par le directeur général du Collège ou son représentant autorisé.

1-1.11 Centrale ou CSQ

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) ou tout organisme lui succédant.

1-1.12 Congédiement

Une mesure disciplinaire prise à l'endroit d'un enseignant et dont l'effet est de mettre fin à son contrat d'engagement ou de ne pas renouveler le contrat d'engagement.

1-1.13 Conjointe ou conjoint

Désigne les personnes du même sexe ou de sexe différent dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) qui sont mariés ou unis civilement et cohabitent ;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an ;

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

1-1.14 Échelle

L'une des échelles de salaire telles qu'elles sont indiquées à la clause 6-1.08.

1-1.15 Échelon d'expérience

La subdivision en ordonnée d'une échelle de taux correspondant à l'année d'expérience que l'enseignant est en voie d'acquérir.

1-1.16 Employeur ou Collège

Le Collège Letendre ou toute autre corporation qui lui succéderait.

1-1.17 Enseignant

Toute personne engagée par l'Employeur pour dispenser une charge professionnelle telle qu'établie par l'Employeur et telle que définie au chapitre 8-0.00, à l'exclusion du personnel de direction.

1-1.18 Enseignant à temps complet

Tout enseignant ayant une charge d'enseignement à temps complet : c'est-à-dire, une charge d'enseignement qui comporte, par cycle de neuf (9) jours, un minimum de vingt et une (21) périodes de soixante-quinze (75) minutes ou l'équivalent et un maximum de vingt-six (26) périodes de soixante-quinze (75) minutes ou l'équivalent.

1-1.19 Enseignant à temps partiel

Tout enseignant dont la charge d'enseignement comporte un maximum de vingt (20) périodes de soixante-quinze (75) minutes et un minimum de quatorze (14) périodes de soixante-quinze (75) minutes par cycle de neuf (9) jours ou l'équivalent et qui doit assurer une disponibilité proportionnelle à sa charge d'enseignement par rapport à la charge moyenne de l'enseignant à temps complet. Sa rémunération est établie selon cette même proportion.

1-1.20 Enseignant à la leçon

Tout enseignant qui a une charge d'enseignement inférieure à quatorze (14) périodes de soixante-quinze (75) minutes par cycle de neuf (9) jours ou l'équivalent et de qui l'Employeur n'exige que la prestation d'enseignement et les tâches immédiatement connexes.

1-1.21 Enseignant légalement qualifié

L'enseignant qui, au sens, de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, c.1-13.3), détient une autorisation personnelle d'enseignement décernée par le ministre, conformément au Règlement sur les autorisations d'enseigner (RLRQ, c.1-13.3, r.2).

1-1.22 Enseignant non légalement qualifié

L'enseignant qui n'est pas légalement qualifié en vertu de la clause 1-1.21, y compris toute personne pour qui l'Employeur a reçu du ministre une lettre tolérant explicitement l'engagement.

1-1.23 Enseignant remplaçant

Tout enseignant engagé par l'Employeur en remplacement d'un enseignant à temps complet ou à temps partiel qui doit s'absenter, et ce, dans une matière dans laquelle il répond aux qualifications requises (rf. clause 1-1.34). Selon la durée du temps de travail, la rémunération de l'enseignant remplaçant est déterminée selon les dispositions de la clause 6 7.01 paragraphe a) ou b), selon le cas.

1-1.24 Enseignant suppléant

Tout enseignant, légalement qualifié ou non, possédant les qualifications requises ou non (rf. clause 1-1.34), engagé occasionnellement par l'Employeur pour remplacer un enseignant absent afin de superviser le travail laissé par ce dernier. Toutefois, exceptionnellement, dans certaines circonstances, l'Employeur peut avoir recours temporairement à une personne suppléante non couverte par le certificat d'accréditation indiqué à l'annexe A.

1-1.25 Grief

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

1-1.26 Journée pédagogique

Une journée de travail sans présence d'élèves, consacrée soit à l'information, à la réflexion pédagogique, à la planification, à la consultation, au perfectionnement, à la correction ou au travail personnel de l'enseignant.

1-1.27 Ministère

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

1-1.28 Ministre

Le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

1-1.29 Mise à pied

Un non-renouvellement de contrat individuel de travail pour cause de surplus de personnel seulement. La mise à pied ne peut jamais être interprétée comme un congédiement.

1-1.30 **Non-réengagement**

Le non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un enseignant pour toute cause autre que celle de surplus de personnel. Il doit être fait pour une cause juste et suffisante. Le non-réengagement ne peut jamais être interprété comme un congédiement.

1-1.31 **Période de surveillance**

- a) L'unité de temps d'une durée maximale de soixante-quinze (75) minutes durant laquelle l'enseignant surveille un groupe d'élèves sans dispenser un enseignement.
- b) Toutefois, la durée maximale desdites périodes peut être modifiée après accord entre le Syndicat et l'Employeur.

1-1.32 **Période de travail**

- a) L'unité de temps d'une durée maximale de soixante-quinze (75) minutes durant laquelle l'enseignant accomplit une activité professionnelle telle que décrite au chapitre 8-0.00.
- b) Toute période de travail, sauf disposition contraire prévue à la convention, équivaut à une (1) période si elle dure au plus soixante-quinze (75) minutes, à deux (2) périodes si elle dure soixante-seize (76) minutes à cent cinquante (150) minutes et à trois (3) périodes si elle dure cent cinquante-et-une (151) minutes à deux cent vingt-cinq (225) minutes, et ainsi de suite.
- c) Toutefois, la durée maximale desdites périodes peut être modifiée après accord entre le Syndicat et l'Employeur.

1-1.33 **Probation**

Le processus dont l'objectif est de déterminer, au meilleur du jugement des personnes qui y interviennent, pour tout enseignant nouvellement engagé, les compétences et aptitudes d'une personne à s'acquitter de sa fonction telle que définie dans le cadre de la présente convention collective et du projet éducatif du Collège.

1-1.34 **Qualifications requises (ou critères de compétence)**

Aux fins de la présente convention collective, l'enseignant possède les qualifications requises s'il répond à l'un des critères de compétence suivants :

- 1. avoir un brevet spécialisé, un baccalauréat ou un certificat spécialisé pour la matière visée ;

ou

2. avoir complété quinze (15) crédits de spécialisation dans la matière visée dans le cadre d'un même programme d'études ;

ou

3. avoir une expérience d'enseignement de la matière visée d'au moins un (1) an dans la matière visée à l'intérieur des cinq (5) dernières années.

ou

4. Si, lors du processus d'affectation, aucun candidat ne répond à l'un des critères de compétence qui précèdent, un enseignant peut être exceptionnellement reconnu détenir les qualifications requises par le Collège jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, et ce, s'il possède les capacités spécifiques ou les connaissances particulières dans la matière visée ou s'il a l'expérience pertinente.

1-1.35 Représentant autorisé

Toute personne dûment mandatée par l'Employeur.

1-1.36 Représentant syndical

Toute personne désignée par le Syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.

1-1.37 Réprimande

Un reproche écrit adressé à un enseignant par le directeur général du Collège ou son représentant autorisé.

La mention «*réprimande*» doit apparaître sur la lettre adressée à l'enseignant.

1-1.38 Salaire

La rémunération à laquelle l'enseignant a droit en vertu de l'application des échelles de salaire prévues aux dispositions du chapitre 6-0.00. Cette rémunération comprend les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

1-1.39 Salaire brut d'un jour ouvrable

Le salaire annuel brut divisé par deux cents (200).

1-1.40 Salaire brut d'une période d'enseignement

Le salaire brut annuel divisé par cinq cent soixante-dix-huit (578)¹.

1-1.41 Supervision pédagogique

La fonction de gestion qui vise l'amélioration des apprentissages et de l'enseignement et qui s'exerce dans le cadre d'une relation d'aide et d'un soutien direct à l'enseignant.

1-1.42 Syndicat

Le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Letendre.

1-1.43 Tâche modifiée

Une tâche est modifiée lorsqu'il y a un ajout ou une réduction de périodes/cycle d'un cours visé par rapport à l'année de travail en cours ; ou lorsqu'il y a un changement au code de cours, qui peut se produire dans les situations suivantes : changement de matière, changement de séquence mathématique, changement vers un programme régulier ou enrichi (sciences ou anglais, langue seconde) ou un changement de niveau.

1-1.44 Vacances

La période estivale à l'extérieur de l'année de travail, incluant également la semaine de relâche, cette dernière étant généralement fixée à la dernière semaine du mois de février ou à la première semaine du mois de mars de chaque année.

¹ 26 périodes / 9 jours X 200 jours = 577,77.

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

2-1.00 But de la convention

2-1.01 La présente convention a pour but :

- a) d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les enseignants ;
- b) d'accorder des droits aux enseignants en vue d'assurer leur bien-être et leur sécurité ;
- c) de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat et les enseignants.

2-2.00 Champ d'application

2-2.01 La présente convention s'applique à tout enseignant au sens du Code du travail (RLRQ, c. C-27) couvert par le certificat d'accréditation, tel qu'il apparaît à l'annexe A.

2-2.02 Aucune personne non régie par la présente convention ne doit exécuter du travail normalement fait par les enseignants couverts par la présente convention.

Nonobstant les dispositions prévues au premier (1^{er}) alinéa de la présente clause, une personne suppléante peut, au besoin, assumer prioritairement la surveillance des élèves en remplacement de tout enseignant absent ou, à défaut, cette surveillance peut être effectuée par le personnel de direction du Collège.

2-3.00 Reconnaissance

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

2-3.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer et d'administrer ses affaires dans le respect des dispositions de la présente convention.

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

Chapitre 3-0.00 Prérogatives syndicales

3-1.00 Communications et affichage des avis syndicaux

- 3-1.01 Le Syndicat peut distribuer et afficher toute communication aux enseignants.
- 3-1.02 L'Employeur transmet au représentant syndical, sur réception, toute communication qui lui est destinée.
- 3-1.03 L'Employeur met un casier à la disposition du Syndicat et y dépose, sur réception, le courrier qui lui est destiné.
- 3-1.04 Le Syndicat peut distribuer aux enseignants toute communication en la déposant dans leur casier respectif, à leur bureau, dans leur salle de travail ou tout autre local jugé approprié.
- 3-1.05 Le Syndicat peut utiliser sans frais, selon les modalités en usage, les réseaux de distribution internes de l'Employeur.
- 3-1.06 Le Syndicat peut utiliser sans frais, selon les modalités en usage, les réseaux de communication de l'Employeur.
- 3-1.07 Le Syndicat peut afficher toute communication sur les tableaux prévus à cet effet dans les salles de travail et de repos des enseignants et aux endroits prévus ou utilisés par l'Employeur pour afficher ses propres communications aux enseignants.
- 3-1.08 Le Syndicat peut utiliser sans frais, selon les modalités en usage, les réseaux de communication externes de l'Employeur. À cet effet, le Syndicat peut, notamment, transmettre toute communication de nature syndicale par voie électronique en utilisant le réseau informatique de l'Employeur. Si une telle utilisation entraîne des coûts supplémentaires à l'Employeur, le Syndicat les assume.
- 3-1.09 Le Syndicat peut utiliser le service de reprographie de l'Employeur. Le Syndicat paie le coût du papier utilisé.
- 3-1.10 Les sommes dues par le Syndicat à l'Employeur en vertu des clauses 3-1.08 et 3-1.09 sont payables dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé.

3-2.00 Utilisation des locaux et de l'équipement de l'Employeur

- 3-2.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local adéquat que ce dernier peut utiliser pour exercer ses fonctions syndicales.
- 3-2.02 L'Employeur et le Syndicat déterminent les dimensions, l'emplacement, l'ameublement et l'équipement des locaux prévus aux clauses 3-2.01 et

3-2.02. À défaut d'entente, l'Employeur respecte les normes qui lui sont applicables.

3-2.03 Sur demande, l'Employeur fournit gratuitement et au moment prévu le local désigné par le Syndicat pour la tenue d'une réunion.

3-2.04 Le Syndicat peut utiliser sans frais l'équipement technique de l'Employeur.

3-3.00 Documentation

3-3.01 Le plus tôt possible et au plus tard le 15 septembre de chaque année, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des enseignants pour l'année courante en utilisant le formulaire «*Fiche de l'enseignant*» tel qu'annexé (rf. annexe D) et les horaires des enseignants.

3-3.02 Par la suite, l'Employeur avise le Syndicat de toute modification à cette liste et aux horaires des enseignants dans les quinze (15) jours desdites modifications.

3-3.03 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les quinze (15) jours de leur nomination, la liste de ses représentants.

3-3.04 a) L'Employeur transmet au Syndicat dans les vingt-quatre (24) heures de sa parution une copie de tout document adressé à un ou à plusieurs enseignants relativement à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective.

b) L'Employeur transmet au Syndicat dans les vingt-quatre (24) heures de sa parution une copie de tous les règlements, résolutions et directives adressés à un ou à plusieurs enseignants concernant l'organisation pédagogique ou administrative du Collège.

3-3.05 Lors de la signature de la convention, l'Employeur transmet une copie de son règlement de régie interne et des statuts et règlements de la Corporation au Syndicat et le Syndicat transmet une copie de ses statuts et règlements à l'Employeur. Chacune des parties remet à l'autre une copie de toute modification apportée à ses règlements dans les quinze (15) jours suivant sa mise en vigueur.

3-4.00 Régime syndical

3-4.01 Tout enseignant à l'emploi de l'Employeur qui est membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit, comme condition d'emploi, le demeurer pour la durée de la présente convention.

3-4.02 Après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, tout candidat doit, avant son engagement, signer une formule de demande d'adhésion au

Syndicat ; si le Syndicat l'accepte, il doit, comme condition d'emploi, le demeurer pour la durée de la présente convention.

3-4.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de renvoyer un enseignant pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou différé d'admettre cet enseignant comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants :

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

3-5.00 Libérations pour activités syndicales

Section I Congé sans perte de salaire et sans remboursement par le Syndicat à l'Employeur

- 3-5.01
1.
 - a) L'enseignant éventuellement impliqué comme requérant et les enseignants désignés par le Syndicat peuvent s'absenter sans perte de salaire, pour la période de temps nécessaire, pour participer aux rencontres du comité de relations du travail (CRT).
 - b) Lorsqu'une audience d'un tribunal d'arbitrage se tient pendant la journée de travail de l'enseignant, celui qui est requérant ou témoin à ladite audience peut s'absenter sans perte de salaire pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre. Tout enseignant dont la présence est nécessaire pour agir comme conseiller lors de séances d'audition d'arbitrage peut s'absenter sans perte de salaire.
 - c) Lorsqu'une audience d'un tribunal créé en vertu du Code du travail (RLRQ c. C-27) siégeant en matière de relations de travail ou lorsqu'une audience d'un tribunal administratif fédéral ou provincial se tient pendant la journée de travail de l'enseignant, impliqué comme requérant ou comme témoin à ladite audience, peut s'absenter sans perte de salaire, pour la période de temps jugée nécessaire par le tribunal. Tout enseignant dont la présence est nécessaire pour agir comme conseiller lors des audiences du tribunal peut s'absenter sans perte de salaire.
 2. Les enseignants, membres d'un comité prévu à la présente convention, peuvent s'absenter sans perte de salaire pour participer à la préparation et aux réunions du comité.

3. L'enseignant, membre du comité de négociation, peut s'absenter sans perte de salaire pour participer aux rencontres de négociation, de conciliation, de médiation ou aux séances d'arbitrage de différend.
4. En outre, six (6) enseignants désignés par le Syndicat sont libérés de leur tâche de surveillance des examens, pour chaque durée des sessions d'examens durant l'année de travail.

Aux fins d'application des dispositions de l'alinéa qui précède, ces libérations sont toutefois accordées selon les conditions et les modalités suivantes :

- a) que d'autres enseignants puissent assumer ces tâches de surveillance ;
 - b) que la présence d'un enseignant titulaire d'une matière soit assurée parmi les enseignants libérés ;
 - c) qu'un maximum de trois (3) enseignants libérés puissent provenir d'un même niveau d'enseignement.
5. L'enseignant occupant les fonctions à la présidence du Syndicat se voit octroyer une libération sans perte de salaire équivalent à une (1) période, en remplacement d'une (1) période de surveillance du dîner, par cycle de neuf (9) jours.

Section II Congé sans perte de salaire, mais avec remboursement par le Syndicat à l'Employeur

Libérations à temps complet ou à temps réduit

3-5.02 Dans les trente (30) jours de la demande écrite du Syndicat, l'Employeur libère à temps complet ou à temps réduit, pour la période de temps requise, les salariés désignés par le Syndicat pour occuper des fonctions professionnelles ou syndicales, soit auprès du Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Letendre, soit à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) ou à la Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ).

- 3-5.03
 1. L'Employeur verse, à tout enseignant libéré, conformément à la clause 3-5.02, l'équivalent du salaire qu'il recevrait s'il était réellement en fonction et, avec l'accord de l'Employeur, tout supplément que le Syndicat demande de lui verser.
 2. L'Employeur paie toute suppléance occasionnée par les absences prévues à la clause 3-5.02 et le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat, d'un état de compte détaillé, le salaire payé par l'Employeur à la personne qui a comblé ladite absence.

3. L'Employeur doit être avisé par écrit trente (30) jours à l'avance si l'enseignant ainsi libéré pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions chez l'Employeur.
4. Toute libération en vertu de la clause 3-5.02 n'affecte en rien la banque prévue à la clause 3-5.04.

Libérations syndicales occasionnelles

3-5.04 Tout enseignant, avec l'assentiment écrit du Syndicat, peut s'absenter pour remplir toute mission d'ordre professionnel ou syndical. A moins de circonstances incontrôlables, l'Employeur doit être avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance. Toutefois, le Syndicat dispose à cette fin d'un maximum de cent vingt (120) périodes de travail par année de travail. Cette autorisation n'est valable que pour un maximum de trois (3) enseignants à être libérés au même moment.

Aux fins d'application de l'alinéa qui précède, l'Employeur doit transmettre son accord lorsque l'activité syndicale coïncide avec l'une ou l'autre des deux (2) journées pédagogiques par année de travail qui sont considérées par le Collège à titre de journée dont la présence des enseignants visés demeure obligatoire. Nonobstant ce qui précède, aucune demande de libérations syndicales ne peut être effectuée lorsqu'elles coïncident avec les journées pédagogiques fixées au début et à la fin de l'année de travail.

Modalités de remboursement relatives aux libérations syndicales

3-5.05 L'Employeur paie toute suppléance occasionnée par les absences prévues à la clause 3-5.04. Le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, dans les trente (30) jours de l'avis au Syndicat d'un état de compte détaillé, le salaire payé par l'Employeur à la personne qui a comblé ladite absence.

Section III Congé sans salaire pour activités syndicales

3-5.06 Dans les trente (30) jours de la demande écrite du Syndicat, tout enseignant désigné par le Syndicat obtient, pour la période de temps requis, un congé sans salaire à temps complet ou à temps réduit afin de lui permettre de travailler dans une fonction syndicale élective ou commandée pour un organisme auquel le Syndicat est affilié.

3-5.07 L'Employeur doit être avisé par écrit trente (30) jours à l'avance si l'enseignant en congé sans salaire pour activités syndicales désire réintégrer ses fonctions au Collège.

Section IV Droits et avantages

3-5.08 À l'exclusion du salaire visant l'enseignant libéré en vertu de la clause 3-5.06, l'enseignant libéré en vertu du présent article (3-5.00) conserve tous les droits et avantages dont il jouirait, en vertu de la présente convention, s'il était réellement en fonction.

3-6.00 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent

3-6.01 L'Employeur retient sur le salaire de tout enseignant à son emploi, le montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisation régulière ou de cotisation spéciale.

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

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

3-6.04 L'Employeur remet au Syndicat ou à la CSQ, dans les quinze (15) jours suivant le mois écoulé, les montants retenus conformément à la clause 3-6.01, avec un état indiquant le montant prélevé de chaque enseignant, le salaire et le nom de celui-ci.

Toute remise effectuée en retard porte intérêt au taux légal.

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

3-6.06 Si l'Employeur a retenu un montant inférieur à celui qu'il aurait dû retenir par l'application de la clause 3-6.01, il fait remise de cette différence au Syndicat dans les trente (30) jours d'une demande en ce sens et sa réciproque s'applique.

3-6.07 L'Employeur s'engage à compléter les formulaires informatisés ou non de la CSQ selon les modalités prévues.

Chapitre 4-0.00 Consultation et représentation

4-1.00 Objets de consultation

4-1.01 L'Employeur doit consulter l'ensemble des enseignants prioritairement à l'intérieur des journées pédagogiques. Toutefois, lorsqu'il choisit exceptionnellement un autre mode de consultation, l'Employeur informe les enseignants de sa décision lors de la journée pédagogique suivante, le tout sur les sujets qui suivent :

- a) la grille de cours et, à titre informatif, le nombre de groupes associés à chacun de ces cours ;
- b) le Code de vie ;
- c) le mobilier qui a une incidence pédagogique et les outils technologiques en classe, utilisés dans le cadre de l'enseignement, par le biais d'un comité constitué à cette fin ;
- d) l'élaboration du calendrier scolaire ;
- e) le système de contrôle des retards et des absences des élèves ;
- f) l'élaboration et la modification des règlements des élèves ;
- g) les politiques relatives à la supervision pédagogique ;
- h) les politiques d'application des nouvelles méthodes pédagogiques ;
- i) le projet éducatif du Collège ;
- j) les politiques relatives à la vie étudiante ;
- k) les politiques d'utilisation des fonds de perfectionnement des enseignants prévus à la présente convention collective ;
- l) la politique d'évaluation des élèves du Collège ;
- m) les besoins en termes de contenu et les besoins en termes de temps de travail aux fins de planification des journées pédagogiques ;
- n) la planification annuelle et le choix des sorties extérieures avec les élèves.

4-1.02 L'Employeur doit consulter les enseignants d'une classe ou d'un cycle, selon le cas, à l'intérieur des journées pédagogiques sur :

- a) les activités de groupe, de classe ou de cycle ;

- b) l'organisation et le déroulement des sessions d'évaluation de fin d'étape ;
- c) les règlements propres à cette classe ;
- d) la répartition du travail des élèves ;
- e) les activités pédagogiques interdisciplinaires.

4-1.03 a) Pour tout objet de consultation venant de l'Employeur, un document écrit sur les objets de consultation auprès de l'ensemble des enseignants est remis à chacun d'eux au moins dix (10) jours ouvrables avant la tenue de la réunion obligatoire prévue à cette fin. Pour la consultation faite auprès d'une classe ou d'une matière, le délai est d'au moins deux (2) jours ouvrables.

- b) Un enseignant peut en tout temps soumettre un projet pédagogique en consultation. Cette consultation se fait alors selon les mêmes modalités que s'il s'agissait d'un document venant de l'Employeur.

4-1.04 Chaque fois qu'il y a consultation par l'Employeur auprès de l'ensemble des enseignants, cette consultation se fait selon les modalités établies pour les assemblées générales syndicales qui peuvent s'inspirer du Code Morin.

4-1.05 Chaque fois qu'il y a consultation auprès de l'ensemble des enseignants, l'Employeur dispose d'un délai de quinze (15) jours pour étudier dans toutes ses implications les recommandations des enseignants.

Advenant un rejet par l'Employeur des recommandations que lui font les enseignants, celui-ci fournit à chacun des enseignants, par écrit, les motifs qui justifient ce rejet. Ces motifs doivent être remis dans un délai de trente (30) jours à compter du jour de la consultation.

4-2.00 Commission pédagogique

4-2.01 La commission pédagogique est un comité de réflexion, d'innovation et de consultation concernant tout objet pédagogique.

4-2.02 La commission pédagogique est composée, d'une part, d'un maximum de cinq (5) représentants du Collège provenant du personnel non-enseignant nommés par la direction des services pédagogiques qui préside le comité et, d'autre part, d'un maximum de cinq (5) enseignants provenant idéalement d'équipes disciplinaires et de niveaux différents. Les membres de la commission peuvent déterminer que d'autres membres du personnel (ou d'autres ressources externes) puissent également y participer.

4-2.03 Les enseignants siégeant à la commission pédagogique sont désignés par le Syndicat et ont un mandat pour une durée d'une (1) année de travail.

- 4-2.04 La commission établit ses propres règles de fonctionnement.
- 4-2.05 L'ensemble des enseignants du Collège sont informés du calendrier des rencontres et les comptes rendus leur sont envoyés.

Chapitre 5-0.00 Conditions d'emploi et avantages sociaux

5-1.00 Engagement

5-1.01 L'engagement d'un candidat se fait par contrat écrit sur un formulaire tel qu'annexé (rf. annexe B). Copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat.

Pour être valide, ce contrat doit être signé par le candidat et le directeur général ou son représentant autorisé.

5-1.02 L'Employeur remet une copie conforme du texte de la convention collective ainsi qu'un formulaire d'adhésion au Syndicat à tout nouveau candidat avant la signature de son contrat d'engagement en lui rappelant les exigences de l'article 3-4.00.

5-1.03 Le contrat est d'une durée d'une année, s'étendant du 1^{er} juillet au 30 juin suivant.

Cependant, si un candidat est engagé après le 1^{er} juillet, il signe avec l'Employeur un contrat valide jusqu'au 30 juin de la même année d'engagement, à moins qu'il ne s'agisse d'un contrat pour prendre en partie ou en totalité le travail d'un enseignant absent ou en vertu de la clause 5-1.04.

5-1.04 Au moment de l'engagement, l'Employeur mentionne au contrat du candidat si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un enseignant en congé. Ce contrat est alors résiliable au retour de l'enseignant en congé.

La date probable du retour de l'enseignant en congé, telle qu'indiquée par ce dernier, est inscrite sur le contrat de l'enseignant remplaçant comme date probable de fin d'emploi.

Dans le cas d'un poste créé par l'absence d'un enseignant en congé, celui-ci est prioritairement offert à un enseignant mis à pied s'il répond aux qualifications requises indiquées à la clause 1-1.34 et si son nom figure sur la liste de rappel. (rf. article 5-6.00).

5-1.05 Tout contrat d'engagement d'un enseignant légalement qualifié à temps complet se renouvelle par tacite reconduction à moins qu'une partie ne fasse connaître par écrit à l'autre avant le 1^{er} avril précédant son expiration, sa décision de ne pas le renouveler.

Tout contrat d'un enseignant légalement qualifié à temps partiel se renouvelle par tacite reconduction à moins qu'une partie ne fasse connaître par écrit à l'autre, avant le 1^{er} juin précédant son expiration, sa décision de ne pas le renouveler.

Tout contrat d'un enseignant remplaçant, à la leçon ou d'un enseignant non légalement qualifié prend fin à la date prévue au contrat ou au retour de l'enseignant remplacé et, dans tous les cas, au plus tard le dernier jour de l'année de travail en cours.

Tout contrat d'un enseignant suppléant est fait verbalement pour une courte durée qui correspond aux besoins de l'Employeur.

5-1.06 **Accès à la procédure de griefs et d'arbitrage**

1. Tout enseignant mis à pied ou congédié peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage telle que prévue au chapitre 10-0.00.
2. Tout enseignant permanent non-réengagé peut aussi se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
3. L'enseignant à temps complet non-permanent ou l'enseignant à temps partiel non-permanent contestant son non-réengagement peut faire appel au comité de relations du travail (CRT) dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis de non-réengagement.
4. L'enseignant à temps complet non-permanent ou l'enseignant à temps partiel non-permanent ne peut se prévaloir de la procédure des griefs et d'arbitrage sur les motifs du non-réengagement.

5-2.00 **Permanence et rupture de contrat**

5-2.01 Tout enseignant sous contrat peut démissionner. Dans tel cas, l'enseignant doit donner un préavis de trente (30) jours.

Tout enseignant peut aussi démissionner avec un préavis de sept (7) jours dans les cas de transfert ou de décès de la conjointe ou du conjoint ou dans les cas de promotion.

Une démission prévue au présent article n'entraîne aucune perte de droits aux montants dus en vertu de la présente convention.

5-2.02 **Permanence**

1. À moins que l'Employeur ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 5-1.05, l'enseignant légalement qualifié à temps complet qui n'est pas engagé en remplacement d'un enseignant en congé acquiert la permanence au deuxième (2^e) renouvellement consécutif de son contrat.
2. L'enseignant engagé à temps partiel qui a cumulé l'équivalent de deux (2) années d'ancienneté à temps complet (rf. quatre cents (400) jours), acquiert sa permanence à la signature de son premier contrat à temps

complet, sauf dans le cas où il aurait été engagé comme enseignant remplaçant.

3. En considérant l'application de l'un ou l'autre des paragraphes qui précèdent, l'enseignant non légalement qualifié peut acquérir sa permanence dans les quatre (4) années de son premier contrat d'engagement s'il complète son brevet d'enseignement et, par conséquent, répond aux qualifications requises prévues à la clause 1-1.34.

Toutefois, exceptionnellement, les parties peuvent convenir de prolonger le délai de quatre (4) ans si l'enseignant non légalement qualifié est en voie de terminer de façon imminente sa formation.

5-3.00 Dossier d'état de service et mesures disciplinaires

5-3.01 Les mesures disciplinaires imposées le sont pour une cause juste et suffisante, proportionnellement à l'offense reprochée.

5-3.02 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours ouvrables de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention collective.

5-3.03 Convocation d'un enseignant

- a) Seul le directeur général ou son représentant autorisé peut adresser une mesure disciplinaire à un enseignant. Il peut être accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical lors de cette rencontre qui a lieu pendant la journée de travail de l'enseignant.
- b) L'enseignant ainsi convoqué l'est par écrit. Cet avis de convocation doit parvenir à l'enseignant au moins deux (2) jours ouvrables avant la rencontre. Une copie de la convocation doit parvenir au Syndicat dans le même délai que celle adressée à l'enseignant. La convocation porte mention du motif de ladite convocation.

5-3.04 Sauf dans les cas prévus à la clause 5-3.05, les mesures disciplinaires sont adressées dans une ligne de progressivité, de la plus faible à la plus forte (avertissement verbal ; réprimande écrite; suspension et congédiement qui sont signifiés par écrit), en accordant à l'enseignant un temps raisonnable pour s'amender avant d'appliquer une nouvelle mesure disciplinaire sur un même fait ou sur un fait similaire.

5-3.05 Si un enseignant cause à l'Employeur un préjudice qui, par sa gravité ou sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre temporairement de ses fonctions et retenir le versement de son salaire afin de déterminer la nature des mesures à prendre. En cas de telle suspension, l'Employeur dispose d'un délai maximal de trente (30) jours ouvrables pour

formuler les mesures qu'il prend. Autrement, l'enseignant est réintégré et confirmé dans son poste avec tous ses droits et il récupère le salaire dont il a été privé.

- 5-3.06 À la seule fin d'en attester la connaissance, toute mesure disciplinaire qui doit être signifiée par écrit est contresignée par l'enseignant ou, en cas de refus, par le représentant syndical.
- 5-3.07 Les mesures disciplinaires qui sont signifiées par écrit, et qui sont non contresignées ne peuvent être versées au dossier d'état de service de l'enseignant.
- 5-3.08 Au moment d'être portée au dossier d'état de service, une copie de la mesure disciplinaire écrite doit être adressée à l'enseignant et au Syndicat.
- 5-3.09 Seules les mesures disciplinaires écrites communiquées conformément au présent article sont inscrites au dossier d'état de service de l'enseignant.
- 5-3.10 Toute mesure disciplinaire consistant en une réprimande écrite ou une suspension signifiée par écrit devient nulle et sans effet et doit être retirée du dossier d'état de service de l'enseignant douze (12) mois après son émission, à moins qu'elle n'ait été suivie, entre-temps, d'une autre mesure disciplinaire signifiée par écrit sur un acte ou un sujet similaire.
- 5-3.11 Toute mesure disciplinaire annulée par l'Employeur ou déclarée non fondée selon les procédures prévues aux chapitres 9-0.00 et 10-0.00 de la convention collective est retirée du dossier d'état de service de l'enseignant.
- 5-3.12 Tout enseignant a le droit de consulter son dossier d'état de service en se présentant en personne chez le directeur général ou son représentant autorisé.
- Il peut aussi obtenir, dans les cinq (5) jours ouvrables, sur demande écrite, une lettre d'appréciation. L'enseignant peut, à cette occasion, se faire accompagner d'un représentant syndical.
- 5-3.13 Le bien-fondé de toute mesure disciplinaire peut être contesté selon la procédure de grief prévue au chapitre 10-0.00.
- 5-3.14 Lorsqu'un enseignant formule un grief au sujet d'une mesure disciplinaire, l'Employeur doit établir par preuve le bien-fondé de cette mesure disciplinaire ainsi que la procédure prévue au présent article.
- 5-3.15 Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur en matière disciplinaire et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Cependant, l'arbitre ne peut modifier la sanction imposée par l'Employeur pour lui substituer une sanction plus sévère.

5-4.00 Surplus de personnel enseignant et distribution de tâches

5-4.01 Dans le cas où l'Employeur doit réduire ses effectifs d'enseignants dans une matière, les mises à pied se font selon l'ordre inverse d'ancienneté générale.

5-4.02 En cas d'ancienneté générale égale, l'enseignant ayant la plus faible ancienneté dans la matière est le premier touché.

5-4.03 L'enseignant mis à pied peut déplacer, dans une autre matière pour laquelle il détient les qualifications requises prévues à la clause 1-1.34, l'enseignant qui a le moins d'ancienneté dans cette matière si ce dernier a une ancienneté générale au Collège inférieure à la sienne.

Distribution des tâches

5-4.04 Les tâches d'enseignement sont distribuées le plus équitablement possible, en privilégiant la constitution des charges d'enseignement à temps complet, en minimisant le nombre de tâches modifiées d'une année de travail à l'autre et en respectant les privilèges reliés à l'ancienneté.

Première (1^{ère}) étape, procédure de distribution des tâches

5-4.05 Au moment de la distribution des tâches d'enseignement, l'enseignant permanent a priorité absolue dans la matière principale (matière occupant la majorité de son temps) qu'il enseigne pendant l'année de travail en cours. Cette priorité s'exerce :

- a) sur tout enseignant non-permanent ;
- b) sur tout enseignant ayant une ancienneté générale inférieure à la sienne ;
- c) sur tout enseignant ayant une ancienneté générale égale à la sienne, mais une ancienneté moindre dans la matière concernée ;
- d) sur tout enseignant ayant une ancienneté générale et une ancienneté de matière égales à sa propre ancienneté générale et à sa propre ancienneté de matière, mais une ancienneté moindre au sein du département.

Toutefois, lorsque l'enseignant procède volontairement au choix d'une tâche d'enseignement non vacante dans sa matière principale, autre que celle qu'il occupait, ce dernier est tenu de conserver son affectation pour une période d'au moins deux (2) années de travail consécutives, à moins qu'il y ait eu une

modification à la tâche qu'il occupe ou qu'il choisisse une tâche qui a été modifiée.

5-4.06

Un enseignant permanent qui n'a plus de tâche pour l'année à venir dans la matière qu'il enseignait au cours de l'année qui se termine ou qui n'a plus de tâche à temps complet dans cette matière peut choisir une autre tâche à temps complet ou choisir de compléter sa tâche dans une autre matière, à condition, dans un cas comme dans l'autre, de répondre aux qualifications requises prévues à la clause 1-1.34. Ce choix se fait au moment de la distribution des tâches d'enseignement, et ce, en conformité avec les règles suivantes :

- a) la priorité de choix est accordée selon l'ordre d'ancienneté ;
- b) on considère d'abord l'ancienneté générale ;
- c) entre deux (2) enseignants ayant une ancienneté générale égale qui choisissent une même tâche dans une matière donnée, on accorde préférence à celui qui aurait déjà enseigné dans cette matière au service de l'Employeur et, le cas échéant, à celui qui y aurait accumulé le plus d'ancienneté ;
- d) à ancienneté égale dans la matière concernée, l'ancienneté de département prévaut ;
- e) à ancienneté de département égale, l'expérience prévaut ;
- f) à expérience égale, la scolarité prévaut ;
- g) si aucun des facteurs mentionnés plus haut n'est décisif, l'Employeur décide après consultation du comité de relations du travail (CRT).

Deuxième (2^e) étape, procédure de distribution des tâches

5-4.07

Suite à la première affectation des enseignants permanents, l'Employeur transmet aux enseignants, par le biais d'un avis écrit émis par courrier électronique, les tâches qui sont disponibles pour l'année de travail suivante. L'enseignant permanent à temps complet qui le désire, peut choisir une nouvelle tâche pour l'année de travail à venir parmi les tâches qui n'ont pas été attribuées suite à l'application des clauses précédentes, et ce, à la condition de répondre aux qualifications requises prévues à la clause 1-1.34. Les ordres de priorités indiqués aux clauses 5-4.05 et 5-4.06 s'appliquent intégralement. À cet effet, les enseignants disposent de quarante-huit (48) heures dudit avis afin de signifier à l'Employeur, par courrier électronique, leur intérêt pour une ou des tâches disponibles.

Troisième (3^e) étape, procédure de distribution des tâches

5-4.08 Suite à l'affectation des enseignants permanents, l'Employeur transmet, par le biais d'un avis écrit, émis par courrier électronique, aux enseignants non-permanents et non réengagés, les tâches qui sont disponibles pour l'année de travail suivante. À cet effet, les enseignants disposent de quarante-huit (48) heures dudit avis afin de signifier à l'Employeur leur intérêt pour une ou des tâches disponibles.

Au plus tard le 17 juin, l'Employeur transmet au Syndicat la liste de toutes les tâches ainsi que les enseignants qui combleront celles-ci.

Autres modalités à la procédure de distribution des tâches

5-4.09 Chaque année de travail, l'Employeur détermine les charges d'enseignement à l'intérieur de chaque matière et en informe par écrit tous les enseignants, au plus tard le 15 mai (rf. clause 8-3.01).

5-4.10 La liste des tâches doit être disponible, par courrier électronique, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la première rencontre dans le cadre du processus d'affectation. Elle doit être mise à jour de façon continue et être disponible à la réception en tout temps, afin de permettre un choix éclairé aux enseignants.

L'Employeur peut accorder un délai d'au plus vingt-quatre (24) heures de réflexion à l'enseignant avant d'accepter la tâche qui lui est offerte si celui-ci en fait expressément la demande.

5-4.11 Au cours du processus d'affectation, si une tâche devient vacante ou que l'Employeur modifie une ou des tâches, et ce, avant le 24 juin, celui-ci les transmet par le biais d'un avis écrit par courrier électronique à l'ensemble des enseignants. Les enseignants intéressés par les postes modifiés affichés peuvent s'en prévaloir selon les ordres de priorités prévus aux clauses 5-4.05 et 5-4.06.

5-4.12 Au plus tard le 17 juin, l'Employeur invite les enseignants à manifester leur désir de se prévaloir des dispositions prévues aux alinéas suivants.

Les enseignants peuvent aviser par courrier électronique l'Employeur, avec copie conforme au Syndicat, avant le 24 juin de l'année en cours, de leur intention de postuler sur une charge qui deviendrait vacante ou qui serait nouvellement créée entre le 24 juin et le 24 août.

Si une tâche devient vacante ou est nouvellement créée durant cette période, l'Employeur transmet cette information par courrier électronique, avec copie conforme au Syndicat, aux enseignants ayant manifesté leur intérêt. L'attribution de ces tâches se fait selon les ordres de priorités prévus aux clauses 5-4.05 et 5-4.06, parmi les enseignants ayant signalé leur intention de

postuler sur ces tâches et qui répondent aux qualifications requises prévues à la clause 1-1.34.

5-4.13 Lorsqu'une charge de travail à temps complet ou à temps partiel devient vacante pendant l'année de travail en cours, l'Employeur comble temporairement cette tâche par un enseignant remplaçant de son choix. Par la suite, l'attribution de cette tâche vacante doit être effectuée selon les ordres de priorités prévus aux clauses 5-4.05 et 5-4.06 lors de la procédure de distribution des tâches suivante.

5-4.14 À la fin du processus annuel d'affectation, l'Employeur adresse par courrier électronique, avant le 1^{er} juillet de chaque année, à chaque enseignant, une confirmation de sa tâche (rf. annexe C) à laquelle il sera affecté l'année de travail suivante.

5-4.15 **Adresse de courrier électronique**

Aux fins de la présente convention collective, le terme « *courrier électronique* », lorsqu'il correspond à l'adresse électronique de l'enseignant, est l'adresse courriel du Collège qui lui a été attribuée.

5-5.00 **Postes disponibles hors de l'unité d'accréditation**

5-5.01 Lorsqu'il y a un poste de cadre ou de professionnel non-enseignant vacant ou nouvellement créé qui ne peut être comblé par un cadre ou un professionnel non-enseignant déjà à l'emploi du Collège, le poste doit être comblé par un concours public auquel les enseignants peuvent participer. Ils en sont officiellement informés par voie d'affichage et, pendant l'été, par courrier électronique à l'adresse courriel du Collège.

5-5.02 L'Employeur établit les critères d'admissibilité et les caractéristiques particulières de chaque poste de cadre, de professionnel non-enseignant.

5-5.03 L'enseignant qui accède à un poste définitivement ou temporairement vacant à la direction du Collège, ou à un poste de professionnel non-enseignant, bénéficie d'un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) années de travail.

Pendant la durée de son congé, l'enseignant accumule son ancienneté.

Au terme du congé sans salaire prévu à la présente clause, l'enseignant doit démissionner de son poste ou, selon son choix, réintégrer son poste qu'il occupait avant sa nomination, à moins qu'un autre enseignant ayant une ancienneté supérieure n'ait réclamé le poste conformément à la procédure de distribution de tâches décrite aux dispositions de l'article 5-4.00.

5-6.00 Liste de rappel

- 5-6.01 Avant de procéder à un nouvel engagement, lorsqu'il y a eu des mises à pied, l'Employeur doit d'abord réengager les enseignants mis à pied en commençant par l'enseignant le plus ancien. Ce droit de réengagement n'existe que pour une période de trois (3) ans à compter de la date de la mise à pied.
- 5-6.02 L'enseignant qui ne se rapporte pas au poste dans les quinze (15) jours de calendrier du rappel signifié par courrier recommandé à la dernière adresse connue est rayé de la liste de rappel.

5-7.00 Remplacement

- 5-7.01 Lorsque l'Employeur doit recourir aux services d'un enseignant remplaçant, il le fait en tenant compte des offres de service effectuées par les enseignants remplaçants disponibles qui ont exprimé leur intérêt et fourni leurs coordonnées avant le 30 juin.

Il est entendu que l'Employeur tient compte des qualifications requises prévues à la clause 1-1.34 dans la matière d'enseignement de l'enseignant absent et que le taux de rémunération est celui prévu à la clause 6-7.01 a) ou b), selon le cas, pour la rémunération applicable selon la durée du remplacement.

5-8.00 Indemnité de mise à pied

- 5-8.01 Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible chez l'Employeur pour l'enseignant permanent effectivement mis à pied, l'Employeur lui verse un montant forfaitaire en guise d'indemnité de mise à pied.

Ce montant forfaitaire versé à l'enseignant effectivement mis à pied équivaut à quatre cinquante-deuxième (4/52) de son dernier salaire annuel prévu à l'échelle plus deux cinquante-deuxième (2/52) pour les trois (3) premières années d'ancienneté et un cinquante-deuxième (1/52) pour les quinze (15) années d'ancienneté suivantes.

Ce montant forfaitaire est versé en totalité le 15 septembre suivant la mise à pied.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas si l'enseignant est rappelé avant le 15 septembre suivant sa mise à pied.

5-8.02 En cas de fermeture du Collège

En cas de fermeture du Collège, l'Employeur verse à chacun des enseignants à temps complet et à temps partiel un montant forfaitaire équivalant à autant de fois trois pour cent (3 %) de son dernier salaire prévu à l'échelle de

l'enseignant par année complète d'ancienneté jusqu'à concurrence de douze (12) ans.

5-9.00 Ancienneté

5-9.01 L'ancienneté se définit comme le temps d'emploi continu pour tout enseignant titulaire d'un poste au Collège. Il est entendu, qu'en vertu du présent article, l'enseignant remplaçant ou suppléant n'accumule pas d'ancienneté. Ce temps d'emploi débute à la date d'entrée en fonction stipulée au contrat.

5-9.02 L'ancienneté se calcule en termes d'années et de fraction d'année à l'emploi du Collège pour tout enseignant visé.

5-9.03 L'ancienneté pour un enseignant à temps partiel ou à la leçon se calcule en termes d'années et de fraction d'année à l'emploi du Collège au prorata d'une charge à temps complet.

5-9.04 L'aliénation, la cession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structures juridiques de la Corporation n'a aucun effet sur l'ancienneté d'un enseignant qui était à l'emploi au moment de l'aliénation, de la cession totale ou partielle, de la division, de la fusion ou du changement de structures juridiques ; l'ancienneté dudit enseignant est identique à celle qu'il aurait eue si telle modification n'avait pas eu lieu.

5-9.05 L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) pendant l'absence d'un enseignant, absence due à la maladie ou à un accident ;
- b) pendant la durée du congé de maternité, d'un congé relatif aux droits parentaux (rf. article 5-10.00) ou l'une de ses prolongations ;
- c) pendant un congé prévu à la convention collective ;
- d) pendant les trois (3) premières années suivant une mise à pied.

L'ancienneté est perdue lors :

- e) d'un congédiement non contesté ou maintenu par le Tribunal d'arbitrage ;
- f) d'un non-réengagement d'un enseignant non-permanent lorsqu'il est maintenu ;
- g) de la radiation de son nom sur la liste de rappel ;
- h) de la démission effective.

5-9.06 Au 30 septembre de chaque année, l'Employeur affiche les listes d'ancienneté (générale, par département et par matière) et en fait parvenir une copie au Syndicat. Le Syndicat dispose de trente (30) jours, à compter de la date d'affichage, pour contester la liste d'ancienneté par la procédure de griefs. À l'expiration de ce délai ou après le règlement d'un grief éventuel, la liste d'ancienneté devient officielle.

5-9.07 Les dispositions prévues au présent article (5-9.00, *Ancienneté*) s'appliquent à l'ancienneté par département (rf. clause 1-1.03) et à l'ancienneté par matière (rf. clause 1-1.04), en faisant les adaptations nécessaires.

5-10.00 Droits parentaux

Section I Dispositions générales

5-10.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une enseignante ou un enseignant un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

5-10.02 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II, ainsi que les indemnités du congé de paternité et du congé d'adoption prévus à la section IV, sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations prévues au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), ci-après désigné le RQAP, ou à titre de paiements durant une période pour laquelle le RQAP ne s'applique pas (rf. clause 5-10.10).

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, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du RQAP.

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjointe ou 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 5-10.05, le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la clause 5-10.20 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe b) de la clause 5-10.22.

5-10.03 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

5-10.04 L'Employeur ne rembourse pas à l'enseignante ou l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011).

Le salaire², le salaire différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP.

Section II Congé de maternité

5-10.05 Durée du congé de maternité

L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-10.07, doivent être consécutives.

L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé parental sans salaire ou d'un congé parental partiel sans salaire prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité ainsi qu'aux indemnités prévues à la clause 5-10.09 ou à la clause 5-10.10, selon le cas.

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

L'enseignante qui subit une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

5-10.06 Répartition du congé

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'enseignante qui est admissible à des prestations du RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

5-10.07 Suspension du congé

a) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Le congé se poursuit lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

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

² Dans le présent article on entend par « *salaire* » le salaire régulier de l'enseignante ou l'enseignant.

Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

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

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

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé parental sans salaire et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni salaire. L'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-10.28 durant cette suspension.

- c) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes a) et b) de la présente clause, l'Employeur verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-10.09 ou 5-10.10, selon le cas, sous réserve de la clause 5-10.02.

5-10.08

Préavis

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date de départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

5-10.09 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

a) L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service³ et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

1. durant les dix-huit (18) premières semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité selon le régime de base en vertu du RQAP (lire les quinze (15) premières semaines dans le cas du régime particulier), l'Employeur verse à l'enseignante une indemnité complémentaire calculée comme suit :

le versement de salaire prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation de maternité du RQAP reçue ou qu'elle pourrait recevoir pour chaque période, et réduit également de sept pour cent (7 %)⁴ de 1/200 du salaire annuel applicable pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-1.09 prévu durant ces semaines.

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

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

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

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

⁴ 7 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations au régime de retraite et au RQAP équivalant en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire.

des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse le RQAP.

2. durant les deux (2) semaines qui suivent les dix-huit (18) semaines du régime de base du RQAP (lire les cinq (5) semaines qui suivent les quinze (15) semaines dans le cas du régime particulier), telles que décrites au sous-paragraphe 1 de la présente clause, l'Employeur verse à l'enseignante, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité, une indemnité calculée comme suit :

Le versement de salaire prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %) de 1/200 du salaire annuel applicable pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-1.09 prévu durant ces semaines.

- b) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 5-10.07, l'Employeur verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.
- c) L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'enseignante en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

5-10.10

Cas non admissibles au RQAP

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

- a) L'enseignante à temps complet

L'enseignante à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁵ a droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire. Cette indemnité versée durant dix (10) semaines est calculée comme suit :

le versement du salaire prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %)⁶ de 1/200 du salaire annuel applicable pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-1.09 prévu durant ces semaines.

b) L'enseignante à temps partiel

L'enseignante à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire. Cette indemnité versée durant dix (10) semaines est calculée comme suit :

le versement du salaire prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %)⁷ de 1/200 du prorata du salaire annuel applicable pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-1.09 prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail.

5-10.11 Modalités de versement pour les cas prévus aux clauses 5-10.09 et 5-10.10

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée.
- b) Pour l'enseignante admissible au RQAP, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP.

Pour les fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements

⁵ L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁶ 7 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations au régime de retraite et au RQAP équivalant en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire.

⁷ Idem à la note de bas de page # 5.

fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.

- c) Le salaire de base de l'enseignante à temps partiel est établi conformément à la clause 6-4.03.
- d) L'indemnité de congé de maternité qui est versée à l'enseignante non réengagée pour surplus de personnel prend fin à la date de son non-réengagement.

Par la suite, dans le cas où cette enseignante non réengagée pour surplus de personnel est réengagée par l'Employeur, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son réengagement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante a reçu l'indemnité de congé de maternité avant son non-réengagement, ainsi que les semaines comprises entre son non-réengagement et son rengagement, sont déduites du nombre de vingt (20) ou de dix (10) semaines auxquelles elle a droit en vertu des clauses 5-10.09 ou 5-10.10 selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste par application de ces clauses.

Cette enseignante n'a pas droit au report de quatre (4) semaines de vacances prévues à la clause 5-10.12.

5-10.12

Droits et avantages :

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-10.13, l'enseignante bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-maladie ;
- accumulation des congés de maladie ;
- accumulation de l'expérience ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi ;
- accumulation du service aux fins de la probation ;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail ;
- participation au perfectionnement.

Report des vacances

L'enseignante peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit l'Employeur.

À moins d'entente différente avec l'Employeur, le maximum de quatre (4) semaines se situe immédiatement après le congé de maternité et les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant ces quatre (4) semaines de vacances reportées. Lorsque ce congé de quatre (4) semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des quatre (4) semaines.

Toutefois, lorsque l'enseignante en congé de maternité reçoit pour une ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances, des prestations du RQAP, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçu lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales des versements de salaire prévus pour la période du report des vacances.

5-10.13

Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant ces prolongations, l'enseignante ne reçoit ni indemnité ni salaire. Toutefois, l'enseignante conserve, si elle y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congés de maladie prévus à la convention. Si ces périodes sont sans salaire, l'enseignante est visée par la clause 5-10.12 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 5-10.28 par la suite.

5-10.14

Congé de moins de vingt (20) semaines

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

5-10.15 Avis fourni par l'Employeur

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

L'enseignante à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessous doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-10.27.

L'enseignante qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignante qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné. Cette enseignante a toutefois droit à toutes sommes qui lui seraient dues à la date effective de sa démission.

5-10.16 Retour de l'enseignante

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

Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement**5-10.17 Affectation provisoire et congé spécial**

- a) L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :
1. elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître ;
 2. ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.
- b) L'enseignante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

- c) L'enseignante ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.

- d) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement, et pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.
- e) Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (RLRQ, C. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- f) Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci, sinon le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du salaire payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette sauf si les parties en conviennent autrement. Toutefois, dans le cas où l'enseignante exerce son droit d'en appeler de la décision de la CNESST, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de la Direction de la révision administrative (DRA), de la CNESST ou du Tribunal administratif du travail (TAT), le cas échéant, ne soit rendue.

5-10.18

Autres congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement. Toutefois, dans ce dernier cas, pendant lesdites quatre (4) semaines, elle continue d'accumuler son ancienneté ;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ou une sage-femme et attestées par un certificat médical ou une attestation. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours qui peuvent être pris par demi-journée.

5-10.19 **Avantages**

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-10.12 pourvu qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-10.16. L'enseignante visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de la clause 5-10.18 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-10.18, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours qui y sont prévus.

Plus précisément, les journées où l'enseignante bénéficie du congé spécial prévu à la clause 5-10.17 (rf. congé spécial relatif au retrait préventif) sont considérées comme des jours de travail au sens de la clause 1-1.09 pour la détermination du salaire annuel applicable. Durant les journées où l'enseignante a bénéficié du congé spécial, elle est réputée avoir reçu son salaire habituel pour chaque période tel que prévu à la clause 6-8.01. Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé spécial, relatif à un retrait préventif, en indemnité de remplacement de revenu (IRR) provenant de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), indemnité et salaire (rf. paies d'été versées par l'Employeur) ne peut excéder cent pour cent (100 %) de son salaire habituel versé par l'Employeur.

Section IV Autres congés parentaux

5-10.20 **Congé à l'occasion de la naissance**

- a) L'enseignant dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. L'enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, mais dans ce cas, seuls les deux (2) premiers jours sont rémunérés. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère à la maison. Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis écrit par courrier électronique adressé à la direction par l'enseignant.

Congé de paternité

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

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite par courrier électronique adressée à la direction présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci, ou à moins d'autres circonstances exceptionnelles.

La demande doit indiquer la date de début et la date de fin de ce congé.

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-10.27.

L'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est réputé avoir démissionné.

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

- c) Pour l'enseignant admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Pendant le congé de paternité de cinq (5) semaines prévu au paragraphe b) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁸ et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de salaire prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit des montants de prestations de paternité qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

Les troisième (3^e) et quatrième (4^e) alinéas du paragraphe a) 1 ainsi que les paragraphes c) et d) de la clause 5-10.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- d) L'enseignant non admissible aux prestations de paternité du RQAP reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la présente clause une indemnité égale à son salaire prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail.

⁸ Idem note de bas de page # 5

- e) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- f) Sur demande de l'enseignant, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

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

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé parental sans salaire et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-10.28 durant cette suspension.

- g) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes e) et f) de la présente clause, l'Employeur verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe b) ou d), selon le cas, de la présente clause, sous réserve de la clause 5-10.02.
- h) L'enseignant qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans salaire et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-10.28 durant cette période.

5-10.21 La clause 5-10.12 s'applique à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes c) et d) de la clause 5-10.20, en faisant les adaptations nécessaires, et il bénéficie de la clause 5-10.16.

5-10.22 **Congé à l'occasion de l'adoption et congé pour adoption**

- a) L'enseignant qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris

après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Un de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis écrit par courrier électronique adressé à la direction par l'enseignant.

- b) L'enseignant qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a aussi droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes e) et f) de la présente clause, doivent être consécutives.

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

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

- c) Pendant le congé d'adoption de cinq (5) semaines prévu au paragraphe b) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁹ et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de salaire prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit des montants de prestations d'adoption qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

Les troisième (3^e) et quatrième (4^e) alinéas du paragraphe a) 1 ainsi que les paragraphes c) et d) de la clause 5-10.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- d) L'enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP reçoit pendant le congé d'adoption prévu au paragraphe b) de la présente clause une indemnité égale à son salaire prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail.
- e) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé d'adoption, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

⁹ Idem note de bas de page # 5

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

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

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé parental sans salaire et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-10.28 durant cette suspension.

- g) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes e) et f) de la présente clause, l'Employeur verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe b) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-10.02.
- h) L'enseignant qui fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans salaire et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-10.28 durant cette période.

5-10.23 La clause 5-10.12 s'applique à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes c) et d) de la clause 5-10.22, en faisant les adaptations nécessaires, et il bénéficie de la clause 5-10.16.

5-10.24 L'enseignant qui adopte légalement l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, dont seuls les deux (2) premiers sont avec salaire.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

5-10.25 Congé sans salaire en vue d'une adoption

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

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

Toutefois, le congé sans salaire en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine qui précède le début du versement des prestations du RQAP. Dans ce cas les dispositions des paragraphes a) et b) de la clause 5-10.22 s'appliquent.

Durant le congé sans salaire en vue d'une adoption, l'enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé parental sans salaire et congé parental partiel sans salaire prévus à la clause 5-10.28.

5-10.26 Si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel l'enseignant a reçu l'indemnité versée en vertu des paragraphes a), b) et c) de la clause 5-10.22, il n'en résulte pas une adoption, l'enseignant est alors réputé avoir été en congé sans salaire conformément à la clause 5-10.25 et il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30 %) du salaire payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

5-10.27 Congé parental sans salaire et congé parental partiel sans salaire

L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité ou son congé pour adoption, bénéficie de l'une des cinq (5) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions stipulées :

a) avec l'autorisation de l'Employeur, un congé en vertu de l'article 5-21.00 (utilisation des congés de maladie) lui est accordé ;

ou

b) un congé parental à temps complet sans salaire :

1. jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, si elle ou il en fait la demande ;

2. pour l'année de travail complète suivante si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-paragraphe 1 précédent, si elle ou il en fait la demande ;

ou

- c) un congé parental à temps complet sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant 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 ;

ou

- d) un congé parental sans salaire pour une partie d'année s'étendant sur une période maximale de deux (2) ans ; à moins d'entente différente entre l'Employeur et l'enseignante ou l'enseignant, durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler ou non :

1. pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le début de l'année de travail et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de décembre ;
2. pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le premier jour de travail du mois de janvier et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de juin ;
3. pour la période comprise entre le début du congé sans salaire et le dernier jour de travail du mois de décembre si le congé sans salaire est entrepris entre le début de l'année de travail et le dernier jour de travail du mois de décembre, ou pour la période comprise entre le début du congé sans salaire et le dernier jour de travail du mois de juin si le congé sans salaire est entrepris entre le premier jour de travail du mois de janvier et le dernier jour de travail du mois de juin ;

un congé sans salaire qui comprend quatre (4) périodes au sens de l'un des sous-paragraphe 1, 2 et 3 du présent paragraphe d) est réputé d'une durée de deux (2) ans ;

ou

- e) un congé parental partiel sans salaire; à moins d'entente différente entre l'Employeur et l'enseignante ou l'enseignant, les modalités suivantes s'appliquent :

1. le congé débute entre le 31 décembre et le 1^{er} juillet ;

- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler à temps complet ou de bénéficier d'un congé parental à temps complet sans salaire ;
 - pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé parental sans salaire pour une partie de semaine équivalant à environ cinquante pour cent (50 %) de la charge de travail et dont le moment est fixé par l'Employeur ;
 - pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé parental partiel sans salaire aux mêmes conditions que la première année de travail complète ;
2. le congé débute entre le 30 juin et le premier (1^{er}) jour de travail de l'année de travail :
- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé parental sans salaire pour une partie de la semaine équivalant à environ cinquante pour cent (50 %) de la charge de travail et dont le moment est fixé par l'Employeur ;
 - pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé parental partiel sans salaire aux mêmes conditions que la première année de travail complète ;
3. le congé débute entre le premier (1^{er}) jour de l'année de travail de l'année et le 1^{er} janvier :
- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler à temps complet ou de bénéficier d'un congé parental à temps complet sans salaire ;
 - pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé parental sans salaire pour une partie de semaine équivalant à environ cinquante pour cent (50 %) de la charge de travail et dont le moment est fixé par l'Employeur ;
 - pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé parental à temps complet sans salaire ;
- f) les congés prévus aux paragraphes a), b), d) et e) doivent suivre immédiatement les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ;

g) le changement de l'une des options prévues au paragraphe b), d) ou e) à une autre de ces trois (3) options est possible une seule fois, aux conditions suivantes :

- le changement est effectif au début d'une année de travail et doit être demandé par écrit avant le 1^{er} juin précédent ;
- il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement.

Pendant l'un des congés prévus au paragraphe b), c), d) ou e) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant conserve son droit à l'utilisation des jours de congé de maladie (5-13.00). Toutefois, cette utilisation n'a pas pour effet de prolonger cette période prévue pour l'un de ces congés.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas prévalu de son congé parental sans salaire, pour l'un des congés prévus au paragraphe b), d) ou e) de la présente clause peut, pour la portion dont sa conjointe ou son conjoint ne se prévaut pas, bénéficier d'un tel congé sans salaire en suivant les formalités prévues au présent article. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

5-10.28

Au cours du congé parental sans salaire, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé.

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

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

Au cours du congé parental sans salaire pour une partie de l'année de travail ou du congé parental partiel sans salaire, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté, accumule son expérience comme une enseignante ou un enseignant à temps partiel et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables selon les modalités aux paragraphes précédents.

Malgré le premier alinéa de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant accumule son expérience, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé parental sans salaire, d'un congé parental partiel sans salaire ou d'un congé parental sans salaire pour une partie d'année. Ces cinquante-deux (52) premières semaines doivent se situer dans les soixante-dix (70) semaines qui suivent la naissance ou dans le cas d'une adoption qui suivent la date où l'enfant lui a été confié.

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

5-10.29 Malgré le paragraphe f) de la clause 5-10.27, lorsque l'enseignante prend sa période de vacances reportées immédiatement après son congé de maternité, le congé parental sans salaire, le congé parental sans salaire pour une partie d'année ou le congé parental partiel sans salaire doit suivre immédiatement la période de report des vacances.

5-10.30 **Congés pour responsabilités parentales et familiales**

a) Un congé sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'enseignant dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou est handicapé ou malade et nécessite sa présence.

Ce congé sans salaire peut être utilisé pour une partie de l'année de travail, pour une année de travail complète ou pour une absence partielle sans salaire d'une année de travail complète. L'aménagement du congé sans salaire pour une partie de l'année de travail est fait conformément au paragraphe d) de la clause 5-10.27 et, pour le congé sans salaire pour une année complète et le congé partiel sans salaire, selon le paragraphe e) de la clause 5-10.27.

b) L'enseignant justifiant au moins trois (3) mois de service continu peut bénéficier d'un congé sans salaire pour une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois pour les situations familiales suivantes lorsque sa présence est requise :

- Grave maladie ou grave accident de son enfant, sa conjointe ou son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, de la conjointe ou du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

c) Sous réserve des autres dispositions de la convention, l'enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année afin de rencontrer les obligations familiales suivantes où la situation nécessite sa présence :

- la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ;

- l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Le congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

Dans le cas des journées utilisées pour des motifs relatifs à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ; à l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père ou de sa mère, l'enseignant peut utiliser et déduire de sa banque de congés de maladie ces journées d'absence ou, à défaut, ces dernières sont sans salaire.

Dans le cas des journées utilisées pour des motifs relatifs à l'état de santé d'un frère, d'une sœur ou l'un de ses grands-parents, l'Employeur peut permettre l'utilisation et la déduction à la banque de congés de maladie de l'enseignant pendant ces types d'absence ou, à défaut, d'une autorisation de l'Employeur, ces journées sont sans salaire.

- d) Si l'enfant mineur de l'enseignant est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'enseignant a droit également à une prolongation de son congé sans salaire prévu au paragraphe a) ou b) de la présente clause, lequel se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celui-ci.

5-10.30 A Pour les situations résultant de la disparition de l'enfant mineur de l'enseignant, du décès par suicide de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant ou résultant directement d'un acte criminel, ou s'il subit lui-même un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper sa tâche habituelle ; ou dans le cas d'un enseignant qui doit s'absenter à titre de réserviste, les parties conviennent de se référer aux dispositions pertinentes (Section V.1, articles 79.10 et suivants ainsi que la section V.1.1, articles 81.17.1 et suivants) prévues à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Section V Dispositions diverses

5-10.31 Demande de congé et délais

- a) Les congés pour adoption visés à la clause 5-10.22 b) et au premier (1^{er}) alinéa de la clause 5-10.25 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance, et ce, à moins de circonstances exceptionnelles pouvant réduire ce délai.

La demande pour le congé pour adoption visé à la clause 5-10.22 b) doit préciser la date de début et la date de fin de ce congé.

- b) 1. Les congés parentaux à temps complet prévus aux paragraphes a), b) et c) de la clause 5-10.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance ;
2. le congé parental sans salaire prévu au paragraphe d) de la clause 5-10.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance et prévoit l'aménagement du congé pour la première année. L'aménagement du congé de la seconde année doit avoir été précisé par écrit au moins trois (3) mois avant le début de la nouvelle année ;
3. dans le cas des congés parentaux prévus aux paragraphes a), c) et d) de la clause 5-10.27, la demande doit préciser la date de retour au travail ;
4. le congé parental sans salaire prévu au paragraphe e) de la clause 5-10.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} mai précédent.
- c) Le congé sans salaire pour une partie de l'année de travail prévu au paragraphe a) de la clause 5-10.30 (congé pour responsabilités parentales) est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Les congés sans salaire pour responsabilités parentales, pour une année de travail complète ou pour une absence partielle sans salaire d'une année de travail complète, également prévus au paragraphe a) de la clause 5-10.30, sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} mai précédent.

- d) Dans les cas prévus à la clause 5-10.30 a) et aux paragraphes b) et d) de la clause 5-10.30 (congé sans salaire pour responsabilités parentales et familiales), l'enseignant doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et sur demande de celui-ci fournir la preuve ou l'attestation de ces faits, dans la mesure du possible, justifiant cette absence.

Plus spécifiquement dans le cas prévu au paragraphe c) de la clause 5-10.30 (absences sporadiques sans salaire pour responsabilités familiales), l'enseignant doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et aussi prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

5-10.32

Avis et délais pour le congé pour adoption

L'Employeur doit faire parvenir à l'enseignant, au cours de la troisième (3^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de cinq (5) semaines (rf. clause 5-10.22 b)), un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'enseignant à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-10.27.

L'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

5-10.33

Avis et délais pour les congés parentaux sans salaire

L'enseignante ou l'enseignant, à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé parental sans salaire, doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu du paragraphe a), b) ou e) de la clause 5-10.27 ne peut le faire que pour des raisons exceptionnelles et qu'avec l'accord de l'Employeur. L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir des modalités d'un tel retour.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu du paragraphe c) de la clause 5-10.27 doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à son congé parental sans salaire pour une partie d'année avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

5-10.34

Droits et avantages

L'enseignant qui prend un congé de paternité prévu au paragraphe a) de la clause 5-10.20, ou le congé à l'occasion d'une adoption prévu au paragraphe a) de la clause 5-10.22, bénéficie des avantages prévus à la clause 5-10.12, pourvu qu'il y ait normalement droit.

Les modalités prévues aux dispositions de la clause 5-10.28 s'appliquent au congé sans salaire prévu à la clause 5-10.30 A et pour responsabilités parentales prévus au paragraphe a) de la clause 5-10.30.

Dans les cas prévus à la clause 5-10.30 A et aux paragraphes b) et d) de la clause 5-10.30 (congé sans salaire pour responsabilités familiales), la participation de l'enseignant aux régimes d'assurance collective en vigueur ne doit pas être affectée par son absence, sous réserve du paiement régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

Dans le cas prévu au paragraphe c) de la clause 5-10.30 (absences sporadiques sans salaire pour responsabilités familiales), seules les dispositions prévues à la clause 5-14.07 (droits lors d'un congé sans salaire) s'appliquent.

Dans tous les cas d'absence indiqués à la présente clause, à son retour, l'enseignant est réintégré dans ses fonctions et les dispositions de la clause 5-10.16 s'appliquent.

5-10.35 Démission et cas de l'enseignante non admissible à aucune indemnité

L'enseignante a le droit de démissionner pour cause de maternité, et ce, sans pénalité pour rupture de contrat.

L'enseignante non admissible à l'une ou l'autre des indemnités de maternité prévues aux clauses 5-10.09 et 5-10.10 se voit déduire de son salaire un deux cent soixantième (1/260) de son salaire annuel applicable par journée ouvrable où elle est absente de son travail aux fins de maternité, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) semaines consécutives. Telle enseignante n'a pas le droit au report de quatre (4) semaines de vacances prévu à la clause 5-10.12.

5-10.36 En cas de grève ou de lock-out

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

5-10.37 Présomption

S'il est établi devant l'arbitre, selon la procédure établie au chapitre 10-0.00 de la présente convention, qu'une enseignante en période de probation s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé parental prévu à la clause 5-10.27 et que l'Employeur a mis fin à son emploi, l'Employeur doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé parental prévu à la clause 5-10.27.

5-10.38 Amendements aux droits parentaux

Advenant des amendements au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) concernant les droits parentaux, ou des amendements aux dispositions de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) ainsi qu'aux réglementations relatives à ces droits, les parties s'engagent à discuter de la nouvelle législation et à introduire les nouvelles dispositions portant sur les droits parentaux dans le cadre d'une lettre d'entente modifiant la présente convention collective.

5-10.39 Clause de parité visant les dispositions relatives aux congés de paternité et d'adoption (rf. clauses 5-10.20 et 5-10.22)

Pendant la durée de la présente convention, les parties conviennent et s'engagent à réviser, s'il y a lieu, les droits relatifs aux congés de paternité et d'adoption prévus aux dispositions des clauses 5-10.20 et 5-10.22 de la présente convention collective en vigueur, par le biais d'une lettre d'entente, advenant des dispositions différentes qui pourront être convenues dans la convention collective (E-1) liant le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente.

5-11.00 Congés sociaux

5-11.01 L'enseignant a droit de s'absenter, sans perte de salaire, dans les cas et pour le nombre de jours (ouvrables ou non) indiqués ci-après :

- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs, dont le jour de l'événement ;
- b) le mariage ou l'union civile de son enfant : trois (3) jours consécutifs, dont le jour de l'événement ;
- c) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : le jour de l'événement ;
- d) le décès du conjoint : sept (7) jours consécutifs (rf. clause 5-11.03) ;
- e) le décès de son enfant ou de celui du conjoint : sept (7) jours consécutifs (rf. clause 5-11.03) ;
- f) le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de son beau-père ou de sa belle-mère, de son petit-enfant : quatre (4) jours consécutifs (rf. clause 5-11.03) ;
- g) le décès d'un grand-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru : le jour des funérailles ;
- h) lorsque l'enseignant doit agir comme tuteur pour un enfant dont l'un ou l'autre des parents meurt : trois (3) jours consécutifs ;
- i) lorsque l'enseignant agit comme exécuteur testamentaire ou curateur : un (1) jour ;
- j) dans une cause matrimoniale où l'enseignant est partie : un (1) jour ;

- k) si l'enseignant est appelé en cour comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit aucune perte de salaire pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel; mais il doit remettre à l'Employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ses fonctions, jusqu'à concurrence du montant de son salaire régulier pour la période visée ;
- l) le changement de son domicile : la journée du déménagement, une seule fois durant l'année d'engagement ;
- m) un examen, à la suite d'études en rapport avec ses activités professionnelles : la journée de l'examen deux (2) fois au cours d'une même année d'engagement, ou l'équivalent de quatre (4) demi-journées ;
- n) tout événement de force majeure qui, par son importance ou sa gravité peut causer un préjudice à l'enseignant : un maximum de trois (3) jours par année d'engagement. Ces absences peuvent être déduites à raison d'une demi-journée à la fois ;
- o) dans les cas visés aux paragraphes b), c), e), f), g), h), i), j) et k), si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu du domicile de l'enseignant, celui-ci a droit à une journée additionnelle et à une (1) autre journée si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

5-11.02

L'Employeur peut accorder, pour des raisons sérieuses, une seule autorisation de fractionner les congés spéciaux sans perte de salaire liés à un événement mentionné aux paragraphes d), e), f) et h) de la clause 5-11.01.

L'Employeur peut accorder également, pour des raisons sérieuses, une autorisation d'absence sans perte de salaire à tout enseignant qui en fait la demande. Toute demande, selon la présente clause, doit être faite par écrit au directeur général ou à son représentant autorisé.

5-11.03

Aux fins d'application du présent article, les jours d'absence mentionnés à la clause 5-11.01 d), e) ou f) sont accordés, au choix de l'enseignant, à compter de la date du décès ou de sa connaissance, ou du jour suivant.

Également, l'enseignant qui bénéficie d'un nombre de jours ouvrables d'absences prévus à la clause 5-11.01 d), e), f) ou o) peut conserver un de ces jours ouvrables sans perte de salaire afin d'assister aux funérailles, à la crémation ou à l'inhumation. En aucune façon, l'application de la présente clause ne peut avoir pour effet de conférer à l'enseignant une rémunération additionnelle à celle prévue à la clause 5-11.01.

5-12.00 Assurance collective

5-12.01 L'Employeur convient de contribuer financièrement aux régimes collectifs d'assurance collective comprenant une assurance vie et une assurance maladie. Ces régimes sont choisis selon les modalités prévues au présent article.

5-12.02 À compter de la date de la signature de la présente convention collective, l'Employeur verse annuellement à chaque enseignant titulaire d'un poste à temps complet, un montant forfaitaire égal à sept cent quatre-vingt dollars (780 \$). Au 1^{er} septembre de chaque année, ce montant forfaitaire est indexé selon l'indice des prix à la consommation (*IPC*), et ce, en calculant la moyenne en pourcentage de l'*IPC* général, publié par Statistique Canada, des douze (12) derniers mois. Ce montant total est divisé en vingt-six (26) paiements égaux, ou le cas échéant, en vingt-sept (27) versements, selon la clause 6-8.01 ou 6-8.11, selon le cas, de la présente convention collective.

Pour l'enseignant titulaire d'un poste à temps partiel, et pour celui qui bénéficie d'un congé prévu aux clauses 5-14.03 et 5-14-04, la participation financière de l'Employeur, prévue à la présente clause, est réduite au prorata sur la base d'une tâche à temps complet, et ce, selon les paramètres définis aux dispositions de la clause 1-1.18.

À la date de signature des présentes, l'enseignant titulaire d'un poste à temps partiel est éligible à l'assurance collective lorsqu'il rencontre le critère d'admissibilité suivant : il doit effectuer un minimum de soixante-neuf pour cent (69 %) d'une pleine tâche à temps complet (100 %). Dans ce cas, l'Employeur verse sa participation financière selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

L'enseignant remplaçant est admissible à l'assurance collective lorsqu'il effectue une tâche à temps complet et détient un contrat de plus de cent (100) jours pendant une année de travail. L'Employeur verse sa participation financière prévue au premier (1^{er}) alinéa de la présente clause.

Sous réserve des alinéas qui précèdent, l'Employeur cesse toute participation financière à l'enseignant pendant sa période d'absence résultant d'une invalidité à laquelle il bénéficie d'une exonération de ses primes d'assurance collective, et ce, selon les dispositions prévues au contrat d'assurance collective en vigueur.

5-12.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir les régimes d'assurance collective en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective. Toutefois, le contenu des régimes d'assurance, de même que le choix de l'assureur, appartiennent à l'instance décisionnelle du Syndicat, selon le choix des enseignants et d'après les modalités prévues aux clauses 5-12.10 et suivantes, et ce, suite à la présentation et aux recommandations du comité paritaire d'assurance collective.

Suivant ce choix, l'Employeur et le Syndicat signent le contrat d'adhésion à l'assurance collective.

- 5-12.04 a) L'enseignant doit à ses frais, et dans le cadre des régimes collectifs d'assurance de personnes choisis par l'instance décisionnelle du Syndicat, souscrire aux régimes d'assurance salaire.
- b) L'enseignant qui le désire peut aussi, à ses frais, et dans ces mêmes régimes, s'assurer pour des protections supplémentaires.

5-12.05 La gestion administrative des régimes d'assurance collective, la facturation et le règlement des réclamations relèvent de l'Employeur.

L'Employeur s'engage à faciliter la mise en place et l'application des régimes d'assurance collective, notamment en effectuant :

- l'information aux nouveaux enseignants ;
- l'inscription des nouveaux enseignants ;
- la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et les renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'enseignant assuré ;
- les déductions applicables sur chaque paie des primes et leurs remises à l'assureur selon le contrat d'adhésion intervenu avec ce dernier ;
- la transmission des renseignements requis par l'assureur pour le règlement des prestations ;
- la remise aux enseignants des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur à l'Employeur.

5-12.06 Dans tous les cas de congé sans salaire, l'enseignant peut, s'il le désire et si le régime le permet, maintenir en vigueur sa protection d'assurance collective pour la durée de ce congé. Dans ce cas, l'enseignant doit au préalable aviser le Collège et lui verser par chèque différé la totalité des primes exigibles sur ce montant, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance collective en vigueur. Toutefois, l'Employeur et l'enseignant peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

5-12.07 L'une ou l'autre des parties doit remettre à l'autre partie une copie des contrats d'assurance et des modifications futures.

5-12.08 La prime d'assurance salaire, s'il y a lieu, doit être entièrement assumée par l'enseignant admissible et visé par les dispositions de la clause 5-12.02.

5-12.09 **Retour progressif**

Pendant une période d'invalidité, sur recommandation du médecin traitant ainsi qu'avec l'accord de l'assureur, l'Employeur et l'enseignant absent peuvent convenir d'un retour progressif au travail. Dans un tel cas, les modalités relatives

au retour progressif de l'enseignant visé font l'objet d'échanges d'informations au comité de relations du travail (CRT).

5-12.10 **Comité paritaire d'assurance collective**

L'Employeur et le Syndicat conviennent de la formation d'un comité paritaire d'assurance collective. L'Employeur et le Syndicat nomment chacun deux (2) représentants, lesquels se réunissent au moins deux (2) fois par année de travail ou à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Au plus tard le 15 octobre de chaque année, chaque partie fait connaître à l'autre les noms des membres nommés à ce comité.

5-12.11 Le comité paritaire d'assurance collective est un comité consultatif et doit établir ses propres règles de procédure.

5-12.12 Dans le cadre de ses travaux, le comité paritaire d'assurance collective présente et recommande aux enseignants les sujets suivants :

- a) le choix ou le changement de l'assureur et les différentes modalités applicables au contrat d'assurance collective, et ce, suivant une analyse comparative des assureurs soumissionnaires, s'il y a lieu ;
- b) les modalités relatives à la couverture et aux protections couvrant la vie, la maladie et le salaire ;
- c) toute modification, ajout ou retrait d'une protection liée au contrat de l'assurance collective ;
- d) les règles d'admissibilité des enseignants participants ;
- e) le partage, la redistribution ou l'application relative à tout congé de prime, de ristournes de l'assurance-emploi ou toute autre situation de surplus de cotisations.

5-12.13 Pour tout sujet de présentation, d'analyse ou de recommandation relevant du comité paritaire d'assurance collective, le Syndicat s'engage et convient de permettre toute l'accessibilité nécessaire aux représentants du Collège du comité aux fins de représentations et de recommandations lors de l'assemblée générale de ses membres traitant de ces sujets à l'ordre du jour.

5-12.14 À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité paritaire d'assurance collective est saisi des responsabilités allouées à l'Employeur, selon la clause 5-12.05, ainsi que sur toute problématique relative au dossier actif d'un enseignant assuré.

5-12.15 Lorsque les rencontres du comité paritaire d'assurance collective ont lieu pendant les heures de travail, les libérations des enseignants participants au comité sont sans perte de salaire et de droits.

5-12.16 Sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-12.09, les parties reconnaissent que les dispositions prévues au présent article sont conditionnelles aux clauses et stipulations, qui ont préséances, prévues au contrat d'assurance collective en vigueur.

5-13.00 Congé de maladie

5-13.01 a) Tout enseignant à temps complet, qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident, bénéficie d'un congé de maladie sans perte de salaire conformément aux dispositions du présent article. Pour ce faire, à la date de signature de la présente convention collective et, par la suite, au 1^{er} juillet de chaque année, tel enseignant bénéficie d'un crédit de deux virgule six (2,6) périodes de congé de maladie par mois jusqu'à concurrence de vingt-six (26) périodes par année d'engagement. Tout enseignant remplaçant bénéficie des mêmes avantages.

b) Un crédit additionnel de huit dixièmes (0,8) de période de congé de maladie par mois, jusqu'à concurrence de huit (8) périodes par année d'engagement, est attribué à tout nouvel enseignant au service de l'Employeur, et ce, pour chacune des trois (3) premières années.

Toutefois, pour tout recours à ces périodes additionnelles (même si l'absence est de trois (3) jours ouvrables ou moins), l'Employeur peut exercer ses droits tels qu'ils sont décrits à la clause 5-13.04.

5-13.02 Pour bénéficier du présent article, l'enseignant, à moins d'impossibilité majeure, informe l'Employeur de la cause de son absence dès la connaissance de l'événement ou, à défaut, dans un délai raisonnable.

5-13.03 Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables et moins, l'Employeur accepte une déclaration écrite de l'enseignant établissant la cause de l'absence (en conformité avec l'annexe F).

5-13.04 Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables, l'Employeur peut exiger que l'enseignant produise un certificat médical attestant de la nature et de la durée de cette incapacité physique et/ou, à son retour au travail, un certificat médical de rétablissement. L'Employeur peut aussi exiger un examen médical à ses frais par un médecin de son choix.

5-13.05 L'Employeur permet à un enseignant à temps complet un emprunt maximum de vingt-six (26) périodes sur les congés de maladie à venir pour l'année de travail en cours.

5-13.06 Les dispositions du présent article, calculées au prorata de la tâche maximale prévue dans la présente convention, s'appliquent à l'enseignant à temps partiel ou à temps complet qui accomplit une tâche réduite avec l'accord de l'Employeur.

- 5-13.07 L'Employeur verse au crédit de chaque enseignant concerné, la totalité des périodes que ce dernier avait accumulées à sa caisse avant la signature de la présente convention.
- 5-13.08 Les périodes décrites à la clause 5-13.01 s'accumulent au cours d'une année d'engagement si elles ne sont pas utilisées par l'enseignant. Des périodes ainsi accumulées, seize (16) sont monnayables, s'il y a lieu, au 30 juin de chaque année à raison d'un cinq cent soixante-dix-huitième (1/578) du salaire annuel applicable de l'enseignant concerné et le reste, s'il y a lieu, est crédité à la banque de congés de maladie non monnayables dudit enseignant.
- 5-13.09 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle l'enseignant fournit un certificat médical.
- 5-13.10 En cas d'absence, l'enseignant utilise ses périodes de crédit dans l'ordre suivant :
- a) les périodes monnayables prévues à la clause 5-13.08 ;
 - b) les périodes non-monnayables prévues à la clause 5-13.08 et attribuées en vertu de la clause 5-13.01 a) ;
 - c) le résidu des périodes disponibles dans sa banque ;
 - d) les périodes non-monnayables prévues à la clause 5-13.08 et attribuées en vertu de la clause 5-13.01 b).
- 5-13.11 Chaque jour d'absence autre que les jours de cours réguliers durant l'année de travail d'un enseignant à temps complet équivaut au maximum à deux périodes et neuf dixièmes (2,9).
- 5-13.12 Chaque jour d'absence autre que les jours de cours réguliers durant l'année de travail d'un enseignant à temps partiel équivaut à un nombre de périodes calculé au prorata de la tâche maximale prévue dans la présente convention.
- 5-13.13 En cas d'absence, l'enseignant à temps complet voit son salaire annuel applicable réduit à raison d'un cinq cent soixante-dix-huitième (1/578) pour chaque période excédentaire aux périodes prévues à la clause 5-13.10.

La réduction de salaire mentionnée à la présente clause peut, selon le choix de l'enseignant visé, s'effectuer à même le montant alloué pour la compensation relative aux surplus d'élèves dans un groupe, selon les modalités suivantes : l'Employeur procède à l'imputation des périodes excédentaires lors du deuxième (2^e) ou du troisième (3^e) versement de ladite compensation sans, toutefois, que cette imputation dépasse, pour une (1) année de travail complète, l'équivalent de dix (10) périodes qui excèdent celles prévues à la clause 5-13.10. À défaut de pouvoir récupérer les périodes excédentaires selon les modalités qui précèdent,

les dispositions prévues au premier (1^e) alinéa de la présente clause s'appliquent.

5-13.14 En cas d'absence, l'enseignant remplaçant ou à temps partiel voit son salaire annuel applicable réduit d'un montant calculé au prorata de la tâche maximale prévue dans la présente convention et ce, pour chaque période excédentaire aux périodes prévues à la clause 5-13.10.

5-13.15 L'enseignant peut, à son gré, utiliser chaque année d'engagement, pour affaires personnelles, huit (8) périodes de soixante-quinze (75) minutes monnayables qu'il a à son crédit en vertu du présent article.

5-14.00 Congé sans salaire et travail à temps partagé

5-14.01 Tous les enseignants invités à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des travaux (séminaire, comité pédagogique, congrès, journée d'information pédagogique), peuvent obtenir un congé sans perte de salaire après avoir obtenu au préalable l'approbation de l'Employeur.

5-14.02 Dans le cadre de l'application des dispositions prévues à la clause 5-14.01, l'Employeur peut, le cas échéant, accorder un congé sans salaire.

5-14.03 Congé sans salaire

L'Employeur accorde à tout enseignant permanent qui en fait la demande avant le 1^{er} mai un congé sans salaire, à temps complet ou à temps partiel, pour l'année de travail ou pour une partie de l'année de travail qui suit. Le congé sans salaire est renouvelable, selon les modalités prévues, à la demande de l'enseignant. Toutefois, ce congé ne peut excéder une durée totale de deux (2) années consécutives.

5-14.04 Travail à temps partagé

- a) Un enseignant permanent peut déposer une demande de partage de son poste de travail avec un (1) ou plusieurs enseignants permanents, répondant aux qualifications requises prévues à la clause 1-1.34, pourvu qu'il en fasse la demande écrite à l'Employeur au plus tard le 1^{er} mai. Suite à cette demande, l'Employeur ne peut refuser celle-ci sans motif valable.
- b) Le partage de poste ne peut se faire que sur une année de travail complète.
- c) La demande de partage de poste se fait pour l'année de travail suivante.
- d) Le fractionnement du poste se fait selon les modalités convenues entre les enseignants et l'Employeur sans toutefois qu'il soit possible de fractionner un groupe-cours.

- e) Un maximum de quatre (4) postes peuvent être partagés annuellement en vertu de la présente clause.
- f) Le travail à temps partagé peut être renouvelé sans toutefois excéder trois (3) années de travail consécutives.

- 5-14.05 Pour la durée des congés prévus aux clauses 5-14.03 et 5-14.04, l'Employeur s'engage à répartir l'horaire de l'enseignant se prévalant d'un tel congé sur un nombre de jours proportionnel à sa charge, pourvu que cette répartition ne crée aucun préjudice.
- 5-14.06 Dans le cas des congés prévus aux clauses 5-14.03 et 5-14.04, le salaire est fixé au prorata de la charge de travail effectivement accomplie.
- 5-14.07 Durant les congés prévus aux clauses 5-14.03 et 5-14.04, l'enseignant bénéficie de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention et entre autres des avantages suivants :
- a) assurance-vie, à condition que l'enseignant verse sa quote-part ;
 - b) assurance-maladie, à condition qu'il verse sa quote-part ;
 - c) accumulation des congés de maladie, en conformité avec l'article 5-13.00, au prorata de sa charge de travail ;
 - d) accumulation de l'ancienneté, comme si l'enseignant était au travail ;
 - e) accumulation de l'expérience au prorata de la charge de travail effectivement accomplie ;
 - f) participation au perfectionnement ;
 - g) régime de retraite, à condition qu'il verse sa quote-part.
- 5-14.08 Sur demande écrite faite trente (30) jours avant la date de son départ, l'enseignant obtient de l'Employeur un congé sans salaire n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à toute élection : fédérale, provinciale ou municipale.
- 5-14.09 Un enseignant défait à une élection peut, s'il le désire, reprendre à la fin de son congé sans salaire le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.
- 5-14.10 L'enseignant élu à une élection municipale ou scolaire bénéficie, après avoir avisé l'Employeur une journée à l'avance, a droit à un congé sans salaire pour participer à des assemblées de sa fonction qui se tiennent durant sa journée de travail. Si toutefois ces absences sont telles qu'elles portent préjudice

grave à sa charge, l'Employeur peut annuler lesdits congés ou forcer l'enseignant à démissionner.

5-14.11 L'enseignant élu à une élection fédérale, provinciale ou municipale ou nommé à une fonction auprès d'une commission d'enquête gouvernementale a droit à un congé sans salaire d'une durée égale à son mandat.

5-14.12 Pour tout congé sans salaire prévu au présent article dont le retour au travail est prévu durant l'année de travail en cours, l'enseignant doit aviser l'Employeur au moins un (1) mois à l'avance de son désir de reprendre ses fonctions. S'il n'a pas donné d'avis un (1) mois avant l'expiration de la durée maximale de son congé, il est considéré comme ayant remis sa démission.

5-14.13 Pour tout congé sans salaire prévu au présent article, dont le retour au travail est prévu à l'année de travail suivante, l'enseignant doit aviser l'Employeur au moins avant le 1^{er} mai de son désir de reprendre ses fonctions. S'il n'a pas ainsi donné son avis, il est considéré comme ayant remis sa démission.

5-15.00 Régime de congé à salaire différé (RCSD)

5-15.01 Le régime de congé à salaire différé (RCSD) a pour effet de permettre à un enseignant régulier à temps complet d'étaler son salaire d'une période de travail donnée sur une période plus longue comprenant la durée du congé. Ainsi, l'enseignant reçoit un salaire pendant la durée du congé.

Ce RCSD n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.

5-15.02 L'enseignant qui désire bénéficier d'un congé à salaire différé doit en adresser la demande écrite à l'Employeur avant le 1^{er} mai et l'Employeur lui répond par écrit avant le 1^{er} juin qui suit. Le RCSD débute alors au cours de l'année de travail suivante.

Toutefois, l'Employeur applique les particularités suivantes :

- a) un maximum de quatre (4) enseignants peuvent être effectivement en congé à salaire différé au même moment, dont un maximum de trois (3) enseignants provenant de la même matière ;
- b) advenant le cas où les demandes de congé à salaire différé entraînent le dépassement des maximums prévus au paragraphe a) précédent, le critère de l'ancienneté générale chez l'Employeur s'applique pour respecter ces maximums. De plus, un enseignant qui a déjà bénéficié de ce congé doit, s'il y a lieu, céder son tour à un enseignant ayant moins d'ancienneté générale chez l'Employeur ;
- c) pendant chacune des années visées par le «*contrat*» du congé sabbatique à salaire différé, l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du

salaire applicable en vertu de la convention collective, ledit pourcentage étant déterminé par la durée du «*contrat*» ;

- d) le congé sabbatique à salaire différé se prend à la dernière année du «*contrat*» ;
- e) il est entendu que l'Employeur n'assume pas l'administration dudit régime et n'est tenu à aucune autre obligation que celles décrites aux dispositions pertinentes de l'annexe E ;
- f) l'Employeur et l'enseignant remplissent et signent le contrat du RCSD prévoyant les termes et modalités relatifs au congé, selon le modèle qui apparaît à l'annexe E ;

Compte spécial en fidéicommiss

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

5-16.00 Retraite progressive

- 5-16.01 Sous réserve de l'entrée en vigueur de la loi modifiant les régimes de retraite (RRF, RREGOP, RRE), l'Employeur accorde, à un enseignant qui en fait la demande, au plus tard le 1^{er} mai, la possibilité de prendre une retraite progressive.
- 5-16.02 Le programme de retraite progressive est d'une durée d'un (1), deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans avec un pourcentage du temps de travail pouvant varier entre quatre-vingt pour cent (80 %) et quarante pour cent (40 %) de la semaine normale de travail et une rémunération équivalente au temps travaillé. Toutefois, ledit pourcentage de temps travaillé doit être compatible avec un multiple de périodes/matière conformément à la grille de cours en vigueur.
- 5-16.03 Sous réserve de circonstances déterminées par règlement¹⁰, la prise de la retraite est obligatoire à la fin du programme.
- 5-16.04 L'enseignant cotise sur le pourcentage du salaire qu'il reçoit durant le programme. Cependant, il peut décider de cotiser sur cent pour cent (100 %) du salaire qu'il recevrait s'il était effectivement à temps complet.

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

- 5-16.05 Aux fins du calcul de la rente, une pleine année de service est reconnue pour chacune des années de participation au programme.
- 5-16.06 Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'Employeur et l'enseignant participant au programme.
- 5-16.07 Sous réserve des dispositions de la clause 5-16.04, l'enseignant peut défrayer sa partie du coût relatif à ce programme par le biais d'une réduction actuarielle de sa rente ou par le biais d'un versement unique à Retraite Québec à la fin de sa retraite progressive.
- 5-17.00 Dépôts à une institution financière**
- 5-17.01 Le Syndicat avise l'Employeur du choix qu'il a fait d'une seule institution financière pour ses membres. Il fait parvenir à l'Employeur une formule de type d'autorisation de déduction.
- 5-17.02 L'Employeur collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.
- 5-17.03 Trente (30) jours après l'envoi par cette institution des autorisations à l'Employeur, celui-ci déduit, sur chaque versement du salaire de l'enseignant ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette institution financière.
- 5-17.04 Trente (30) jours après un avis écrit d'un enseignant à cet effet, l'Employeur cesse la déduction mentionnée à la clause 5-17.03.
- 5-17.05 Les montants ainsi déduits sont transmis à l'institution concernée dans les huit (8) jours de leur déduction.
- 5-18.00 Régime de retraite**
- 5-18.01 La Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10) (RREGOP) s'applique aux enseignants couverts par la présente convention.
- 5-19.00 Responsabilité civile**
- 5-19.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par l'Employeur et convient de n'exercer, contre l'enseignant, aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

5-19.02

Dès que la responsabilité légale de l'Employeur a été reconnue par lui ou établie par un tribunal, l'Employeur dédommage tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés dans l'établissement, sauf si l'enseignant a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas de vol par effraction ou d'une destruction par incendie ou par force majeure, l'Employeur dédommage l'enseignant même si la responsabilité de l'Employeur n'est pas établie. L'enseignant qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire un écrit au soutien de sa réclamation.

Dans le cas où tels perte, vol ou destruction seraient déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignant, la compensation assumée par l'Employeur est égale à la portion du déductible assumé par l'enseignant.

Chapitre 6-0.00 Rémunération des enseignants

6-1.00 Classement

6-1.01 Sous réserve des clauses suivantes, le classement est du ressort de l'Employeur.

6-1.02 L'Employeur respecte, aux fins de classement, toute attestation officielle de scolarité déjà émise par le ministre.

6-1.03 L'enseignant qui ne détient pas d'attestation officielle de scolarité émise par le ministre est soumis au processus de classement suivant.

6-1.04 Au plus tard trente (30) jours après son engagement ou trente (30) jours après le début de l'année de travail, selon la date la plus tardive, l'enseignant remet à l'Employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et professionnelle.

Le présent délai de trente (30) jours peut ne pas être respecté si le retard dans la production des documents est imputable à l'organisme qui doit émettre les pièces ou documents.

6-1.05 L'Employeur émet un accusé réception des documents transmis et remet à l'enseignant les pièces originales dont il doit tirer copie pour la constitution du dossier.

6-1.06 Dans les trente (30) jours de la réception des documents, l'Employeur classe l'enseignant et lui transmet le certificat officiel de scolarité qui en découle.

Ce classement est fait en se basant sur le Manuel d'évaluation de la scolarité du ministre ou par analogie avec des cas semblables consignés au Manuel si le cas présenté n'est pas prévu au Manuel pour établir la scolarité.

Copie du certificat de scolarité est transmise au Syndicat.

6-1.07 Le certificat de scolarité détermine la scolarité de l'enseignant au 1^{er} septembre de son année d'engagement.

6-1.08 L'évaluation de la scolarité, telle que déterminée par l'Employeur, établit l'échelle de salaire de tout enseignant de la façon suivante, étant entendu que les fractions d'années de scolarité ne comptent pas.

Est classé dans l'échelle (rf. annexe J) :

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

La présente clause sert au classement définitif, basé sur le certificat de scolarité de l'enseignant en années complètes.

6-1.09 Dans les vingt (20) jours de l'émission par l'Employeur du certificat de scolarité, l'enseignant ou le Syndicat peut demander à l'Employeur la révision formelle de l'évaluation de la scolarité.

6-1.10 Si le certificat de scolarité est jugé inadéquat en regard des années complètes de scolarité, ou si la révision formelle n'est pas demandée ou n'a pas lieu ou encore n'est pas jugée satisfaisante, l'enseignant ou le Syndicat peut adresser une demande de révision au comité de révision, instauré par la convention collective gouvernant les enseignants des commissions scolaires du secteur public.

6-1.11 En cas d'inhabilité du comité de révision à statuer sur le litige, l'enseignant ou le Syndicat peut recourir à la procédure de griefs prévue à la présente convention collective.

6-1.12 Malgré tout délai prévu à la présente convention pour déposer un grief, les recours prévus aux clauses 6-1.10 et 6-1.11 doivent s'exercer au plus tard le soixantième (60^e) jour qui suit l'émission du premier certificat de scolarité ou, dans le cas d'une réévaluation, le soixantième (60^e) jour qui suit l'émission du certificat de scolarité réévalué.

6-1.13 Le comité de révision ou l'arbitre chargé du litige est lié par le Manuel d'évaluation de la scolarité du Ministère et les règles qui y sont contenues, ainsi que par les cas analogues prévus au Manuel quand il s'agit de cas non prévus au Manuel.

L'un ou l'autre ne peut, par sa décision, modifier, soustraire, ajouter aux règles incluses dans le Manuel d'évaluation de la scolarité du Ministère.

6-1.14 En cas de grief logé selon la clause 6-1.11 le délai pour porter le litige à l'arbitrage est de soixante (60) jours à compter du dépôt du grief, et ce, malgré les dispositions visant le délai d'arbitrage prévues à la présente convention.

- 6-1.15 La décision du comité de révision ou de l'arbitre, selon le cas, est finale et lie les parties.
- Dans l'un ou l'autre cas, elle doit être transmise sans délai à l'Employeur, l'enseignant et au Syndicat.
- 6-1.16 Si la décision du comité de révision ou de l'arbitre entraîne un certificat de scolarité supérieur en années complètes à celui émis par l'Employeur, tel nouveau certificat de scolarité a un effet rétroactif à la date d'engagement de l'enseignant.
- Toute décision du comité de révision ou de l'arbitre entraînant un certificat de scolarité inférieur en années complètes à celui émis par l'Employeur ne s'applique effectivement qu'à compter de la date de la réception, par l'Employeur, de la décision.
- Dans l'un et l'autre cas, l'Employeur émet un nouveau certificat de scolarité à l'enseignant avec copie au Syndicat.
- 6-1.17 Toute rétroactivité issue d'une décision en vertu des clauses 6-1.07, 6-1.15 et 6-1.16 est versée à l'enseignant dans les trente (30) jours de la décision du comité de révision ou de l'arbitre.
- 6-1.18 Toute fraction d'année de scolarité apparaissant au certificat de scolarité n'est d'aucune façon reconnue comme exacte ou valide par l'enseignant ou le Syndicat et ne peut être contestée par la présente procédure, sauf si la contestation de cette fraction entraîne l'émission d'un certificat de scolarité supérieur en années complètes.
- 6-1.19 Malgré les clauses 6-1.08, 6-1.10 et 6-1.16, lorsque le Collège prend en compte les fractions d'années de scolarité dans l'établissement de la rémunération, les fractions d'années de scolarité valent et peuvent faire l'objet de contestation au même titre que les années complètes.
- 6-1.20 Le certificat de scolarité émis par l'Employeur témoigne de la reconnaissance du nombre d'années de scolarité à appliquer pour la détermination du salaire chez l'Employeur ou chez tout autre employeur s'il s'agit d'un certificat émis à la suite d'une décision du comité de révision ou d'un arbitre.
- 6-2.00 Reclassement**
- 6-2.01 L'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé au 1^{er} septembre ou le 1^{er} février de l'année.
- 6-2.02 Le reclassement s'effectue selon la même procédure que le classement, comme s'il s'agissait d'un nouvel enseignant. Il comporte alors les mêmes obligations, droits et privilèges.

- 6-2.03 Tant que le reclassement de l'enseignant n'est pas complété, l'Employeur applique, selon le cas, le certificat de scolarité qu'il a émis auparavant ou l'attestation officielle de scolarité émise par le ministre et détenue par l'enseignant.
- 6-2.04 Le reclassement ne peut avoir pour effet de produire un certificat de scolarité inférieur au premier certificat émis ou à l'attestation officielle de scolarité émise par le ministre et détenue par l'enseignant.
- 6-2.05 Malgré les clauses 6-2.02 et 6-1.16, le reclassement ne peut avoir de portée rétroactive antérieure à la date d'acquisition de la nouvelle scolarité.

6-3.00 Reconnaissance des années d'expérience

- 6-3.01 Aux fins d'application de la présente convention collective, constitue une année d'expérience pour l'enseignant :
- a) à compter de l'année de travail 2016-2017, une année de travail pendant laquelle un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative pendant un minimum de quatre cent cinquante (450) périodes dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, est reconnue comme une (1) année d'expérience. Cependant, on reconnaît comme une année d'expérience l'année de travail pendant laquelle un enseignant à temps complet et sous contrat n'a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative que pendant un minimum de deux cent soixante-sept (267) périodes à cause de circonstances indépendantes de sa volonté, ou d'un congé parental en vertu de l'article 5-10.00 ; seuls les jours de congés prévus aux clauses 5-10.05, 5-10.12, 5-10.13, 5-10.17, 5-10.18, 5-10.20, 5-10.22 et ceux énumérés au cinquième (5^e) alinéa de la clause 5-10.28 pour la durée qui est prévue, sont assimilés à des jours d'enseignement ou d'exercice d'une fonction pédagogique ou éducative ;
 - b) le temps d'enseignement dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors-Québec, comme enseignant à temps partiel ou à la leçon, est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience, et alors le nombre de périodes d'enseignement requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de deux cent soixante-sept (267) périodes comme enseignant à temps complet, mais il ne peut commencer l'accumulation des périodes pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété quatre cents (400) périodes d'enseignement ;

- 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 remplaçant ou enseignant à la leçon est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience, alors le nombre de périodes d'enseignement requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de deux cent soixante-sept (267) périodes comme enseignant à temps complet, mais il ne peut commencer l'accumulation de périodes pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété cinq cent cinquante-deux (552) périodes d'enseignement ;
- d) en aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience pour toute année de travail 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 chez l'Employeur.

6-3.02 Les années additionnelles d'expérience sont reconnues chaque année au début de l'année de travail. L'enseignant soumet, avant le 30 septembre, les documents établissant qu'il possède une ou des années additionnelles d'expérience à moins que lesdits documents ne puissent provenir de l'Employeur. L'Employeur informe l'enseignant de cette obligation au moment de son engagement. Le réajustement du salaire faisant suite à un changement dans les années d'expérience prend effet rétroactivement au 1^{er} septembre de l'année pendant laquelle l'enseignant a fourni les documents établissant ladite année d'expérience additionnelle.

6-4.00 Rémunération

6-4.01 Au début de chaque année de travail, l'Employeur publie et distribue aux enseignants les échelles annuelles de salaire (rf. annexe J) qu'il applique conformément à la présente convention. Il publie les corrections auxdites échelles chaque fois qu'il y a lieu.

6-4.02 Pour les fins de la présente convention, et en conformité avec les dispositions de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, c. E-12.001), l'Employeur s'engage à appliquer intégralement à tous les enseignants à temps complet, à temps partiel et à la leçon, les échelles annuelles de salaire et les taux qui sont appliqués aux enseignants des commissions scolaires du secteur public, niveau secondaire, cours général, pour les années ou parties d'années couvertes par la présente convention, et ce, jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

En considération des dispositions de l'alinéa qui précède, toute mesure législative ou entente affectant à la hausse ou à la baisse les salaires des enseignants des commissions scolaires ainsi que leur indexation ou octroi de montants forfaitaires est réputée faire partie intégrante de la présente convention collective. Toutefois, les parties conviennent que l'octroi de montants forfaitaires demeure conditionnel au financement du Ministère à cet effet.

6-4.03 L'enseignant à temps partiel ou à la leçon est rémunéré en fonction de son échelle et de son expérience, en proportion du salaire qu'il aurait s'il était à temps complet, chaque période/année comptant pour un cinq cent soixante-dix-huitième (1/578) du salaire annuel applicable.

6-4.04 Sous réserve de l'article 5-13.00, pour chaque période d'absence, l'enseignant à temps complet voit réduire son salaire d'un cinq cent soixante-dix-huitième (1/578) du salaire annuel applicable.

La même modalité de calcul s'effectue au prorata de sa charge pour un enseignant à temps partiel, à la leçon et pour celui ou celle assumant des périodes d'enseignement supplémentaires.

Un enseignant ne peut perdre de salaire pour plus de périodes que celles où il a été effectivement absent.

6-5.00 Rémunération en supplément

6-5.01 L'enseignant qui accepte de donner une période de cours au-delà du maximum prévu à la convention collective est rémunéré à raison d'un cinq cent soixante-dix-huitième (1/578) du salaire annuel applicable, par période supplémentaire.

6-6.00 Suppléance

6-6.01 Pendant la durée de la présente convention, l'enseignant suppléant est rémunéré à raison d'un taux fixe de cinquante et un dollars (51,00 \$) par période de soixante-quinze (75) minutes de suppléance.

À moins que l'Employeur doive combler un besoin urgent, le Collège offre les périodes de suppléance selon l'ordre d'ancienneté générale parmi les enseignants ayant exprimé leur disponibilité par écrit.

6-7.00 Rémunération lors d'un remplacement

6-7.01 L'enseignant remplaçant reçoit son salaire selon les modalités qui suivent :

- a) pour les vingt (20) premiers jours ou les cinquante-neuf (59) premières périodes, où il est rémunéré selon le premier échelon du salaire annuel applicable à raison d'un cinq cent soixante-dix-huitième (1/578) du

salaire annuel applicable y apparaissant par période de cours ; ce taux comprend les avantages sociaux et les vacances ;

- b) cependant, si tel enseignant enseigne pendant une durée de plus de vingt (20) jours ouvrables, soit l'équivalent de soixante (60) périodes et plus, son salaire est fixé selon son expérience et son échelle (clause 6-4.01), et ce, rétroactivement au premier jour d'engagement.

6-7.02 Lorsqu'à la demande de l'Employeur, un enseignant à temps complet accepte de faire une période de remplacement, il est alors rémunéré, pour chaque période effectuée, à raison d'un cinq cent soixante-dix-huitième (1/578) du salaire annuel applicable.

Dans le cas de l'enseignant à temps partiel, la rémunération est calculée comme si cet enseignant avait une charge d'enseignement complète.

Malgré ce qui précède, la rémunération minimale pour une période de remplacement est fixée à cinquante et un dollars (51,00 \$).

6-8.00 Versement du salaire

6-8.01 L'enseignant reçoit un salaire pour l'année d'engagement. Le salaire est payé en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis par dépôt direct. Toutefois, la balance du salaire total annuel peut être remise à l'enseignant, si celui-ci en fait la demande avant le 15 juin. Ce montant est encaissable le dernier jeudi du mois de juin.

6-8.02 Si le jour habituel de paiement de salaire tombe un jour férié et chômé, le salaire est versé à l'enseignant le jour ouvrable qui précède ce jour.

6-8.03 Chaque avis de dépôt est au montant d'un vingt-sixième (1/26) du salaire annuel applicable moins les retenues prévues par la loi et par la convention.

6-8.04 L'enseignant qui subit une coupure de salaire à la suite d'une erreur de la part de l'Employeur a droit à un remboursement du salaire ainsi coupé, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis de l'enseignant à l'Employeur.

6-8.05 À moins d'entente différente entre l'Employeur et l'enseignant, si l'Employeur a remis à l'enseignant plus d'argent sur un versement salarial régulier que ce dernier aurait dû en recevoir sans que l'enseignant soit fautif, l'Employeur déduit de chaque chèque de paie un montant n'excédant pas vingt pour cent (20 %) du salaire brut de la période de paie.

6-8.06 Les informations accompagnant l'avis de dépôt doivent indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts et des gains nets. Elles doivent préciser au moins le salaire brut tel qu'établi dans la présente convention, le salaire net, la période couverte, les heures et le gain en

remplacement ou en suppléance, l'état de la banque de congés de maladie et les déductions prévues à la présente convention ou par les lois.

6-8.07 Versement pour suppléance, remplacement et autres cas particuliers

Les suppléances, les remplacements, les périodes visées par les dispositions de la clause 8-3.06 et les périodes excédentaires sont payés en supplément lors du versement du salaire régulier, et ce, pour chaque période de travail ainsi effectuée.

6-8.08 Chaque fois qu'un changement affecte les gains bruts de l'ensemble des enseignants, une note explicative accompagne le chèque de paie.

6-8.09 L'enseignant qui entre au service de l'Employeur après le début de l'année de travail, ou qui quitte avant la fin de l'année de travail, voit son salaire calculé à raison d'un deux centième (1/200) par jour ouvrable pour chaque jour de travail effectué. La partie de la rémunération applicable aux jours fériés et aux vacances est comprise dans le paiement des jours ouvrables.

6-8.10 Frais de déplacement

L'Employeur assume les frais de déplacement et de séjour encourus par l'enseignant à qui il demande de participer à des activités non prévues dans sa tâche régulière, selon la politique établie par l'Employeur après consultation du comité de relations du travail (CRT). Un formulaire sera disponible auprès de l'Employeur.

6-8.11 Vingt-septième (27^e) paie dans une année civile

Lorsque l'Employeur prévoit une interruption dans la continuité du versement du salaire aux deux (2) semaines, en raison de l'absence de concordance entre le calendrier civil et l'obligation de verser le traitement en vingt-six (26) versements égaux, tel qu'indiqué à la clause 6-8.01, les parties se rencontrent, au moins dans les six (6) mois qui précède le 1^{er} septembre de l'année de travail en cause, et conviennent de modalités pour éviter une telle interruption.

Chapitre 7-0.00 Recyclage et perfectionnement

7-1.00 Recyclage et perfectionnement

7-1.01 Montants alloués

Aux fins du calcul des montants alloués dans le cadre de cet article, l'Employeur dispose, pour chaque année de travail, par enseignant à temps complet au 15 octobre couvert par le présent article de deux cent quarante dollars (240 \$) à compter de l'année de travail 2017-2018.

7-1.02 Les critères relatifs à l'utilisation du fonds de recyclage et de perfectionnement des enseignants sont soumis aux mécanismes de consultation prévus au chapitre 4-0.00 de la présente convention collective.

Toutefois, les critères qui suivent continuent de s'appliquer jusqu'à ce que la consultation prévue au chapitre 4-0.00 ait eu lieu.

Le fonds de perfectionnement est utilisé selon l'ordre de priorité suivant :

1. Cours suivis par un enseignant dans le but d'acquérir une nouvelle spécialisation afin d'éviter une mise à pied.

Montant consenti : Totalité des frais d'inscription et de scolarité (aucun maximum annuel).

2. Cours, stage ou congrès de perfectionnement lié à un nouveau programme enseigné par l'enseignant.

Montant consenti : Totalité des frais d'inscription, de pension et déplacement.

3. Stages ou congrès de perfectionnement dans la matière enseignée dans le but d'améliorer la qualité de son travail.

Montant consenti : Totalité des frais d'inscription, de pension et déplacement.

4. Cours suivis en vue de l'obtention de crédits dans la matière enseignée.

Montant consenti : Totalité des frais d'inscription et de scolarité pour les enseignants permanents.

Maximum de cinquante dollars (50 \$) par année pour les enseignants non-permanents ou à temps partiel.

5. Cours suivis en vue de l'obtention de crédits dans une autre matière enseignée au Collège Letendre.

Montant consenti : Totalité des frais d'inscription et de scolarité pour les enseignants permanents.

6. Les frais occasionnés par la venue de conférenciers lors des journées pédagogiques.
7. Les frais afférents à toute activité pédagogique organisée pour un groupe d'élèves et approuvée par l'Employeur.
8. Les frais afférents à tout projet de formation ou de perfectionnement exigé par l'Employeur lors des journées pédagogiques.

7-2.00 Administration du fonds de perfectionnement

- 7-2.01 L'Employeur, en respectant les critères établis à la clause 7-1.02, administre le fonds de perfectionnement et fournit un rapport détaillé au Syndicat le 30 janvier de l'année en cours et le 30 septembre de l'année suivante.

Chapitre 8-0.00 Activités professionnelles

8-1.00 Préparation et présentation des cours et évaluation des élèves

8-1.01 En accord avec les politiques, la mission, les valeurs, le projet éducatif et les pratiques du Collège, l'enseignant choisit la démarche appropriée pour la préparation, la présentation de ses cours et l'évaluation des élèves.

8-1.02 Les guides pédagogiques préparés par le Ministère ou l'Employeur sont des instruments mis à la disposition des enseignants à titre indicatif.

8-2.00 La tâche de l'enseignant

8-2.01 L'enseignant dispense des activités d'apprentissage et de formation aux élèves et il participe au développement de la vie étudiante du Collège.

Dans ce cadre, les attributions caractéristiques de l'enseignant sont :

1. préparer et dispenser des cours dans les limites des programmes autorisés ;
2. collaborer avec les autres enseignants, professionnels non-enseignants de l'établissement en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins d'apprentissage et de comportement social individuels et collectifs des élèves ;
3. assurer la surveillance de ses élèves durant ses périodes de cours et les activités éducatives auxquelles il est tenu de participer ;
4. assurer toute autre surveillance des élèves à l'intérieur de ses heures régulières de cours. L'enseignant assure efficacement l'accueil des élèves lors des entrées et des sorties dans les locaux ou les classes du Collège où il est en fonction et lorsque sa présence est requise au Collège ;
5. assurer l'encadrement professionnel de ses élèves ;
6. évaluer le rendement, le comportement et le progrès des élèves à sa charge ;
7. faire rapport à l'Employeur et aux parents du rendement, du comportement et du progrès de ses élèves selon le système en vigueur ;
8. participer aux réunions et aux activités en rapport avec son travail ;
9. participer aux journées pédagogiques ;
10. surveiller les élèves lors des sessions d'examens.

8-3.00 Charge d'enseignement

8-3.01 Chaque année de travail, l'Employeur détermine les charges d'enseignement à l'intérieur de chaque matière et en informe par écrit tous les enseignants, au plus tard le 15 mai, selon les dispositions de la clause 5-4.09.

L'Employeur informe également les enseignants du nombre de groupes associés à chacun des cours.

8-3.02 La tâche maximale d'un enseignant à temps complet est de vingt-six (26) périodes de soixante-quinze (75) minutes par cycle de neuf (9) jours. La moyenne d'enseignement de l'ensemble des enseignants ne dépassant pas vingt-cinq (25) périodes par cycle de neuf (9) jours. Dans le cas où le temps maximum individuel couvre un cycle différent, le calcul s'effectue au prorata.

Cette tâche maximale de l'enseignant à temps complet comprend, pour les matières telles que le français, l'anglais, les mathématiques, les sciences et l'histoire de la quatrième (4^e) secondaire, une (1) période d'appui pédagogique de soixante-quinze (75) minutes par cycle de neuf (9) jours dans sa matière principale.

Dans les autres matières (ou les autres niveaux dans la matière *histoire*) que celles identifiées à l'alinéa qui précède, une banque de cent cinquante (150) périodes par année de travail sera mise à la disposition des enseignants afin de répondre aux besoins des élèves, et ce, sur présentation d'une demande écrite transmise par courrier électronique à la direction des services pédagogiques.

8-3.03 À la demande de l'Employeur, et avec l'assentiment du Syndicat, l'enseignant est libre d'accepter ou de refuser des périodes d'enseignement à sa charge maximale d'enseignement telle que décrite à la clause précédente. Aux fins d'application de la présente clause, l'enseignant est rémunéré, pour chaque période supplémentaire effectuée, à raison d'un cinq cent soixante-dix-huitième (1/578) du salaire annuel applicable.

8-3.04 L'Employeur complète l'annexe C («*Charge d'enseignement*») au plus tard le 30 juin et le transmet à l'enseignant concerné avec copie conforme au Syndicat.

8-3.05 Avant le 30 septembre de chaque année de travail, l'enseignant à temps complet dont la charge d'enseignement est incomplète ne peut refuser de voir sa charge d'enseignement complétée.

Si en cours d'année, l'Employeur demande une modification de la charge d'enseignement d'un enseignant, celui-ci peut accepter ou refuser. S'il accepte, les périodes supplémentaires lui sont payées au prorata de sa charge d'enseignement.

L'Employeur ne peut offrir de périodes supplémentaires à un enseignant à temps complet si un enseignant à temps partiel, déjà à l'emploi du Collège et possédant les qualifications requises, veut dispenser ces périodes.

L'Employeur se réserve le droit d'apporter en cours d'année des modifications à l'horaire de l'enseignant après consultation du comité de relations du travail (CRT).

8-3.06

L'enseignant à temps complet, dont la tâche comprend un programme nécessitant l'utilisation de laboratoire, se voit accorder le support d'un appariteur ou d'un technicien en travaux pratiques pour les fins de l'organisation, de la préparation, de l'achat d'équipement et de l'entretien du laboratoire. Le ratio entre le nombre d'appariteurs ou de techniciens en travaux pratiques et le nombre total de groupes d'élèves en laboratoire au Collège est normalement équivalent à un (1) poste à temps complet par vingt (20) groupes d'élèves. Toutefois, il est entendu que la règle qui précède peut être temporairement inappliquée pour des motifs d'absence de courte durée.

Un enseignant affecté à la matière « *éducation physique et à la santé* » par gymnase double se voit accorder l'équivalent d'une période d'enseignement par cycle pour appliquer la politique d'achat, voir à l'entretien et à l'entreposage du matériel et des équipements et assurer la coordination des éducateurs physiques de même qu'avec les répondants du parascolaire du *Centre d'activités et de formation Letendre (CAFL)*, s'il n'y a pas un appariteur pour faire ce travail. Si cette période est en supplément de la tâche effectuée par cycle, il se voit accorder, pour chaque période effectuée, une rémunération supplémentaire équivalente à un cinq cent soixante-dix-huitième (1/578) du salaire annuel applicable.

8-3.07

Préparation des bulletins

L'enseignant procède à la saisie de l'évaluation des élèves à la fin de chaque étape prévue au calendrier scolaire. Suivant la fin de l'étape ou la session d'examens, l'enseignant bénéficie, à moins de circonstances exceptionnelles, d'un délai minimum de sept (7) jours pour la transmission des données à l'administration. Dans le cas de circonstances exceptionnelles occasionnant un délai moindre, l'Employeur informe le Syndicat des motifs justifiant sa décision.

Plus particulièrement lors de la troisième (3^e) étape (examens de fin d'année), l'enseignant bénéficie d'un minimum de cinq (5) jours pour la transmission des données et des résultats à l'administration du Collège.

8-3.08

Nombre d'élèves par groupe

L'Employeur s'engage à limiter à trente-deux (32), pour les classes du secondaire, le nombre d'élèves formant un groupe. L'enseignant a droit à deux dollars et quatre-vingt-douze cents (2,92 \$) par élève supplémentaire

par période d'enseignement, lequel montant est indexé selon l'échelle salariale appliquée aux enseignants. Toutefois, le nombre d'élèves supplémentaires ne doit jamais dépasser de deux (2) par classe.

L'Employeur s'assure de constituer des classes d'élèves hétérogènes, au niveau des résultats académiques, en fonction des dossiers déposés et analysés par ce dernier, sauf dans le cas de projet particulier. Dans la mesure du possible, les élèves ayant des plans d'intervention connus de l'Employeur en début d'année seront répartis équitablement entre les groupes-classes.

L'Employeur verse dans un fonds à gestion paritaire l'équivalent d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) par élève supplémentaire par période d'enseignement. Ce fonds est destiné à la réalisation de projets orientés vers le soutien du travail des enseignants et ainsi favorise la qualité de l'intervention auprès des élèves tout autant que la qualité de vie au travail du personnel enseignant.

Les sommes résiduelles au 30 juin de chaque année seront reportées à l'année de travail suivante. Les sommes ainsi cumulées ne pourront excéder un montant de cent mille dollars (100 000 \$).

8-4.00 Horaire des activités professionnelles

8-4.01 Semaine de travail

La semaine de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. Cependant, l'enseignant n'est pas tenu d'être présent au Collège en dehors des exigences de sa tâche professionnelle telle que définie à la clause 8-2.01.

8-4.02 Repas

L'enseignant a droit à une période ininterrompue pour prendre son repas.

Cette période est d'au moins soixante-quinze (75) minutes effectives et elle débute entre 10 h 55 et 12 h 25.

8-4.03 Rencontres collectives

L'Employeur peut convoquer les enseignants pour des rencontres se tenant à l'intérieur de l'année de travail telle que définie dans la présente convention collective en tenant compte des particularités suivantes :

- a) L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres prévues le samedi et le dimanche ou les jours de fête civile tels que déterminés par le Ministère.

Rencontres collectives des enseignants à l'extérieur de l'horaire régulier d'enseignement

- b) En ce qui a trait aux rencontres tenues après les classes, l'Employeur pourra réserver un nombre de douze (12) plages horaire réparties dans l'année de travail et en informera les enseignants en début d'année de travail. De ces plages horaire, l'Employeur pourra convoquer un maximum de huit (8) rencontres par enseignant d'une durée maximale de soixante-quinze (75) minutes, et ce, en donnant un avis d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Il est entendu que ces rencontres ne serviront pas à du travail de nature personnelle de la part des enseignants et qu'elles ne font pas partie des jours d'activités professionnelles prévues au paragraphe d) de la clause 8-4.03 de la présente convention collective.

Aux fins d'application des dispositions prévues au présent paragraphe b), les rencontres collectives peuvent viser tant l'ensemble des enseignants du Collège que les enseignants d'un même département, d'une matière, d'un niveau ou d'un même cycle.

Activités de groupe, de classe ou de cycle

- c) Après l'accord de la majorité des enseignants, l'enseignant est tenu de participer aux activités de groupe, de classe ou de cycle organisées par l'établissement à la condition que ces activités aient lieu lors des journées de classe des élèves. Aux fins du présent paragraphe, chacune de ces activités de groupe ou de classe vaut deux périodes et neuf dixièmes (2,9) si elle dure l'équivalent d'une journée.

Après entente écrite avec l'Employeur, un enseignant peut s'abstenir de participer à ces activités de groupe ou de classe en autant qu'il soit disponible dans l'établissement. Toute demande en ce sens doit être faite par écrit.

Lors des sorties à l'extérieur du Collège, excluant les camps de plusieurs jours, l'enseignant n'est tenu de présence auprès des élèves que pour une durée maximum de neuf (9) heures par jour à l'intérieur de la plage horaire suivante : entre sept heures et trente minutes (7 h 30), moment du départ du Collège, et dix-sept heures (17 h), moment du retour au Collège. L'Employeur s'engage à tenir compte de ces modalités dans l'organisation des sorties des élèves à l'extérieur du Collège ainsi que de favoriser, dans la majorité des cas, des sorties dont le temps de déplacement, comprenant l'aller et le retour, est d'une durée maximale de trois (3) heures.

Les choix des activités prévues au présent paragraphe doivent s'effectuer par niveau en tenant compte de l'ancienneté générale au

Collège des enseignants participants. Au début de chaque année de travail, les différentes modalités relatives à la participation des enseignants à ces activités font l'objet d'une consultation auprès du comité de relations du travail (CRT).

Jours d'activités professionnelles

- d) 1. En plus des vingt-six (26) périodes d'activités professionnelles dont vingt-cinq (25) périodes d'enseignement, le calendrier des activités professionnelles de l'enseignant comprend aussi des jours d'activités professionnelles prévus au calendrier scolaire couvrant la différence à combler entre les deux cents (200) jours de travail définissant l'année de travail de l'enseignant et le minimum de jours de présence obligatoire des élèves, tel que défini par l'actuel régime pédagogique de l'éducation ou toute autre réglementation subséquente, s'il y a lieu, ladite différence ne devant en aucun cas dépasser l'équivalent de cinquante-sept (57) périodes.
2. Le contenu de ces activités professionnelles est déterminé par l'Employeur suite à la consultation telle que décrite au chapitre 4-0.00.
3. Aux fins d'application du présent paragraphe d), chacun des jours d'activités professionnelles vaut deux périodes et neuf dixièmes (2,9) et dure un maximum de six (6) heures.

Sous réserve des clauses 8-4.05 et 8-4.06, en cas d'absence d'un enseignant, le nombre de périodes qui lui est déduit est calculé au prorata de la durée totale de la journée pédagogique, les fractions ne pouvant compter qu'aux demi-heures.

4. Dans tous ces cas, chacun de ces jours d'activités professionnelles est tenu à l'intérieur d'une même journée.
5. Advenant qu'une activité professionnelle durerait moins de six (6) heures, l'Employeur ne pourrait obliger les enseignants à combler la différence lors d'une autre activité.
6. L'enseignant doit assumer les réunions de parents. Les réunions de parents ne doivent pas dépasser quatre (4) heures sans dépasser 20 h 30, et chacune de ces réunions vaut deux périodes et neuf dixièmes (2,9). Les réunions de parents n'ont pas de durée minimale.
7. L'enseignant est tenu d'assister à une (1) soirée méritas. Cette soirée est compensée et rémunérée à raison de deux périodes et neuf dixièmes (2,9). Exceptionnellement, cette activité peut se terminer au plus tard à 22 h.

8. L'enseignant est tenu d'assister à une (1) réunion de niveau par étape, correspondant à une durée équivalente à un tiers ($\frac{1}{3}$) d'une journée d'activités professionnelles. Ces réunions ne doivent pas dépasser 17 h. Chaque début d'année de travail, l'Employeur détermine les dates retenues pour ces rencontres. Toute modification d'une date de rencontre doit être signifiée par courrier électronique aux enseignants visés au moins sept (7) jours à l'avance.

8-4.04 **Surveillance des examens**

Au plus tard le 1^{er} novembre de chaque année, l'Employeur fait connaître sa politique de comptabilisation des surveillances aux sessions d'examens de façon à répartir équitablement la tâche entre les enseignants. Le mode de comptabilisation est établi par le comité de relations du travail (CRT).

L'Employeur présente aux enseignants l'horaire des surveillances d'examens au minimum cinq (5) jours avant le début de la session d'examens.

8-4.05 **Retard**

Il y a retard lorsque, pour une période d'activité donnée (enseignement et autres activités professionnelles), l'enseignant se présente après la première (1^{re}) minute et avant la quinzième (15^e) minute de la période.

8-4.06 **Absence**

Il y a absence lorsque, pour une période d'activité donnée (enseignement et autres activités professionnelles), l'enseignant se présente après la quinzième (15^e) minute de la période.

8-4.07 **Situations d'apprentissage et d'évaluation (SAE) et autres projets pédagogiques**

Dans le cadre du projet éducatif du Collège, l'Employeur reconnaît l'apport positif et qualitatif des projets relatifs aux situations d'apprentissage et d'évaluation (SAE) ainsi que tous les autres projets à caractère pédagogique ou formateur.

À cet effet, l'ensemble des enseignants du Collège disposent d'un total de soixante-quinze (75) périodes de travail libérées par année de travail afin de procéder à la planification et à la construction de projets relatifs aux situations d'apprentissage et d'évaluation (SAE) ainsi que tous les autres projets pédagogiques approuvés par l'Employeur.

L'enseignant doit aviser l'Employeur de sa demande au moins sept (7) jours ouvrables avant la date où il désire utiliser une période de travail reliée aux SAE ou aux autres projets pédagogiques. Lorsqu'une période de SAE ou d'un autre projet pédagogique est accepté par l'Employeur, l'enseignant concerné est tenu d'être présent au Collège.

8-5.00 Fournitures du matériel didactique**8-5.01 Instruments et manuels scolaires**

À compter du premier jour de travail des enseignants, l'Employeur pourvoit à tout enseignant à son emploi l'ensemble des instruments et des manuels scolaires et le matériel technologique et informatique dont il exige l'usage et que nécessite l'enseignement de la matière.

8-5.02 Plans d'études

L'Employeur accepte, selon les modalités qu'il a établies, de distribuer, de diffuser et de photocopier les plans d'études des enseignants lorsque ces plans d'études ou ces travaux remplacent ou complètent un volume et sont destinés à être remis aux élèves.

Les enseignants concernés demeurent totalement responsables de leur manuscrit et ne doivent retirer aucune redevance de leur plan d'études.

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

9-1.00 Comité de relations du travail (CRT)

9-1.01 Le comité de relations du travail (CRT) est composé de deux (2) personnes choisies par le Syndicat et de deux (2) autres personnes choisies par l'Employeur. Toutefois, le président du Syndicat et le directeur général du Collège ne peuvent siéger au CRT dans le cas où un grief est déposé.

Dans la mesure où le principe de la parité est respecté, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier le nombre de leurs représentants respectifs.

9-1.02 Chaque partie nomme ses représentants et informe l'autre par écrit.

9-1.03 Ce comité a pour fonction :

- a) d'étudier tout litige relatif à l'interprétation et à l'application de la convention collective ;
- b) d'assumer toute autre responsabilité prévue à cette convention ;
- c) d'étudier toute autre question acceptée par les deux (2) parties, dont celles visées au paragraphe 2 de l'annexe L (Santé et sécurité au travail).

9-1.04 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui le désire devra convoquer une réunion devant avoir lieu dans un délai maximum de sept (7) jours à compter de la convocation.

Chapitre 10-0.00 Grievs et arbitrage

10-1.00 Procédure de règlement des griefs

10-1.01 Il est de l'intention des parties de régler tout grief dans les plus brefs délais. À cette fin, elles conviennent de se conformer à la procédure suivante.

10-1.02 Le Syndicat peut faire et soumettre un grief. Dans un tel cas, il doit se conformer à la procédure prévue au présent article.

Première (1^{re}) étape

10-1.03 Le Syndicat soumet le grief par écrit à l'Employeur dans les cent (100) jours de l'occurrence de l'événement ou dans les soixante (60) jours de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief, et cela, à l'exclusion de la période des vacances d'été.

10-1.04 Le grief doit établir clairement les faits à l'origine du grief, mentionner, à titre indicatif, les clauses de la convention qui sont impliquées et le correctif exigé. La mention des clauses de la convention peut être modifiée en cours de procédure.

10-1.05 Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'en modifie pas la nature.

Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

Deuxième (2^e) étape

10-1.06 Le comité de relations du travail (CRT) se réunit dans les quinze (15) jours qui suivent la soumission du grief pour tenter de régler le grief. Une entente écrite et signée par les parties, suite à la réunion du comité de relations du travail (CRT), a pour effet de régler le grief.

10-1.07 À défaut d'entente entre les parties au CRT, l'Employeur fournit au Syndicat une décision écrite dans les vingt-cinq (25) jours de la réception de l'avis de grief.

10-1.08 Si la rencontre mentionnée à la clause 10-1.06 n'a pas eu lieu ou si la décision mentionnée à la clause 10-1.07 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut, selon la procédure décrite aux clauses 10-2.01 et suivantes, soumettre le grief à l'arbitrage.

Troisième (3^e) étape

10-2.00 Procédure d'arbitrage

10-2.01 Lorsque le Syndicat soumet le grief à l'arbitrage, il doit après l'expiration des délais prévus à la clause 10-1.07, soit vingt-cinq (25) jours de la soumission du grief, envoyer un avis écrit à l'Employeur.

Dans cet avis, le Syndicat indique le nom de son assesseur. Les parties peuvent convenir de procéder devant un arbitre unique.

Quatrième étape

10-2.02 Dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis d'arbitrage prévu à la clause précédente, les parties tentent de s'entendre sur le choix de l'arbitre.

Dans le même délai, l'Employeur désigne son assesseur s'il y a lieu.

10-2.03 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une des parties peut demander au ministère du Travail d'en désigner un.

10-2.04 L'arbitre convient avec les parties et leurs représentants de l'heure et du jour de l'audition. Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit convoquer péremptoirement les parties si celles-ci ne s'entendent pas pour procéder dans un délai raisonnable.

10-2.05 L'arbitre doit dûment convoquer chacun des assesseurs pour la tenue des séances d'audition des griefs et pour le délibéré.

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé au moins sept (7) jours à l'avance.

10-2.06 Tout assesseur nommé par l'une des parties est habilité à siéger quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au Syndicat, chez l'Employeur ou ailleurs.

Pouvoirs de l'arbitre

10-2.07 L'arbitre procède à l'audition du grief et rend sa décision par écrit, motivée et signée, dans les trente (30) jours qui suivent la dernière journée d'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective.

La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties. Elle doit être exécutée avant l'expiration du délai prévu à la décision et, à défaut de délai,

dans les trente (30) jours de la réception de la décision à moins d'entente contraire entre les parties.

10-2.08

- a) L'arbitre procède à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.
- b) L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention.
- c) Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider le Tribunal 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 au même Tribunal lui soumet le différend pour décision finale.
- d) En tout temps, avant sa sentence finale, un arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.
- e) Dans tous les cas où une décision de l'Employeur fait l'objet d'un grief, l'arbitre a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision de l'Employeur et l'autorité pour établir toute compensation ou pour rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision. Le Tribunal peut accorder toute indemnité ou toute compensation qu'il juge équitable dans les circonstances.
- f) Dans tous les cas où l'arbitre ordonne à l'Employeur de payer une somme due, ces sommes portent intérêt au taux légal.
- g) Tout arbitre nommé en vertu de la présente convention est habilité à agir en tant qu'arbitre qui décidera, conformément aux dispositions des conventions collectives antérieures, d'un grief juridiquement né en vertu desdites conventions collectives.

Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'enlever la juridiction à d'autres arbitres quant aux griefs à eux référés avant la date de signature de la présente entente.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, tout grief, juridiquement né avant la fin des effets des dernières conventions collectives et soumis à l'arbitrage après la fin desdits effets à l'intérieur des délais prévus à ces conventions collectives, est réputé valablement soumis à l'arbitrage.

À cet effet, l'Employeur renonce à soulever l'objection de la non-arbitralité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de ladite convention.

Dispositions particulières

- 10-2.09 L'enseignant qui a cessé d'être à l'emploi de l'Employeur conserve son droit de grief relativement aux sommes qui pourraient lui être dues et aux droits que lui confère la convention. Ce droit doit être exercé conformément aux dispositions de la convention.
- 10-2.10 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 peuvent être soumis en tout temps et l'enseignant a droit au montant total auquel il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise.
- 10-2.11 Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un enseignant et la valeur dudit consentement.
- 10-2.12 Tous les délais prévus au présent chapitre sont de rigueur, à moins d'entente écrite à l'effet contraire.
- 10-2.13 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.
- 10-2.14 Les frais honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties.
- 10-2.15 L'Employeur fournit les locaux nécessaires à l'audition du grief.
- 10-3.00 Procédure d'arbitrage accélérée**
- 10-3.01 Si les deux (2) parties en conviennent, tout grief est référé au Tribunal d'arbitrage en procédure accélérée, à l'exception de ceux relatifs à une mesure disciplinaire de plus de cinq (5) jours ou de ceux ayant une valeur de réparation supérieure à trois mille dollars (3 000 \$). Cependant, les parties peuvent, d'un commun accord, utiliser la procédure accélérée des griefs compris dans les exceptions énumérées.

La procédure d'arbitrage accélérée ainsi que les modalités administratives du Tribunal lient les parties.

Chapitre 11-0.00 Dispositions diverses

11-1.00 Droits acquis

11-1.01 Lorsqu'un enseignant se croit lésé par une décision de l'Employeur qui modifie ses conditions de travail autres que celles prévues à la présente convention collective, il peut déposer un grief.

Il appartient à l'Employeur de démontrer que les conditions de travail demeurent normales et que la modification est fondée sur un motif raisonnable.

11-2.00 Nullité d'une stipulation

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

11-3.00 Impression de la convention

11-3.01 Le texte intégral et définitif de la présente convention collective doit être porté à la connaissance de tous les enseignants. À cette fin, il est entendu que ce texte est imprimé par le service de reprographie de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et les coûts d'impression sont à la charge complète du Syndicat. Le nombre de copies est en nombre suffisant pour chacun de ses membres. Par la suite, en cours de convention, et selon les besoins, l'Employeur assumera à ses frais la reprographie des copies supplémentaires de la présente convention collective.

Une copie de la présente convention collective est accessible sous format fichier électronique (rf. fichier PDF) et sera déposée sur le site intranet du Collège.

11-4.00 Modification des dispositions de la convention

11-4.01 Avec le consentement des deux (2) parties, toute modification d'une disposition de la présente convention peut être convenue pendant l'application de ladite convention.

11-4.02 Ces modifications entrent en vigueur et prennent effet à compter de leur signature par les parties. Elles sont déposées conformément au Code du travail (RLRQ, c. C-27).

11-5.00 Représailles et discrimination

11-5.01 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre un délégué syndical ou un représentant du Syndicat au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions.

11-5.02 L'Employeur reconnaît que tout enseignant a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et il convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout enseignant de ces droits et libertés, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'apparence physique, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, les liens de parenté, l'âge, la religion, la croyance, les convictions religieuses et les actions politiques, syndicales ou autres, la liberté académique, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

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

11-5.03 Aucunes représailles, menace ou contrainte ne sont exercées contre un enseignant en raison d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

11-6.00 Harcèlement psychologique

11-6.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer afin de prévenir toute situation de harcèlement psychologique affectant un enseignant.

11-6.02 Aux fins de la présente convention, on entend par « *harcèlement psychologique* » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'enseignant et qui entraîne pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

11-6.03 L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat sur toutes modifications relatives à la politique interne en vigueur visant le harcèlement psychologique et les dispositions concernant le traitement des plaintes.

11-6.04 Un enseignant qui prétend être victime de harcèlement psychologique doit utiliser la procédure de traitement interne de sa plainte selon la politique en vigueur et, en cas de non règlement de sa plainte, exercer un recours selon les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention.

En tout temps avant le délibéré d'un arbitre de griefs, une demande conjointe des parties à la présente convention peut être présentée au ministère du Travail en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

11-7.00 Dénonciation de la convention

11-7.01 Six (6) mois avant son échéance, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de dénoncer la présente convention collective.

11-8.00 Rétroactivité

11-8.01 La convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf disposition contraire explicite.

11-9.00 Fusion, annexion, cession, cessation

11-9.01 Dans le cas où l'Employeur entreprend des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert de responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique, semi-publique ou privée ou qu'il entreprend de modifier ses structures scolaires, le Syndicat est saisi six (6) mois à l'avance des intentions de l'Employeur de manière à pouvoir discuter avec lui des mesures à prévoir pour prévenir les effets de telle modification ou cession sur les conditions de travail des enseignants.

11-9.02 Si l'Employeur met fin définitivement à ses activités professionnelles, il doit en aviser les enseignants six (6) mois à l'avance. L'Employeur et le Syndicat forment alors un comité de remplacement et favorisent toute démarche entreprise par chacun des enseignants dans le but de se trouver un nouvel emploi.

Si l'Employeur met fin définitivement à ses activités professionnelles, il s'engage à transférer les enseignants couverts par la convention à la commission scolaire ou à la corporation publique, semi-publique ou privée œuvrant dans le secteur de l'enseignement qui acquiert la propriété dudit établissement, sans quoi des motifs de fusion, annexion, cession, ne peuvent être invoqués comme motifs de mise à pied.

11-9.03 Si l'Employeur prend la décision de se départir de son établissement scolaire par vente, cession ou autre transaction avec une corporation scolaire publique, semi-publique ou privée, une nouvelle corporation ou une nouvelle association coopérative formée, dans l'intervalle, par le groupe d'enseignants alors à l'emploi de l'établissement, peut faire une offre d'achat que l'Employeur analyse en priorité.

11-10.00 Durée de la convention

11-10.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2023, ou jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

11-10.02 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention et sont assujetties à la procédure de règlement des griefs.

11-11.00 Genre

- 11-11.01 Aux fins de rédaction de la convention, les parties conviennent d'utiliser le genre masculin dans toute désignation de personne. L'application de cette règle n'a pas pour effet, à moins que le contexte ne s'y oppose, de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

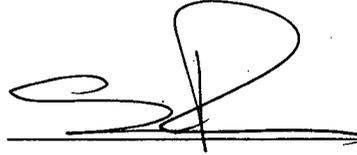
29 MAR '18 PM 2:15

En foi de quoi, les parties ont signé à Laval ce 27^e jour du mois de mars 2018.

Le Collège Letendre

**Le Syndicat des enseignantes et
enseignants du Collège Letendre**

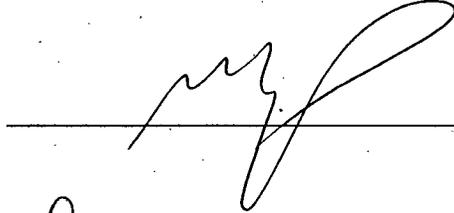


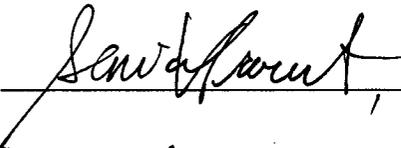


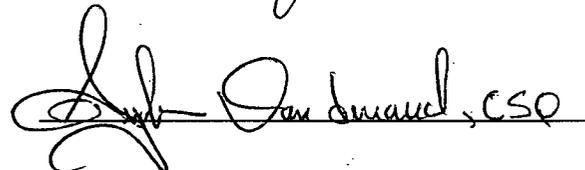














Annexe A Certificat d'accréditation

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

DOSSIER : AM-1001-3984
CAS : CM-1011-3767

BCGT
Dépôt au greffe
2002-10-18

Montréal, le 18 octobre 2002

PRÉSIDENT :

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL
PAR INTÉRIM

Roger Barrette

Syndicat des enseignantes et enseignants
de l'École secondaire Letendre (S.E.E.S.L.)

REQUÉRANT

-ET-

École secondaire Letendre inc.

MIS EN CAUSE

REPRÉSENTANT DU REQUÉRANT

M. Paul Castonguay
Service de l'organisation syndicale
Centrale des syndicats du Québec

Annexe A Certificat d'accréditation (suite)

Page 2

DÉCISION CORRIGÉE

Il s'agit d'une requête déposée le 22 mai 2002 en vertu de l'article 39 du Code du travail.

CONSIDÉRANT les dispositions de la Loi et plus particulièrement celles de l'article 39 du Code du travail;

CONSIDÉRANT que la modification demandée n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

PAR CES MOTIFS, le commissaire général du travail

ACCUEILLE la présente requête;

MODIFIE l'accréditation portant le numéro AM-1001-3984 afin qu'elle se lise dorénavant comme suit:

Syndicat des enseignantes et enseignants
du Collège Letendre
1000, boulevard de l'Avenir
Laval QC
H7N 6J6

Certificat d'accréditation (suite)

-ET-

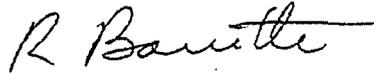
Collège Letendre
1000, boulevard de l'Avenir
Laval QC
H7N 6J6

ÉTABLISSEMENT VISÉ:

1000, boulevard de l'Avenir
Laval QC
H7N 6J6

pour représenter:

Tous les enseignants salariés au sens
du Code du travail.



Roger Barrette
Commissaire général du travail par intérim

Annexe B Contrat d'engagement d'un enseignant

Contrat d'engagement

entre

Le Collège Letendre
ci-après dénommé «l'Employeur»

et

M.
M^{me}

ci-après dénommé «l'enseignant»

L'Employeur et l'enseignant déclarent et conviennent ce qui suit :

1. Obligations de l'enseignant

- a) L'enseignant s'engage, par les présentes, à toute fin que de droit, à enseigner :
- à temps complet
 - à temps partiel _____ nombre de pér./cycle
 - à la leçon _____ nombre de pér./cycle
- b) L'enseignant s'engage à fournir sans délai à l'Employeur les informations et les documents nécessaires pour établir ses qualifications requises et son expérience.

2. Obligations de l'Employeur

L'Employeur s'engage à verser le salaire et à accorder à l'enseignant tous les avantages et privilèges prévus à la convention collective régissant l'Employeur et le Syndicat qui représente les enseignants à son emploi.

3. Dispositions générales

- a) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ et se termine le _____, et à moins d'avis de l'une des parties avant le

1^{er} avril de chaque année, il se renouvelle par tacite reconduction, le tout selon les dispositions de la convention collective en vigueur.

b) Les dispositions de la convention collective régissant l'Employeur et le Syndicat qui représente les enseignants à son emploi font partie intégrante du présent contrat.

4. M./M^{me} _____ est engagé(e)
à compter du _____ en remplacement de
_____ et ce contrat est résiliable au retour de
_____ vers le _____.

Et les parties ont signé à Laval, ce _____^e jour de _____ 20 ____.

Pour l'Employeur

L'enseignant

Témoin

Annexe C Charge d'enseignement**Année de travail : 20** _____ **- 20** _____

Nom et prénom de l'enseignant : _____

Poste d'enseignement : _____

Nombre de périodes : _____

Nombre de périodes supplémentaires : _____

Classe (s) : _____

Groupe (s) : _____

Temps complet : Temps partiel :

Divers : _____

Pour l'Employeur_____
L'enseignant

Date : _____ 20 _____

c.c. Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Letendre.

Annexe D Fiche de l'enseignant

En date du _____ 20 _____

Année de travail : 20 _____ 20 _____

1. Nom et prénom
de l'enseignant : _____2. Sexe : féminin masculin

3. Date de naissance : _____

4. Adresse domiciliaire : _____

Code postal _____ Téléphone, domicile (. .) _____

Téléphone, cellulaire (. .) _____

Adresse électronique _____ @ _____

En cas d'urgence : nom : _____ tel : _____

nom : _____ tel : _____

5. a) Qualifications légales : _____

b) Scolarité : _____

c) Échelon de salaire (incluant l'année en cours) _____

6. Salaire : _____

7. Expérience d'enseignement : _____

8. Expérience professionnelle autre que l'enseignement :

Annexe D Fiche de l'enseignant (suite)

9. Informations selon les critères indiqués au paragraphe 4 de la clause 1-1.34 :

10. Permanence : oui non

11. a) Temps complet : nombre de périodes d'enseignement/cycle _____

b) Temps partiel : nombre de périodes d'enseignement/cycle _____

c) À la leçon : nombre de périodes d'enseignement/cycle _____

d) Remplaçant : nombre de périodes d'enseignement/cycle _____

12. a) Matière(s) enseignée(s) _____

b) Autre(s) tâche(s) _____

Annexe E Congé sabbatique à salaire différé (RCSD)

Dans le cas où un enseignant bénéficie d'un congé sabbatique à salaire différé conformément à l'article 5-15.00, les dispositions suivantes s'appliquent.

1. Période couverte par le présent article et retour au travail

- a) Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à un enseignant pour une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.
- b) La période précitée est appelée « la période du contrat ». Elle comprend une première phase de travail (où les montants différés sont versés au compte de l'enseignant) et une dernière phase de congé (où la somme d'argent issue des montants différés est retirée du compte spécial en fidéicommiss au nom de l'enseignant pour lui être versés).
- c) Après la phase de congé, l'enseignant doit revenir au travail chez l'Employeur pour une période au moins égale à celle de son congé.

2. Prestation de travail et durée du congé

- a) Pendant la phase de travail, la prestation de travail de l'enseignant est la même que celle tout autre enseignant régulier à temps complet.
- b) La durée de la phase de congé est d'une demi-année ($\frac{1}{2}$) ou d'une année (1) de travail. Dans le cas d'une année de travail de deux cents (200) jours, la durée du congé d'une demi-année ($\frac{1}{2}$) de travail doit être d'au moins six (6) mois consécutifs et ce congé se termine immédiatement après le 100^e jour de travail lorsqu'il vise la première partie d'une année de travail et il commence à compter du 101^e jour de travail lorsqu'il vise la seconde partie d'une année de travail.
- c) La durée du congé ne peut pas être interrompue pour quelque raison que ce soit.
- d) À son retour d'un congé à salaire différé, l'enseignant occupe le poste ou les fonctions comme s'il était demeuré au service de l'Employeur, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi prévues à la présente convention collective.

3. Prise du congé

- a) La phase de congé ne peut être prise qu'à la dernière année de la période du contrat, après la phase de travail.
- b) Si le congé est reporté, le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle le salaire a commencé à être différé.

4. Pourcentage du salaire

a) Le congé est d'une demi-année (1/2) :

- si le contrat est de deux (2) ans : 75 % du salaire ;
- si le contrat est de trois (3) ans : 83,34 % du salaire ;
- si le contrat est de quatre (4) ans : 87,5 % du salaire ;
- si le contrat est de cinq (5) ans : 90 % du salaire.

b) Le congé est d'une (1) année :

- si le contrat est de trois (3) ans : 66 2/3 % du salaire ;
- si le contrat est de quatre (4) ans : 75 % du salaire ;
- si le contrat est de cinq (5) ans : 80 % du salaire.

5. Droits et avantages

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant la période du contrat, l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention comme s'il ne s'était pas prévalu du RCSD.

Pendant la phase de travail de la période du contrat, l'enseignant ne reçoit de l'Employeur qu'un pourcentage du salaire auquel il aurait droit en vertu du contrat de RCSD applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués au paragraphe 4.

Le pourcentage du salaire différé ne peut pas excéder trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) par année civile.

Pendant la phase de congé de la période du contrat, l'enseignant a droit au remboursement, par le biais du compte spécial en fidéicomis, de la somme d'argent issue des montants différés (moins les frais d'administration payables) dans son compte.

Cependant, pendant cette phase de congé, l'enseignant n'a droit à aucun des suppléments prévus à la convention collective. L'enseignant ne peut recevoir aucune rémunération de l'Employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance. L'enseignant ne peut recevoir que le montant correspondant au pourcentage de son salaire pour la durée du contrat.

Pendant le reste de la durée du contrat, l'enseignant a droit, le cas échéant, à la totalité des suppléments qui lui sont applicables.

Sous réserve de la loi, chacune des années de la période du contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite applicables (RREGOP, RRE, RRF ou RRCE).

6. Retraite, désistement ou démission de l'enseignant

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de l'enseignant, le contrat de RCSD entre l'enseignant et l'Employeur prend fin à la date de l'événement.

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. Par ailleurs, une fois le remboursement de la somme détenue dans le compte spécial en fidéicommiss, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont remises par l'enseignant à l'Employeur qui les verse à Retraite Québec.

Les désistements, autres que ceux prévus aux paragraphes 7 et 9 à 12, ne sont pas permis entre le 1^{er} avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année de travail du congé.

7. Congédiement de l'enseignant

Advenant le congédiement de l'enseignant, le contrat de RCSD entre l'Employeur et l'enseignant prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues au paragraphe 6 s'appliquent.

8. Congé sans salaire

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

Si le total d'une ou des absences sans salaire excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues au paragraphe 6 s'appliquent.

9. Mise à pied de l'enseignant

Advenant la mise à pied de l'enseignant, le contrat prend fin à la date de mise à pied et les dispositions prévues au paragraphe 6 s'appliquent.

10. Invalidité

Sous réserve des dispositions de la police d'assurance-salaire :

- a) L'invalidité survient avant que le congé du RCSD n'ait été pris. Dans ce cas, l'enseignant choisit :
 1. D'interrompre le contrat après avoir épuisé le délai de carence de l'assurance-salaire ; le contrat en est prolongé d'autant. Pendant la période d'interruption, l'enseignant reçoit sa prestation d'assurance-salaire calculée sur son salaire régulier. La période d'interruption ne doit cependant pas repousser la prise du congé au-delà de la première (1^{re}) journée qui suit la sixième (6^e) année du début du contrat y comprenant les interruptions ; si cela était le cas, le sous-paragraphe qui suit s'applique.

2. Soit de mettre fin au contrat et les dispositions prévues aux deux (2) premiers paragraphes du point 6 s'appliquent. L'enseignant reçoit sa prestation d'assurance-salaire basée sur son salaire régulier au cours de sa période d'invalidité. Les montants différés au compte de l'enseignant sont sujets à cotisation au régime de retraite.

b) L'invalidité survient au cours du congé du RCSD

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

c) L'invalidité dure plus de deux (2) ans

À la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et un remboursement est effectué selon le premier (1^{er}) alinéa du paragraphe 6, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite.

11. Accident du travail ou maladie professionnelle

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) s'applique et l'enseignant se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- a) Suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail, étant entendu que le contrat prend fin après deux (2) ans de suspension et dans tel cas les dispositions du paragraphe 6 s'appliquent ;
- b) mettre fin au contrat à la date de l'événement et les dispositions du paragraphe 6 s'appliquent.

12. Décès de l'enseignant

Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date du décès et la somme issue des montants différés (moins les frais d'administration payables normalement par l'enseignant) au compte de l'enseignant est remise à ses ayants droit.

13. Congé de maternité (20 semaines), congé d'adoption (5 semaines) ou congé de paternité (5 semaines)

À l'occasion d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité, l'enseignante ou l'enseignant choisit :

- a) D'interrompre le contrat de RCSD le temps du congé de maternité, d'adoption, de paternité ou de leur prolongation, en autant que le congé de maternité, d'adoption ou de paternité survienne avant le congé, et le contrat en est prolongé d'autant.

Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective visant le congé de maternité, d'adoption ou de paternité ou leur prolongation s'appliquent comme s'il n'y avait pas de contrat de RCSD.

Cependant, si la prise d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou de l'une ou l'autre des prolongations prévues à la convention collective reporte le début du congé sabbatique au-delà de la première (1^{re}) journée qui suit la sixième (6^e) année du contrat y comprenant les interruptions, l'enseignante ou l'enseignant doit mettre fin au présent contrat et les dispositions du paragraphe 6 s'appliquent.

Si le congé de maternité, d'adoption ou de paternité survient pendant le congé, aucune interruption n'est possible.

- b) De mettre fin à son contrat auquel cas les dispositions du premier (1^{er}) alinéa du paragraphe 6 s'appliquent.

14. Compte spécial en fidéicommiss

- a) Toute somme prélevée du salaire de l'enseignant en application du présent contrat est versée par l'Employeur mensuellement dans un compte spécial en fidéicommiss ouvert au nom de l'enseignant et portant le numéro _____ à _____ (nom de l'institution financière), et toute somme déposée dans ce compte appartient à l'enseignant.
- b) Les intérêts provenant de ce compte sont aussi la propriété de l'enseignant et tous les frais d'opération et administratifs de ce compte sont prélevés à même les sommes du compte.
- c) À tous les six (6) mois pendant la durée du contrat, l'Employeur remet à l'enseignant une copie du relevé du compte en fidéicommiss. De plus, l'enseignant peut, à tout moment, examiner les livres et les pièces justificatives se rapportant à l'administration du compte en fidéicommiss ouvert à son nom tel qu'il est prévu à l'article 1354 du Code civil du Québec (L.Q., 1991, c.64).
- d) Pendant le congé sabbatique de l'enseignant, l'Employeur récupère progressivement du compte les sommes qui sont versées à l'enseignant à titre de salaire conformément aux dispositions de la clause 6-8.01 de la convention collective.
- e) Si une grève ou un lock-out est déclenché pendant le congé sabbatique, l'enseignant continue de recevoir les sommes qui lui sont dues comme s'il n'y avait pas de grève ou de lock-out.
- f) L'Employeur ne peut utiliser les sommes déposées dans ce compte autrement qu'en conformité avec les dispositions du contrat et de la présente convention.
- g) La cessation d'exploitation du Collège constitue une cause de terminaison des fonctions de l'Employeur comme administrateur du compte en fidéicommiss et donne droit à l'enseignant de revendiquer la remise des sommes administrées.

- h) En vertu de l'article 45 du Code du travail (RLRQ, c. C-27), la cession d'exploitation du Collège à un nouvel employeur lie celui-ci à la présente convention et au présent contrat.
- i) L'enseignant peut recourir aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage pour tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de ces dispositions.

15. Rôle de l'Employeur

L'Employeur effectue les tâches nécessaires à l'application du RCSD, à savoir notamment :

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

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

16. Préséance de l'article 5-15.00 et de la présente annexe E

En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de l'article 5-15.00 et de la présente annexe E ont préséance.

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

Les dispositions prévues à l'article 5-15.00 de la présente convention collective, ainsi que celles indiquées à l'annexe E des présentes, relatives au compte spécial en fidéicommiss et au rôle de l'Employeur s'y rattachant, respectent les règles exclusives liées à la notion de la simple administration du bien d'autrui (rf. articles 1301 et 1302 C.c.Q.) énoncées au Code civil du Québec (L.Q., 1991, c.64).

Contrat du régime de congé à salaire différé

Intervenu entre

L'Employeur

Et

Nom : _____ Prénom : _____

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

Conformément aux dispositions de l'article 5-15.00 de la présente convention collective de travail, qui s'appliquent comme si elles étaient ici au long transcrites.

I Durée de la période du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ 20__ et se termine le
_____ 20__.

II Durée du congé

Le congé est d'une durée de _____ soit du _____ 20__ au _____
20__.

III Salaire

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, excluant la période où il est effectivement en congé, l'enseignant reçoit _____% du salaire auquel il aurait droit en vertu de la convention. Pendant ladite période de congé, les dispositions du sous-paragraphe d) du paragraphe 14 de l'annexe E s'appliquent.

IV Précomptes des montants différés

L'Employeur pose les gestes nécessaires pour effectuer le précompte des cotisations, des primes et autres montants requis à prélever pour la durée du RCSD ainsi que le précompte des montants différés et la remise périodique de ces montants, dans le compte spécial en fidéicommiss au nom de l'enseignant.

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

L'Employeur_____
L'enseignant

Annexe F Déclaration du motif d'absence

Je, sousigné _____

déclare avoir été absent

Date (s) : _____

Jour (s) scolaire (s) : _____

pour une durée de _____ périodes
 _____ heures ou _____ fraction de période
 _____ jours

Spécifier le motif de l'absence :**À préciser, au besoin**

- | | | | |
|--------------------------|----------------|--|-------|
| <input type="checkbox"/> | Clause 5-13.01 | Congé de maladie ou d'accident | _____ |
| <input type="checkbox"/> | Clause 5-10.30 | Congés pour responsabilités parentales et familiales | _____ |
| <input type="checkbox"/> | Clause 5-13.15 | Congé pour affaires personnelles | _____ |
| <input type="checkbox"/> | Clause 5-11.01 | Congés sociaux | _____ |
| <input type="checkbox"/> | Article 3-5.00 | Libérations pour activités syndicales | _____ |
| <input type="checkbox"/> | Autre motif | | _____ |

Cette déclaration équivaut à une déclaration solennelle en vertu de la Loi de la Preuve en Canada.

En foi de quoi, j'ai signé _____ Date _____
 (signature de l'enseignant)

L'absence a été autorisée par _____ Date _____
 (signature de la direction)

Annexe G Liste des enseignants par ordre d'ancienneté générale au Collège Letendre au 30 septembre 2017

Nom	Prénom	Au 30 septembre 2017
		31.00
		30.00
		27.00
		25.00
		21.00
		21.00
		21.00
		21.00
		20.00
		19.00
		19.00
		19.00
		19.00
		18.00
		17.00
		17.00
		16.00
		16.00
		16.00

La liste qui précède est classée selon l'ordre que l'on retrouve historiquement : années d'ancienneté et liste des noms dans la convention collective en vigueur jusqu'au 5 octobre 2010 pour une même année d'ancienneté.

Annexe G Liste des enseignants par ordre d'ancienneté générale au Collège Letendre au 30 septembre 2017 (suite)

La liste qui suit est classée par année d'ancienneté puis par ordre alphabétique des noms pour une même année d'ancienneté

Nom	Prénom	Au 30 septembre 2017
		14.00
		14.00
		14.00
		14.00
		14.00
		14.00
		14.00
		14.00
		14.00
		14.00
		14.00
		13.00
		13.00
		13.00
		12.80
		12.00
		12.00
		11.00
		10.35
		10.00
		10.00
		10.00
		10.00
		10.00
		9.00
		9.00
		9.00
		9.00
		9.00
		9.00
		9.00
		8.54
		8.27
		7.69

Annexe G Liste des enseignants par ordre d'ancienneté générale au Collège Letendre au 30 septembre 2017 (suite)

Nom	Prénom	Au 30 septembre 2017
		7.34
		7.00
		7.00
		6.80
		6.00
		6.00
		6.00
		6.00
		5.77
		5.08
		5.00
		5.00
		5.00
		4.77
		4.00
		4.00
		4.00
		4.00
		3.00
		3.00
		3.00
		3.00
		3.00
		2.65
		2.00
		2.00
		1.15
		1.00
1.00		
1.00		

Annexe G Liste des enseignants par ordre d'ancienneté de département au Collège Letendre au 30 septembre 2017

Arts et lettres			
Français, langue d'enseignement; Anglais, langue seconde; Langue étrangère, espagnol; Arts plastiques; Éthique et culture religieuse; Musique; Sciences humaines (histoire et éducation à la citoyenneté, géographie et environnement économique contemporaine); Projet Intégrateur (PI); Projet personnel (PPO); Droits; Danse; Art dramatique; Journalisme; Sensibilisation à l'entrepreneuriat			
No tâches	Nom	Prénom	Au 30 sept 2017
35			27.88
48			24.73
12			19.32
26			17.81
6			16.85
16			16.30
36			16.27
33			16.22
34			15.73
37			14.31
25			13.30
47			12.90
9			12.75
39			12.65
14			12.61
50			12.53
8			12.50
27			12.45
1			12.42
10			12.11
30			11.53
45			11.52
4			9.84
28			9.53
38			9.11
32			8.77
49			8.69
5			8.58
64			8.30
41			8.08
15			6.38
66			5.91
23			5.77
22			5.61
3			5.46

Annexe G Liste des enseignants par ordre d'ancienneté de département au Collège Letendre au 30 septembre 2017 (suite)

Arts et lettres			
Français, langue d'enseignement; Anglais, langue seconde; Langue étrangère; espagnol; Arts plastiques; Ethique et culture religieuse; Musique; Sciences humaines (histoire et éducation à la citoyenneté, géographie et environnement économique contemporaine); Projet intégrateur (PI); Projet personnel (PPO); Droits; Danse; Art dramatique; Journalisme; Sensibilisation à l'entrepreneuriat			
No tâches	Nom	Prénom	Au 30 sept 2017
31			5.15
46			5.00
2			5.00
43			4.73
13			4.62
68			4.35
24			3.58
65			2.77
			2.77
42			2.65
73			2.42
7			2.00
54			2.00
51			1.89
29			1.88
67			1.88
19			1.88
70			1.84
21			1.23
40			0.96
76			0.92
44			0.92
11			0.88
52			0.46
69			0.38
17			0.31
81			0.26
60			0.24
78			0.08

Annexe G Liste des enseignants par ordre d'ancienneté de département au Collège Letendre au 30 septembre 2017 (suite)

Sciences			
Sciences (Science et technologie, applications technologiques et scientifiques, science et technologie de l'environnement, chimie, physique); Mathématique; Informatique; Education physique à la santé			
No tâches	Nom	Prénom	Au 30 sept 2017
20			27.68
74			23.98
77			19.15
52			18.99
58			18.65
51			17.59
54			16.17
60			15.52
78			15.44
75			13.00
18			12.53
61			10.80
21			9.61
59			9.42
76			8.30
63			7.96
73			7.22
17			7.00
79			6.88
70			6.00
62			5.00
56			4.62
55			3.88
53			3.77
19			3.69
72			3.58
22			2.92
71			2.85
57			2.69
			2.62
69			0.62
34			0.52
45			0.46
81			0.37
35			0.31
37			0.28
48			0.27
16			0.15

Annexe G Liste des enseignants par ordre d'ancienneté de matière au Collège Letendre au 30 septembre 2017

Arts et lettres			
Anglais, langue seconde			
No tâches	Nom	Prénom	Au 30 sept. 2017
6			17.81
1			13.38
9			12.75
8			12.50
4			9.84
5			6.80
3			5.46
2			5.00
48			3.33
35			3.20
7			1.85
51			0.31
23			0.15
81			0.14
Arts plastiques			
No tâches	Nom	Prénom	Au 30 sept. 2017
12			19.32
14			9.31
13			4.31
36			0.69
10			0.15
68			0.12
81			0.11
35			0.08
Projet personnel d'orientation (PPO)			
68			4.08
Musique			
66			6.49
67			1.88
Langue étrangère			
5			0.77

Annexe G **Liste des enseignants par ordre d'ancienneté de matière au Collège Letendre au 30 septembre 2017 (suite)**

Éthique et culture religieuse			
No tâches	Nom	Prénom	Au 30 sept. 2017
25			13.30
14			2.68
23			2.23
48			2.20
24			2.08
16			1.26
5			1.00
28			1.00
32			1.00
15			0.85
19			0.81
37			0.48
38			0.31
36			0.23
43			0.23
46			0.15
69			0.15
31			0.15
51			0.08
70			0.08

Annexe G Liste des enseignants par ordre d'ancienneté de matière au Collège Letendre au 30 septembre 2017 (suite)

Français, langue d'enseignement		
35		20.44
26		18.46
33		16.33
36		15.88
34		15.73
37		13.83
30		11.53
27		10.83
39		10.30
28		8.53
32		7.16
41		5.65
31		4.54
38		3.77
42		2.35
54		2.00
29		1.65
48		1.33
23		1.07
43		1.04
51		1.03
40		0.96
46		0.69
52		0.46
10		0.46
24		0.35

Annexe G Liste des enseignants par ordre d'ancienneté de matière au Collège Letendre au 30 septembre 2017 (suite)

Sciences humaines (histoire et citoyenneté, géographie et environnement économique contemporain)		
Histoire et éducation à la citoyenneté		
48		18.48
50		13.57
47		8.92
49		8.34
45		7.38
16		5.29
35		4.01
46		3.31
64		1.22
15		0.92
33		0.85
70		0.46
27		0.35
39		0.35
43		0.35
23		0.35
31		0.23
24		0.12

Annexe G Liste des enseignants par ordre d'ancienneté de matière au Collège Letendre au 30 septembre 2017 (suite)

Géographie		
45		4.14
38		3.69
43		3.12
		2.77
73		2.42
23		1.96
15		1.73
24		1.04
39		0.94
21		0.92
70		0.92
76		0.92
44		0.92
47		0.86
14		0.70
36		0.39
27		0.35
51		0.24
29		0.23
46		0.23
69		0.23
31		0.23
35		0.15
78		0.08
Monde contemporain		
64		6.77
22		3.09
65		1.85
19		0.77
16		0.62
Éducation économique		
16		9.13
47		1.87
38		0.62
49		0.31

Annexe G Liste des enseignants par ordre d'ancienneté de matière au Collège Letendre au 30 septembre 2017 (suite)

Projet intégrateur (P.I.)		
38		0.27
27		0.19
41		0.19
Art dramatique		
10		12.41
11		0.73
70		0.38
39		0.15
Droit		
22		1.55
47		1.25
65		0.92
38		0.31
19		0.31
64		0.15
Danse		
15		2.57
21		0.31
Journalisme		
41		0.92
38		0.15
Sensibilisation à l'entrepreneuriat		
46		0.62
32		0.61
13		0.31
17		0.31
64		0.15
39		0.15
11		0.15
68		0.15
7		0.15
Québec culturel, Médias et culture québécoise		
41		1.31
39		0.92
42		0.31

Annexe G Liste des enseignants par ordre d'ancienneté de matière au 30 septembre 2017 (suite)

Sciences (Science et technologie, applications technologiques et scientifiques, science et technologie de l'environnement, chimie, physique)			
No tâches	Nom	Prénom	Au 30 sept 2017
74			23.98
77			19.15
78			14.88
75			12.64
76			8.30
79			6.88
73			6.45
70			6.00
61			3.80
72			3.08
71			2.85
59			2.73
			2.62
21			1.54
54			0.69
69			0.62
45			0.46
57			0.35
56			0.31
81			0.11

Éducation physique à la santé			
No tâches	Nom	Prénom	Au 30 sept. 2017
20			28.60
18			12.03
21			7.73
17			7.00
22			3.92
19			3.69
48			0.27
81			0.06

Annexe G Liste des enseignants par ordre d'ancienneté de matière au Collège Letendre au 30 septembre 2017 (suite)

Informatique			
No tâches	Nom	Prénom	Au 30 sept. 2017
20			3.89
78			0.56
16			0.15

Mathématique			
No tâches	Nom	Prénom	Au 30 sept. 2017
58			18.65
51			18.55
52			17.03
54			16.17
60			15.52
63			7.96
61			7.96
59			6.70
62			5.00
56			4.31
55			3.88
53			3.77
57			2.35
18			1.00
73			0.77
72			0.50
34			0.36
75			0.36
35			0.31
37			0.28
21			0.27
81			0.20

Annexe H Représentation des enseignants à la Corporation et au Conseil d'administration du Collège

Les parties conviennent que :

1. Deux (2) enseignants sont acceptés comme membres de la Corporation du Collège Letendre.
2. Un des deux (2) membres peut participer aux réunions du Conseil d'administration sans droit de vote.

Annexe I Libérations pour la transition reliée à la gestion du programme de l'assurance collective

Considérant les modifications convenues relatives à l'assurance collective prévues à l'article 5-12.00 de la présente convention collective ;

Considérant plus particulièrement les nouvelles dispositions prévues à la clause 5-12.05 en lien avec les nouvelles responsabilités de l'Employeur concernant la gestion administrative de l'assurance collective visant les enseignants couverts par la présente convention collective ;

Considérant la volonté des parties de pourvoir à un service de qualité et de convenir d'une période de transition en regard des responsabilités de gestion de l'assurance collective qui étaient assumées par le Syndicat avant la date de signature des présentes ;

Les parties à la présente annexe conviennent de ce qui suit :

1. Pour les années de travail 2018-2019 et 2019-2020, l'Employeur convient qu'un (1) enseignant, nommé par le Syndicat, puisse accompagner, au besoin, la personne responsable de l'administration de l'assurance collective mandatée par l'Employeur.
2. Pour chacune des années de travail visées, l'enseignant dispose d'un maximum de vingt (20) périodes de soixante-quinze (75) minutes. Ces libérations sont sans perte de salaire et de droits.
3. Le moment des libérations faites en vertu de la présente annexe doit être au préalable convenu entre l'enseignant visé et l'Employeur.

Annexe J Échelles annuelles de salaire applicables à l'enseignant à temps complet

Préambule, application des clauses de parité salariale avec les enseignants des commissions scolaires du secteur public (rf. article 6-4.00, Rémunération)

Modalités particulières liées aux conventions collectives 2015-2020 du secteur public intervenues entre les parties suivantes :

- La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente (rf. FSE-CSQ) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) (E-1) ;

1. Majoration des salaires

Les échelles annuelles de traitement (ou les taux horaire, selon le cas) applicables pour le personnel enseignant des commissions scolaires en vigueur à compter du 1^{er} avril 2015 sont modifiées par différentes augmentations fixes accordées au 1^{er} avril 2016, au 1^{er} avril 2017 ainsi qu'au 1^{er} avril 2018. De plus, ces échelles annuelles de traitement (ou taux horaire, selon le cas) sont également modifiées par une majoration salariale équivalente à deux virgule cinq pour cent (2.5 %) liée à l'intégration à la nouvelle structure salariale au 2 avril 2019.

2. Montants forfaitaires

La convention collective 2015-2020 visant le personnel enseignant des commissions scolaires francophones (rf. FSE-CSQ) prévoit le versement de deux (2) montants forfaitaires, soit le 1^{er} avril 2016 et le 1^{er} avril 2019. Conformément aux dispositions prévues à la clause 6-4.02 (rf. clause de parité salariale) de la présente convention collective, les parties conviennent d'appliquer aux enseignants visés par les présentes (incluant les personnes qui ont ou auront quitté leur emploi au Collège pendant les périodes de référence) les montants forfaitaires applicables. Le premier montant forfaitaire est calculé en fonction d'un pour cent (1 %) du salaire moyen du secteur public. Ce montant forfaitaire est versé au prorata de la tâche éducative de l'enseignant effectuée entre le 1^{er} avril 2015 et le 31 mars 2016. Le deuxième montant forfaitaire est calculé en fonction d'un demi pour cent (0.5 %) du salaire moyen du secteur public. Ce montant forfaitaire est versé au prorata de la tâche éducative effectuée entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019. Ces montants forfaitaires sont versés et calculé en fonction des paramètres et modalités énoncés à la convention collective 2015-2020 visant le personnel enseignant des commissions scolaires (FSE-CSQ). Ces ajustements, le cas échéant, seront versés sur la paie des enseignants dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le 1^{er} avril 2016 ou le 1^{er} avril 2019, selon le cas, et ce, sous réserve des dispositions de la clause 6-4.02 de la présente convention collective.

Annexe J Échelons annuelles de salaire applicables à l'enseignant à temps complet

Échelons ¹¹	Salaire enseignants commissions scolaires 1 ^{er} avril 2015	Salaire enseignants commissions scolaires 1 ^{er} avril 2016	Salaire enseignants commissions scolaires 1 ^{er} avril 2017	Salaire enseignants commissions scolaires 1 ^{er} avril 2018	Salaire enseignants commissions scolaires 2 avril 2019
Majoration	1 %	1,5 %	1,75 %	2 %	2,5 %
1	39 291	39 880	40 578	41 390	42 431
2	40 961	41 575	42 303	43 149	44 235
3	42 703	43 344	44 103	44 985	46 115
4	44 517	45 185	45 976	46 896	48 074
5	46 411	47 107	47 931	48 890	50 118
6	48 383	49 109	49 968	50 967	52 248
7	50 439	51 196	52 092	53 134	54 468
8	52 585	53 374	54 308	55 394	56 783
9	54 820	55 642	56 616	57 748	59 196
10	57 151	58 008	59 023	60 203	61 712
11	59 581	60 475	61 533	62 764	64 335
12	62 114	63 046	64 149	65 432	67 069
13	64 753	65 724	66 874	68 211	69 920
14	67 506	68 519	69 718	71 112	72 891
15	70 375	71 431	72 681	74 135	75 989
16	73 366	74 466	75 769	77 284	79 218
17	76 486	77 633	78 992	80 572	82 585

¹¹ L'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

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

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

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

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

Annexe K Tableau synthèse des droits parentaux et du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) (À titre indicatif)

Types de prestations (RQAP)	Régime de base		Régime particulier		Versement des prestations		Concordances, clauses pertinentes de la convention collective (rf. Article 5-10.00)
	Nombre de semaines	Remplacement de revenu ¹²	Nombre de semaines	Remplacement de revenu ⁹	Peut débuter au plus tôt :	Se termine au plus tard ¹³ :	
Maternité (exclusives à la mère)	18	70 %	15	75 %	- La 16 ^e semaine précédant la semaine où est prévu l'accouchement. - si interruption de grossesse, la semaine de cet événement si elle survient après la 19 ^e semaine de gestation.	- 18 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant. - 18 semaines après la semaine de l'interruption de grossesse.	5-10.05 et suivantes, 5-10.09 et 5-10.10, 5-10.11 à 5-10.16.
Paternité (exclusives au père)	5	70 %	3	75 %	- La semaine de la naissance de l'enfant.	- 52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.	5-10.20, 5-10.21, 5-10.34 et 5-10.39.
Parentales (partageables entre les parents)	7 25 (7+25=32)	70 % 55 %	25	75 %	- La semaine de la naissance de l'enfant.	- 52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.	5-10.27, 5-10.28, 5-10.29, 5-10.31 b) et 5-10.33.
Adoption (partageables entre les parents adoptants)	12 25 (12+25=37)	70 % 55 %	28	75 %	- Dates variables. ¹⁴	- 52 semaines après la semaine de l'arrivée de l'enfant.	5-10.22, 5-10.23 à 5-10.26, 5-10.31 a), 5-10.32, 5-10.34 et 5-10.39.

¹² Pour les congés de maternité, de paternité et d'adoption, il faut ajouter à ce pourcentage l'indemnité complémentaire versée par le Collège. Voir les clauses de la convention collective en références.

¹³ Sauf en cas de prolongation de la période de prestation.

¹⁴ Le versement des prestations d'adoption peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux (2) semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant ; il ne peut excéder la période de prestations. Il faut se référer à l'article 11 de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011).

Annexe L Hygiène, santé et sécurité au travail, accidents du travail et maladies professionnelles

1. L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, l'hygiène, la santé, la sécurité, l'intégrité physique et psychologique de tous les enseignants.

En tout temps sur les lieux de travail, les obligations de l'Employeur et des enseignants prévues dans les lois et règlements s'y rapportant font partie intégrante de la présente convention collective.

2. Dans le cadre du comité de relations du travail (CRT), l'Employeur et le Syndicat s'engagent à traiter de tous les sujets relatifs à l'hygiène, la santé, la sécurité, l'intégrité physique et psychologique au travail des enseignants.

3. Le CRT a comme mandat de :

- a) conseiller l'Employeur en matière d'hygiène, de santé, de sécurité, d'intégrité physique et psychologique au travail ;
- b) proposer des projets ou programmes susceptibles d'améliorer la qualité de vie au travail ;
- c) s'assurer que les informations pertinentes sont transmises au personnel de l'établissement ;
- d) recommander des règlements en vue d'éviter tout élément ou toute situation susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des enseignants ;
- e) proposer des mesures pour faire respecter les lois et règlements en vigueur concernant la santé et la sécurité au travail.

4. Lorsqu' un enseignant exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité au travail (RLRQ, c. S-2.1), il doit aussitôt en aviser l'Employeur.

Dès qu'il est avisé, l'Employeur convoque le délégué syndical ou un représentant du Syndicat.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, le délégué syndical ou le cas échéant le représentant du Syndicat, peut interrompre temporairement son travail sans perte de salaire ni remboursement.

5. Le Syndicat peut désigner expressément l'un de ses membres comme chargé des questions de santé et de sécurité : c'est le délégué syndical. Ce délégué syndical peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé l'Employeur, sans perte de salaire ni remboursement, suite à la formulation d'une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Annexe L Hygiène, santé et sécurité au travail, accidents du travail et maladies professionnelles (suite)

6. Tout enseignant accidenté, ou atteint d'une maladie reliée au travail qui s'absente à cause de son état de santé, a droit à son plein salaire et à tous les bénéfices présents ou futurs, édictés par les dispositions de la convention collective pour toute la période de son absence ou jusqu'à ce qu'il soit déclaré totalement invalide par la CNESST. L'enseignant doit cependant remettre à l'Employeur toute compensation reçue pour absence au travail de la CNESST.

Nonobstant ce qui précède, l'enseignant conserve le droit de réintégrer le poste ou les fonctions qu'il occuperait, n'eut été de sa lésion professionnelle, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

7. L'application du présent article n'affecte en rien la banque de congés de maladie accumulée par l'enseignant.

À la suite d'un accident de travail, l'Employeur dédommage tout enseignant pour tous frais encourus et non remboursés par une tierce partie et qui seraient une conséquence directe d'un accident de travail.

8. Une fois que l'enseignant accidenté ou atteint d'une maladie reliée au travail est reconnu apte au travail par son médecin, cet enseignant réintègre le poste qu'il occupait avant l'accident ou la maladie.
9. Si un enseignant refuse un poste à temps complet offert par l'Employeur pour un motif autre que ce poste peut aggraver son état de santé, il est automatiquement rayé de la liste du personnel.
10. Dans le cas où l'enseignant se croit lésé dans l'exercice de son droit de retour au travail selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) (RLRQ, c. A-3.001), il peut recourir à la procédure de griefs prévue au chapitre 10-0.00 de la présente convention.
11. L'enseignant doit aviser l'Employeur des circonstances entourant un accident du travail ou une lésion professionnelle avant de quitter l'établissement lorsqu'il en est capable ou, sinon, dès que possible. Il fournit, en outre, à l'Employeur une attestation médicale, conforme à la loi, si la lésion professionnelle dont il est victime le rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

Annexe L Hygiène, santé et sécurité au travail, accidents du travail et maladies professionnelles (suite)

12. Le représentant syndical est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant un enseignant, dès que porté à la connaissance de l'Employeur. De plus, ce dernier lui remet une copie de la partie du registre des accidents du travail, prévu à l'article 280 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001), que l'enseignant doit compléter.
13. L'enseignant peut être accompagné d'un représentant syndical lors de toute rencontre post-événement avec un représentant de l'Employeur concernant une lésion professionnelle dont il est victime ; dans ce cas, le représentant syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de salaire ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur ; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
14. Un enseignant qui est convoqué par le Bureau d'évaluation médicale (BEM) ou qui doit comparaître au Tribunal administratif du travail (TAT) obtient la permission de s'absenter, sans perte de salaire, après en avoir avisé l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures avant la date prévue de l'absence et en fournissant une pièce justificative à cet effet.
15. Lorsqu'un enseignant victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, l'Employeur lui verse son salaire pour chaque jour ou partie de jour où cet enseignant doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation. L'enseignant doit informer à l'avance l'Employeur de la période de prise de rendez-vous avec son médecin traitant, et ce, tel que stipulé à l'article 61 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001).

Annexe M Annexe relative au programme Sport-études

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'un programme Sport-études a été mis en place au Collège au cours de l'année de travail 2017-2018.

ATTENDU QUE des modalités d'organisation du travail et un horaire distinct ont été convenus par voie d'une lettre d'entente signée par les parties le 2 juin 2017 et qu'elles souhaitent en prolonger son application pour la prochaine année de travail 2018-2019.

Les parties conviennent de reconduire la lettre d'entente signée le 2 juin 2017 pour une année de travail additionnelle de façon à convenir, au plus tard le 20 décembre 2018, d'une annexe intégrée à la présente convention collective portant notamment sur les sujets suivants :

- l'horaire des cours et les périodes des repas ;
- l'ancienneté ;
- le choix des tâches ;
- le soutien à distance.