

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2019-3200

N° dossier d'accréditation : AR-1004-9023

| | | |
|---|--------------------------------|--------------------------------|
| EMPLOYEUR COLLÈGE MONT SAINT-LOUIS ASSOCIATION COOPÉRATIVE 1700, BOULEVARD HENRI-BOURASSA EST MONTREAL QC H2C 1J3 Secteur d'activité : Privé | | |
| ASSOCIATION SYNDICAT DU PERSONNEL DU COLLÈGE MONT-SAINT-LOUIS 1700, BOULEVARD HENRI-BOURASSA EST MONTREAL QC H2C 1J3 Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux | | |
| Date signature : 2019-02-27 | Nombre de salariés visés : 125 | Date début : 2019-02-27 |
| Date dépôt : 2019-04-08 | | Date d'expiration : 2023-06-30 |

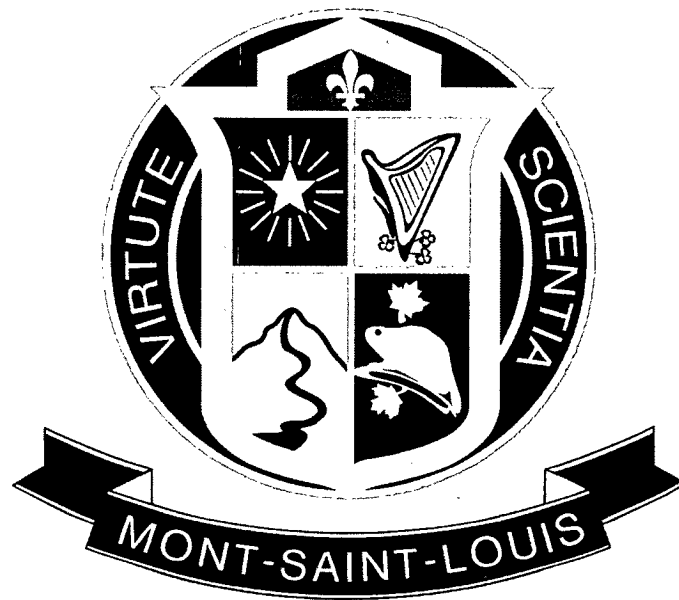
Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2019-04-17
Date

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



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LE COLLÈGE MONT-SAINT-LOUIS,
ASSOCIATION COOPÉRATIVE**

ET

LE SYNDICAT DU PERSONNEL DU COLLÈGE MONT-SAINT-LOUIS

Échéance le 30 juin 2023



TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| CHAPITRE 1-0.00 - DÉFINITIONS | 4 |
| 1-1.00 DÉFINITIONS..... | 4 |
| CHAPITRE 2-0.00 — CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE | 11 |
| 2-1.00 BUT DE LA CONVENTION | 11 |
| 2-2.00 CHAMP D'APPLICATION | 11 |
| 2-3.00 RECONNAISSANCE | 13 |
| CHAPITRE 3-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES | 14 |
| 3-1.00 COMMUNICATIONS ET AFFICHAGES DES AVIS SYNDICAUX | 14 |
| 3-2.00 UTILISATION DES LOCAUX ET DE L'ÉQUIPEMENT DU COLLÈGE | 15 |
| 3-3.00 DOCUMENTATION | 15 |
| 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 | 22 |
| 4-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX..... | 22 |
| 4-2.00 CONSULTATION..... | 22 |
| 4-3.00 ENTENTE DE PARTENARIAT | 24 |
| CHAPITRE 5-0.00 - CONDITIONS D'EMPLOI ET RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT | 27 |
| 5-1.00 ENGAGEMENT | 27 |
| 5-2.00 CLASSEMENT | 28 |
| 5-3.00 RECLASSEMENT..... | 28 |
| 5-4.00 RECONNAISSANCE DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE | 29 |
| 5-5.00 ANCIENNETÉ GÉNÉRALE | 30 |
| 5-6.00 PERMANENCE..... | 32 |
| 5-7.00 DÉMISSION | 33 |
| 5-8.00 PROMOTION ET RETOUR À L'ENSEIGNEMENT..... | 33 |
| 5-9.00 SURPLUS DE PERSONNEL | 34 |
| 5-10.00 FONDS POUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI | 36 |
| 5-11.00 INDEMNITÉ DE MISE À PIED..... | 37 |
| 5-12.00 RÉMUNÉRATION..... | 38 |
| CHAPITRE 6-0.00 - CONDITIONS D'EMPLOI ET RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS NON ENSEIGNANTS..... | 42 |
| 6-1.00 ENGAGEMENT | 42 |
| 6-2.00 CLASSIFICATION | 44 |
| 6-3.00 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE ET DE LA SCOLARITÉ DU SALARIÉ NON ENSEIGNANT PROFESSIONNEL | 45 |
| 6-4.00 RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE ET DE LA SCOLARITÉ DU SALARIÉ NON ENSEIGNANT DE SOUTIEN..... | 47 |
| 6-5.00 ANCIENNETÉ..... | 48 |
| 6-6.00 MOUVEMENT DE PERSONNEL..... | 49 |
| 6-7.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI | 53 |
| 6-8.00 INDEMNITÉ DE MISE À PIED..... | 54 |
| 6-9.00 DÉMISSION | 55 |
| 6-10.00 CONDITIONS DE TRAVAIL..... | 55 |
| 6-11.00 OFFRE DE TEMPS ET TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE | 58 |
| 6-12.00 RETARD ET ABSENCE..... | 59 |
| 6-13.00 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE..... | 60 |
| 6-14.00 EXERCICE DE LA FONCTION DU SALARIÉ NON ENSEIGNANT PROFESSIONNEL | 60 |
| 6-15.00 VACANCES | 61 |
| 6-16.00 CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS..... | 64 |
| 6-17.00 VÊTEMENTS, UNIFORMES ET OUTILLAGE..... | 65 |

| | | |
|---|---|------------|
| 6-18.00 | CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES..... | 66 |
| 6-19.00 | RÉMUNÉRATION..... | 66 |
| 6-20.00 | RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE..... | 67 |
| 6-21.00 | VERSEMENT DU SALAIRE..... | 68 |
| CHAPITRE 7-0.00 - AVANTAGES SOCIAUX..... | | 70 |
| 7-1.00 | ASSURANCE-GROUPE..... | 70 |
| 7-2.00 | CONGÉS DE MALADIE..... | 70 |
| 7-3.00 | ASSURANCE-SALAIRE..... | 72 |
| 7-4.00 | ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE..... | 73 |
| 7-5.00 | DROITS PARENTAUX..... | 75 |
| 7-6.00 | CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET CONGÉS SPÉCIAUX..... | 98 |
| 7-7.00 | CONGÉ SANS TRAITEMENT POUR UNE ANNÉE OU UNE PARTIE D'ANNÉE..... | 100 |
| 7-8.00 | CHARGES PUBLIQUES..... | 103 |
| 7-9.00 | CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ..... | 104 |
| 7-10.00 | RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE..... | 109 |
| 7-11.00 | PROGRAMME VOLONTAIRE DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL..... | 112 |
| 7-12.00 | RÉGIME DE RETRAITE..... | 113 |
| 7-13.00 | PERFECTIONNEMENT..... | 114 |
| CHAPITRE 8-0.00 - TÂCHE DU PERSONNEL ENSEIGNANT..... | | 116 |
| 8-1.00 | PRINCIPES GÉNÉRAUX..... | 116 |
| 8-2.00 | ANNÉE DE TRAVAIL..... | 117 |
| 8-3.00 | SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL..... | 117 |
| 8-4.00 | TÂCHE ÉDUCATIVE ET ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES CONNEXES..... | 117 |
| 8-5.00 | JOURNÉES PÉDAGOGIQUES..... | 126 |
| 8-6.00 | RÈGLES DE FORMATION DES GROUPES..... | 127 |
| 8-7.00 | COURS D'APPOINT..... | 127 |
| CHAPITRE 9-0.00 RELATIONS DE TRAVAIL..... | | 129 |
| 9-1.00 | COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL..... | 129 |
| 9-2.00 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS..... | 130 |
| 9-3.00 | LES POUVOIRS DE L'ARBITRE..... | 132 |
| 9-4.00 | DISPOSITIONS PARTICULIÈRES..... | 133 |
| CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES..... | | 134 |
| 10-1.00 | DROITS ACQUIS..... | 134 |
| 10-2.00 | REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION..... | 134 |
| 10-3.00 | HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL..... | 134 |
| 10-4.00 | COMITÉ HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... | 135 |
| 10-5.00 | FUSION, ANNEXION, CESSION, CESSATION..... | 136 |
| 10-6.00 | DOSSIER D'ÉTAT DE SERVICE ET MESURES DISCIPLINAIRES..... | 137 |
| 10-7.00 | RESPONSABILITÉ CIVILE..... | 139 |
| 10-8.00 | DÉPÔTS À UNE INSTITUTION FINANCIÈRE..... | 140 |
| 10-9.00 | GENRE..... | 140 |
| 10-10.00 | ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE..... | 140 |
| 10-11.00 | NULLITÉ D'UNE STIPULATION..... | 141 |
| 10-12.00 | MODIFICATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION..... | 141 |
| 10-13.00 | IMPRESSION DE LA CONVENTION..... | 141 |
| 10-14.00 | DÉNONCIATION DE LA CONVENTION..... | 141 |
| 10-15.00 | DURÉE DE LA CONVENTION..... | 141 |
| ANNEXE A - CERTIFICAT D'ACCREDITATION..... | | 142 |
| ANNEXE B - CONTRAT D'ENGAGEMENT..... | | 143 |
| ANNEXE C - FICHE D'ENGAGEMENT..... | | 144 |

| | |
|--|------------|
| ANNEXE D - FICHE DU SALARIÉ | 145 |
| ANNEXE E - LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX TECHNICIENS EN LOISIRS | 146 |
| ANNEXE F - CLASSES D'EMPLOI « MAISON » - PERSONNEL DE SOUTIEN..... | 147 |
| ANIMATEUR SPÉCIALISÉ..... | 147 |
| OPÉRATEUR EN REPROGRAPHIE ET SURVEILLANT D'ÉLÈVES | 148 |
| OUVRIER D'ENTRETIEN | 149 |
| SURVEILLANT | 150 |
| TECHNICIEN EN DOCUMENTATION..... | 152 |
| TECHNICIEN EN INTERVENTION SPÉCIALISÉE | 154 |
| TECHNICIEN EN LOISIRS | 156 |
| ANNEXE F - CLASSES D'EMPLOI « MAISON » - PERSONNEL PROFESSIONNEL..... | 157 |
| PROFESSIONNEL AU SOUTIEN À L'APPRENTISSAGE | 157 |
| ANNEXE G | 159 |
| LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX IMPACTS DES MODIFICATIONS À LA TÂCHE DU PERSONNEL ENSEIGNANT...159 | 159 |
| ANNEXE H - ANNÉE DE TRAVAIL | 160 |
| ANNEXE I - FDRMULAIRE D'ÉTABLISSEMENT DU POURCENTAGE DU CONTRAT ANNUEL D'UN SALARIÉ NON ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL..... | 161 |
| ANNEXE J - DISPONIBILITÉ PAR TÉLÉPHONE CELLULAIRE..... | 162 |
| ANNEXE K - ENCADREMENT DES STAGIAIRES | 163 |
| ANNEXE L - TÂCHE ÉDUCATIVE | 165 |
| ANNEXE M – TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT | 166 |
| ANNEXE N - LETTRE D'ENTENTE SUR LES COMMUNICATIONS | 167 |
| LETTRE D'ENTENTE | 168 |
| LETTRE D'ENTENTE | 170 |
| PROJET PILOTE CONCERNANT LA TÂCHE COMPLÉMENTAIRE DES ENSEIGNANTS | 170 |

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 ici-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1-1.01 Activités de groupe, de classe, de cycle ou collégiales

Toute activité organisée par le Collège impliquant une classe complète, un ou des groupes ou l'ensemble des élèves et à laquelle la participation est obligatoire : journée d'accueil, journée de plein air, expo MSL, etc.

1-1.02 Affectation (enseignant)

Détermination de la tâche éducative spécifique à chaque enseignant selon la procédure prévue aux clauses 8-4.07 et 8-4.08.

1-1.03 Année d'expérience

Toute année d'exercice de la profession ou l'équivalent reconnue comme telle conformément à la convention collective.

1-1.04 Année de scolarité

Toute année complète de scolarité établie conformément à la convention collective.

1-1.05 Année de service

Toute année de travail passée à l'emploi du Collège Mont-Saint-Louis, Association coopérative.

1-1.06 Année scolaire

Année scolaire telle qu'elle est définie à la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3).

1-1.07 Champ d'enseignement

L'un des champs d'enseignement suivants :

- Anglais (langue seconde);
- Mathématique;
- Éducation physique et à la santé;
- Science et technologie;
- Art dramatique;
- Éthique et culture religieuse;
- Arts plastiques et arts et multimédia;
- Français (langue maternelle);
- Univers social;
- Espagnol;

Si une nouvelle discipline est ajoutée à la grille-matières durant la durée de la convention collective, les parties se rencontrent en C.R.T. afin de déterminer à quel champ elle appartient ou de voir à ajouter un nouveau champ.

1-1.08 Charge d'enseignement

Nombre de périodes d'enseignement assignées à un enseignant.

1-1.09 Classe

Division du niveau secondaire qui comprend tous les groupes-repères d'élèves qui suivent le même programme (1re, 2e, 3e, 4e et 5e secondaire).

1-1.10 Classe d'emploi

L'une ou l'autre des classes d'emploi apparaissant au plan de classification prévu à l'article 6-2.00 et à l'annexe F.

1-1.11 Collège ou Employeur

Le Collège Mont-Saint-Louis, Association coopérative.

1-1.12 Congédiement

Mesure disciplinaire prise à l'endroit d'un salarié et dont l'effet est de mettre fin à son emploi ou de ne pas renouveler le contrat d'engagement d'un enseignant permanent ou d'un salarié non enseignant régulier.

1-1.13 Conjoint

Sont considérées comme conjoints des personnes :

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

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

1-1.14 Cycle

Chacune des deux divisions du niveau secondaire. Ainsi, le premier cycle comprend les classes de première et deuxième secondaire; le deuxième cycle comprend les classes de troisième, quatrième et cinquième secondaire.

1-1.15 Discipline

S'entend de chacun des programmes d'études reconnus dans le régime pédagogique prescrit par le ministère de l'Éducation.

1-1.16 Encadrement

Intervention auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves visant le développement personnel et social de l'élève et l'invitant à assumer ses responsabilités relativement à sa propre formation.

1-1.17 Enseignant

Toute personne engagée par le Collège et couverte par le certificat d'accréditation AM-1001-4205 dont les attributions caractéristiques sont énumérées à la clause 8-1.03 et en vertu des dispositions de la loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c.l-13.3).

1-1.18 Enseignant à temps complet

Tout enseignant, engagé par contrat, dont la tâche éducative est d'un maximum de vingt (20) périodes de soixante (60) minutes par semaine de cinq (5) jours et dont la charge d'enseignement est de seize (16) heures quarante (40) minutes par semaine.

Nonobstant ce qui précède, l'enseignant dont la charge d'enseignement est égale ou supérieure à treize (13) heures cinquante-trois (53) minutes, sans excéder dix-huit (18) heures quatre (4) minutes par semaine de cinq (5) jours est considéré à temps complet pour l'application de la convention collective, sous réserve des clauses 8-4.03 et 8-4.04.

1-1.19 Enseignant à temps partiel

Tout enseignant, engagé par contrat, dont la charge d'enseignement est inférieure à treize (13) heures cinquante-trois (53) minutes par semaine de cinq (5) jours. Dans ce cas, le nombre d'heures d'activités complémentaires et la durée de la semaine de travail sont proportionnels à sa charge d'enseignement par rapport à une charge d'enseignement de seize (16) heures quarante (40) minutes.

1-1.20 Enseignant remplaçant

Tout enseignant engagé par le Collège uniquement pour prendre en partie ou en totalité la tâche éducative d'un enseignant absent.

1-1.21 Équipe classe

L'ensemble des enseignants rattachés à une classe et qui y dispensent des cours ainsi que le directeur de classe qui en a la responsabilité.

1-1.22 Grief

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

1-1.23 Groupe

Chacune des divisions d'une classe.

1-1.24 Groupe-repère

Division d'une classe à laquelle l'élève se rattache pour la majorité de ses cours (ex. : 1G ou 5A)

1-1.25 Jour ouvrable

Du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours chômés et payés.

1-1.26 Journée pédagogique

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 Mise à pied

Cessation d'emploi ou non-renouvellement du contrat individuel de travail pour cause de surplus de personnel seulement. La mise à pied ne peut jamais être interprétée comme un congédiement.

1-1.28 Mutation

Mouvement d'un salarié non enseignant d'un poste à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi, dont le maximum de l'échelle de salaire est identique ou, s'il s'agit de classes d'emploi rémunérées selon un taux de salaire unique, dont le taux est identique.

1-1.29 Non-renouvellement

Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un salarié pour toute autre cause que celle prévue à la clause 1-1.12. Le non-renouvellement ne peut jamais être interprété comme un congédiement.

1-1.30 Période (enseignant)

- a) Unité de temps d'une durée maximale de soixante (60) minutes durant laquelle l'enseignant accomplit une tâche telle que décrite au chapitre 8-0.00
- b) Toute période, sauf disposition contraire prévue à la convention, équivaut à une (1) période si elle dure au plus soixante (60) minutes, à deux (2) périodes si elle dure de soixante et une (61) minutes à cent vingt (120) minutes et à trois (3) périodes si elle dure de cent vingt et une (121) minutes à cent quatre-vingts (180) minutes et ainsi de suite. Toutefois, la durée maximale desdites périodes peut être modifiée après accord entre le Syndicat et le Collège.

1-1.31 Poste

a) Personnel enseignant :

Lien contractuel conférant un statut d'enseignant engagé à temps complet ou à temps partiel.

b) Personnel non enseignant :

Affectation d'un salarié non enseignant à l'accomplissement des tâches que le Collège lui assigne conformément au plan de classification et à l'annexe F prévus à la clause 6-2.01.

1-1.32 Poste nouveau

Désigne tout poste à pourvoir d'un titulaire pour la première fois.

1-1.33 Poste vacant

Poste dépourvu de titulaire de façon permanente.

1-1.34 Professionnel

Toute personne qui exerce une fonction apparaissant au plan de classification du personnel professionnel des commissions scolaires francophones prévue à la clause 6-2.01 ou à l'annexe F.

1-1.35 Promotion

Mouvement d'un salarié non enseignant à un autre poste d'une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte ou, s'il s'agit de classes d'emploi rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

1-1.36 Récupération

Intervention de l'enseignant auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves visant à prévenir des difficultés ou des retards pédagogiques et à offrir un soutien particulier aux élèves aux prises avec des difficultés ou des retards pédagogiques.

1-1.37 Représentant autorisé

Toute personne dûment mandatée par le Collège.

1-1.38 Représentant syndical

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

1-1.39 Rétrogradation

Mouvement d'un salarié non enseignant à un autre poste d'une autre classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte ou, s'il s'agit de classes d'emploi rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il quitte.

1-1.40 Salaire

Rémunération à laquelle un salarié a droit en vertu de l'application des échelles et des taux uniques prévus à la convention collective.

1-1.41 Salarié

Toute personne à l'emploi du Collège, couverte par les certificats d'accréditation AM-1001-6405 et AM-1001-4205 détenus par le Syndicat du personnel du Collège Mont-Saint-Louis et assujettie à la présente convention collective.

Le terme salarié regroupe indifféremment l'enseignant et le salarié non enseignant.

1-1.42 Salarié non enseignant

Toute personne à l'emploi du Collège, couverte par le certificat d'accréditation AM-1001-6405 détenu par le Syndicat du personnel du Collège Mont-Saint-Louis et assujettie à la présente convention collective.

1-1.43 Salarié non enseignant à contrat

- a) Le professionnel, le technicien en loisirs, le technicien en intervention spécialisée, le technicien en éducation spécialisée, le technicien de travaux pratiques, l'opérateur en reprographie et surveillant d'élèves et le surveillant qui sont engagés par contrat écrit sur une base annuelle.
- b) L'animateur spécialisé qui est engagé par contrat écrit pour une durée inférieure à un an et pour la prestation de service apparaissant au contrat.

1-1.44 Salarié non enseignant en période d'essai

Le salarié non enseignant qui a obtenu un poste à la suite d'un affichage et qui n'a pas encore complété la période d'essai prévue à la clause 6-6.08 pour être confirmé audit poste.

1-1.45 Salarié non enseignant en période de probation

Le nouveau salarié non enseignant qui n'a pas complété la période de probation prévue à la clause 6-6.05 pour devenir régulier.

1-1.46 Salarié non enseignant régulier

Le salarié non enseignant qui a complété sa période de probation prévue à la clause 6-6.05 et qui jouit, de ce fait, de tous les droits prévus à la convention.

1-1.47 Salarié non enseignant remplaçant

Le salarié non enseignant embauché pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

1-1.48 Salarié non enseignant surnuméraire

Le salarié non enseignant embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail.

1-1.49 Salarié non enseignant à temps complet

Le salarié non enseignant dont les heures hebdomadaires de travail sont égales au nombre d'heures prévues pour la semaine régulière de travail.

1-1.50 Salarié non enseignant à temps partiel

Le salarié non enseignant dont les heures hebdomadaires de travail sont moindres que les heures prévues à la semaine régulière des salariés non enseignants à temps complet.

1-1.51 Supervision pédagogique

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.

1-1.52 Suppléant occasionnel

Toute personne, sauf un enseignant à l'emploi du Collège, qui remplace un enseignant absent.

1-1.53 Surveillance de cours (enseignant)

Période d'une durée maximale telle que définie à la clause 1-1.30 durant laquelle l'enseignant surveille un groupe d'élèves sans dispenser un enseignement conformément à la clause 5-12.05.

1-1.54 Surveillance de l'accueil

Surveillance assurée par l'enseignant responsable du groupe d'élèves pendant l'entrée et pendant la sortie des cours. Cette surveillance ne fait pas partie de la tâche éducative.

1-1.55 Syndicat

Le Syndicat du personnel du Collège Mont-Saint-Louis.

1-1.56 Traitement

Rémunération totale à laquelle le salarié a droit en vertu de la convention. Le traitement comporte les avantages sociaux et les vacances.

CHAPITRE 2-0.00 — CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 But de la convention

La présente convention a pour but :

- a) D'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre le Collège, le Syndicat et les salariés;
- b) D'accorder des droits aux salariés en vue d'assurer leur bien-être et leur sécurité;
- c) De préciser les obligations des salariés dans leur tâche professionnelle et dans leurs relations avec le Collège;
- d) De préciser les obligations du Collège dans ses relations avec les salariés;
- e) De faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre le Collège, le Syndicat et les salariés.

2-2.00 Champ d'application

2-2.01

La présente convention s'applique à tout salarié au sens du Code du travail couvert par les certificats d'accréditation portant les numéros AM-1001-6405 pour les salariés non enseignants et AM-1001-4205 pour les salariés enseignants.

2-2.02 Enseignant non permanent

L'enseignant non permanent est couvert par la présente convention collective. L'enseignant non permanent non-remplaçant peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de son avis de non-renouvellement, demander de recevoir par écrit les principaux motifs de son non-renouvellement au Collège. Il peut également faire appel au comité des relations de travail. Cependant, il n'a pas droit à la procédure de grief en cas de non-renouvellement, sauf s'il a plus de deux ans de service continu au Collège.

2-2.03 Salarié non enseignant en probation

Le salarié non enseignant en probation est couvert par les dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait à la procédure de grief sur les motifs de congédiement durant sa période de probation.

2-2.04 Salarié non enseignant à contrat

Le salarié non enseignant à contrat est couvert par les dispositions de la présente convention. Cependant, il n'a pas droit à la procédure de grief sur les motifs de congédiement avant d'avoir complété sa période de probation.

2-2.05 Salarié non enseignant remplaçant

Le salarié non enseignant remplaçant est couvert par les dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux clauses et articles suivants :

- 6-5.00 Ancienneté, à l'exception de 6-5.06
- 6-6.01 Affectation temporaire
- 6-8.00 Indemnité de mise à pied
- 7-7.00 Congés sans traitement
- 7-8.00 Charges publiques
- 7-9.00 Congé sabbatique à traitement différé
- 7-10.00 Régime de mise à la retraite de façon progressive
- 7-11.00 Programme volontaire de réduction du temps de travail
- 10-5.04

Le salarié non enseignant remplaçant devient salarié non enseignant régulier dès qu'il a complété sa période de probation tel que prévu à la clause 6-6.05 depuis la première journée d'embauche comme salarié non enseignant remplaçant.

2-2.06 Salarié non enseignant surnuméraire

Le salarié non enseignant surnuméraire est couvert par les dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux clauses et articles suivants :

- 6-5.00 Ancienneté
- 6-6.01 Affectation temporaire
- 6-8.00 Indemnité de mise à pied
- 7-1.00 Assurance-groupe
- 7-3.00 Assurance salaire
- 7-5.09 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale
- 7-5.10 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissibles au Régime d'assurance-emploi
- 7-5.11 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi
- 7-5.12 Modalités de versement
 - 7-5.21 c), d)
 - 7-5.24 b), c)
- 7-7.00 Congés sans traitement
- 7-8.00 Charges publiques
- 7-9.00 Congé sabbatique à traitement différé
- 7-10.00 Régime de mise à la retraite de façon progressive
- 7-11.00 Programme volontaire de réduction du temps de travail
- 10-5.04

Le salarié non enseignant surnuméraire n'a pas droit à la procédure de grief sur les motifs de congédiement avant d'avoir complété sa période de probation.

2-2.07 Salarié à temps partiel

Le salarié à temps partiel est couvert par les dispositions de la présente convention. Il a cependant droit à un pourcentage du salaire et des avantages sociaux égal :

- a) Pour l'enseignant, au pourcentage de la tâche éducative qu'il assume par rapport à la tâche éducative d'un enseignant à temps complet;
- b) Pour le salarié non enseignant, au pourcentage de la semaine de travail qu'il assume par rapport à la semaine régulière de travail d'un salarié non enseignant à temps complet de la même classe d'emploi sous réserve de la clause 6-10.02.

2-2.08

Aucune personne non régie par la présente convention ne doit exécuter une charge faite par les salariés couverts par la présente convention.

De plus, le Collège ne peut utiliser une personne non régie par la présente convention pour effectuer la surveillance de cours et d'examen d'un groupe d'élèves que si aucun enseignant n'est disponible pour le faire.

Cependant, le Collège peut engager des élèves du Collège à la condition que cela n'entraîne aucune mise à pied et que l'engagement soit d'une durée n'excédant pas deux mois. Ces élèves ne sont pas couverts par la convention collective.

2-3.00 Reconnaissance

2-3.01

Le Collège reconnaît le Syndicat comme le seul représentant et mandataire des salariés couverts par ses certificats d'accréditation aux fins de négociation, de l'application et de l'interprétation de la convention collective.

2-3.02

Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer le Collège appartient à l'employeur.

Le Collège reconnaît que ce droit doit s'exercer dans le respect des dispositions de la présente convention.

2-3.03

Aucune entente particulière relative aux conditions de travail prévues à la présente convention ne peut être conclue entre le Collège et un salarié sans l'accord du Syndicat.

2-3.04

À moins d'un événement imprévu ou d'un cas de force majeure, le Collège ne peut convoquer les salariés à une assemblée générale d'information devant débiter après la dernière période inscrite à l'horaire à moins de deux (2) jours ouvrables d'avis.

CHAPITRE 3-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 Communications et affichages des avis syndicaux

3-1.01

Le Syndicat peut distribuer et afficher toute communication aux salariés.

La copie des documents affichés est remise à l'employeur, sauf ceux concernant la régie interne du Syndicat.

3-1.02

Le Collège transmet aux représentants du Syndicat, sur réception, toute communication qui lui est destinée.

3-1.03

Le Collège 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 salariés toute communication en la déposant dans leur casier respectif, à leur bureau, dans les salles de travail (à l'exclusion des salles de cours) ou au salon du personnel.

3-1.05

Le Syndicat peut utiliser sans frais, selon les modalités en usage, les réseaux de distribution et de communication internes ou externes du Collège. Si une telle utilisation entraîne des coûts supplémentaires au Collège, le Syndicat les assume.

3-1.06

Le Syndicat peut afficher toute communication sur les tableaux prévus à cet effet dans les salles de travail (à l'exclusion des salles de cours), au salon du personnel ainsi qu'aux endroits prévus ou utilisés par le Collège pour afficher ses propres communications aux salariés.

3-1.07

Le Syndicat peut utiliser le service de reprographie du Collège. Le Syndicat paie le coût du papier utilisé.

3-1.08

Les sommes dues par le Syndicat au Collège en vertu des clauses 3-1.05 et 3-1.07 sont payables dans les vingt (20) jours ouvrables de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé.

3-2.00 Utilisation des locaux et de l'équipement du Collège

3-2.01

Le Collège met à la disposition des salariés une salle de repos adéquate qui est aussi accessible à l'ensemble du personnel.

3-2.02

Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat par unité d'accréditation que ce dernier peut utiliser pour fins de secrétariat.

En dehors des heures normales d'ouverture du Collège, le Syndicat a accès à ses locaux selon la procédure en vigueur.

3-2.03

Le Collège et le Syndicat déterminent les dimensions de ces emplacements et l'équipement des locaux prévus à la clause 3-2.02. À défaut d'entente, le Collège respecte les normes qui lui sont applicables.

3-2.04

Moyennant un avis de deux (2) jours ouvrables, le Collège fournit au moment prévu le local désigné par le Syndicat, dans la mesure où celui-ci est disponible. Cette utilisation est sans frais, sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés supplémentaires pour le Collège.

3-2.05

Le Syndicat peut utiliser sans frais l'équipement audiovisuel du Collège.

3-3.00 Documentation

3-3.01

Le plus tôt possible et au plus tard le quinze (15) octobre, le Collège fait parvenir au Syndicat la liste des salariés pour l'année courante en utilisant le formulaire (Fiche du salarié) tel qu'annexé (annexe D) ainsi que les horaires des enseignants et des surveillants.

3-3.02

Par la suite, le Collège avise le Syndicat de toute modification à cette liste et aux horaires des enseignants et des surveillants dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance desdites modifications.

3-3.03

Le Syndicat fournit au Collège, dans les dix (10) jours ouvrables de leur nomination, la liste de ses représentants.

3-3.04

- a) Le Collège transmet au Syndicat, dans les vingt-quatre (24) heures de sa parution, une copie de tout document adressé à un ou à plusieurs salariés relativement à l'application et/ou à l'interprétation de la présente convention collective.
- b) Le Collège transmet au Syndicat, dans les vingt-quatre (24) heures de sa parution, une copie de tous les règlements et directives adressés à un ou à plusieurs salariés concernant l'organisation pédagogique ou administrative du Collège.

3-3.05

Lors de la signature de la convention, le Collège transmet une copie de son Règlement de régie interne au Syndicat et le Syndicat transmet une copie de ses Statuts et Règlements au Collège. Chacune des parties remet à l'autre une copie de toute modification apportée à ses Règlements dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa mise en vigueur.

3-4.00 Régime syndical

3-4.01

Tout salarié à l'emploi du Collège et 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

Tout salarié à l'emploi du Collège et qui n'est pas membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit 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

Après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, tout candidat doit, au moment de 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.

3-4.04

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

- a) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la présente convention;
- b) Le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte du Collège 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 traitement et sans remboursement au Collège par le Syndicat

3-5.01

1.

- a) À l'exception des enseignants, lorsqu'un salarié désigné par le Syndicat désire rencontrer, pendant la journée de travail, un ou des salariés relativement à un grief soumis conformément à la clause 9-2.03, les dispositions suivantes s'appliquent :

S'il s'agit d'un grief individuel, le salarié mandaté par le Syndicat et le plaignant sont libérés sans perte de traitement pour la période prévue après entente avec le Collège.

S'il s'agit d'un grief collectif, le salarié mandaté par le Syndicat et les plaignants sont libérés simultanément sans perte de traitement pour la période prévue après entente avec le Collège ;

- b) Le salarié éventuellement impliqué comme requérant et les salariés désignés par le Syndicat peuvent s'absenter sans perte de traitement, pour la période de temps nécessaire, pour participer à la rencontre prévue à la clause 9-2.06 ;
- c) Lorsqu'une séance d'audition d'un arbitre nommé en vertu du chapitre 9-0.00 se tient pendant la journée de travail du salarié, le salarié impliqué comme requérant ou comme témoin à ladite séance d'audition peut s'absenter sans perte de traitement pour la période de temps jugée nécessaire par l'arbitre. Tout salarié dont la présence est nécessaire pour agir comme conseiller lors des séances d'audition d'un arbitre peut s'absenter sans perte de traitement ;
- d) Lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal créé en vertu du Code du travail siégeant en matière de relations de travail ou lorsqu'une séance d'audition d'un tribunal administratif fédéral ou provincial se tient pendant la journée de travail du salarié, le salarié impliqué comme requérant ou comme témoin à ladite séance d'audition peut s'absenter, sans perte de traitement pour la période de temps jugée nécessaire par le Tribunal. Tout salarié dont la présence est nécessaire pour agir comme conseiller lors des séances d'audition du Tribunal peut s'absenter sans perte de traitement.
2. Le salarié, membre d'un comité prévu à la présente convention, peut s'absenter, sans perte de traitement, pour participer aux réunions du comité.
3. Un maximum de trois (3) salariés, membres du comité de négociation, peuvent s'absenter pour participer aux rencontres de négociation. Les seize (16) premières journées utilisées à cette fin par les salariés sont aux frais du Collège. À partir de la dix-septième (17^e) journée, le Syndicat rembourse les frais de remplacement des salariés ainsi libérés.
4. Pour toutes les libérations syndicales, une (1) journée équivaut à quatre (4) périodes dans le cas de libération d'un enseignant et à sept (7) heures dans le cas de libération d'un salarié non enseignant.

3-5.02 Journée syndicale

À chaque année de travail, le Syndicat peut utiliser une journée prévue pour activités pédagogiques à des fins syndicales. Le Syndicat est alors responsable du contenu et du déroulement de la journée. La date de cette journée est établie lors de l'élaboration du calendrier scolaire après entente entre le Collège et le Syndicat.

Le salarié non enseignant membre du Syndicat peut s'absenter sans perte de traitement pour participer à cette journée d'activités syndicales. Lorsqu'une journée syndicale a lieu pendant une journée qui n'est pas à l'horaire d'un salarié ou si l'horaire d'un salarié à temps partiel est moindre que la journée normale, le salarié est alors réputé être au travail pour la durée d'une journée normale de travail, s'il se présente à la journée syndicale.

3-5.03

Toute absence obtenue selon les clauses 3-5.01 et 3-5.02 n'est pas déduite du nombre de jours d'absence permis selon la clause 3-5.08 et n'amène pas de remboursement de la part du Syndicat, sauf les journées de libérations syndicales pour négociation au-delà du nombre prévu en 3-5.01 3.

SECTION II Congé sans perte de traitement, mais avec remboursement au Collège par le Syndicat

A) Libérations à temps complet ou à temps partiel

3-5.04

Dans les trente (30) jours de la demande écrite du Syndicat, le Collège libère à temps complet ou à temps partiel, pour la période de temps requise, le ou les salarié(s) désigné(s) par le Syndicat.

Dans le cas du personnel non enseignant, les parties conviennent des modalités de libération à temps partiel avant le début de la libération.

3-5.05

1. Le Collège verse à tout salarié libéré conformément à la clause 3-5.04 l'équivalent du traitement qu'il recevrait s'il était réellement en fonction et, avec l'accord du Collège, tout supplément que le Syndicat demande de lui verser.
2. Le Collège paie tout remplacement occasionné par les absences prévues à la clause 3-5.04 et le Syndicat s'engage à rembourser au Collège, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé, le traitement et le supplément payés par le Collège au salarié libéré.
3. Le Collège doit être avisé par écrit vingt (20) jours ouvrables à l'avance si le salarié ainsi libéré pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions au Collège.

3-5.06

Les libérations à effectuer en vertu de la clause 3-5.04 ne sont pas déductibles des journées permises de la clause 3-5.08.

3-5.07

1. Le Syndicat peut libérer, pour une année de travail complète, deux membres du conseil d'administration du Syndicat. Une de ces personnes est libérée pour l'équivalent d'une demi-charge (1/2) de travail hebdomadaire et l'autre d'un dixième (1/10) de charge de travail hebdomadaire. Ces deux personnes ne peuvent faire partie de la même unité d'accréditation.
2. Le Syndicat fournit par écrit le nom des personnes ainsi libérées avant le 15 juin. Ces libérations ne sont permises qu'une seule fois au cours de la même année de travail.
3. Advenant une inégalité des charges dans une même matière et dans une même classe, la charge comportant le moins de périodes est prioritairement attribuée au salarié enseignant ainsi libéré par le Syndicat.
4. Les libérations à effectuer en vertu de cette clause ne sont pas déductibles des journées permises de la clause 3-5.08.

Le Collège verse aux salariés libérés en vertu de la présente clause l'équivalent du traitement qu'ils recevraient s'ils étaient complètement en fonction.

5. À moins d'entente à l'effet contraire, le Collège fait parvenir au Syndicat deux (2) états de compte détaillés au cours de l'année de travail, soit pendant les mois de janvier et d'août, et le Syndicat s'engage à rembourser au Collège, dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception desdits comptes, le traitement payé par le Collège aux salariés étant classés à l'échelon salarial le plus bas du champ ou de la classe d'emploi de la personne libérée, incluant les avantages sociaux, pour l'équivalent du pourcentage de la libération.

B) Libérations occasionnelles

3-5.08

1. Tout salarié, avec l'assentiment écrit du Syndicat, peut s'absenter pour remplir toute mission d'ordre syndical. À moins de circonstances incontrôlables, le Collège doit être avisé deux (2) jours ouvrables à l'avance.
2. L'ensemble des salariés dispose à cette fin d'un maximum de soixante-quatre (64) jours, ou l'équivalent, par année de travail. Ces libérations sont aux frais du Syndicat à moins qu'elles ne soient utilisées à la suite d'une convocation venant du Collège.
3. En temps normal et pour les libérations découlant de cette clause, il ne peut y avoir plus de deux (2) salariés non enseignants de la même classe d'emploi et trois (3) enseignants absents en même temps, à l'exception des périodes de sessions d'examens où le maximum des enseignants est porté à cinq (5). La durée maximale de l'absence d'un enseignant pour activités syndicales est de vingt (20) périodes d'enseignement par année scolaire, à l'exception des périodes de session d'examens; la durée maximale d'absence ne s'applique pas aux membres du conseil d'administration du Syndicat, au membre du bureau fédéral et aux membres du comité de négociation du Syndicat.

Un enseignant ne peut se faire libérer pour participer au Bureau Fédéral de la FNEEQ s'il s'est fait libérer comme membre du comité de négociation du Syndicat dans une même année scolaire et vice-versa.

4. Durant les périodes d'examens, le Syndicat fait connaître, cinq (5) jours ouvrables avant le premier examen, dans la mesure où l'horaire des examens est connu, les noms des enseignants qu'il désire libérer pour activités syndicales.
5. Le Collège paie tout remplacement occasionné par les absences prévues ou, si le besoin le justifie, le temps supplémentaire faisant suite à l'application de la clause 3-5.08 et fait parvenir au Syndicat, tous les soixante (60) jours ouvrables, un état de compte détaillé. Le Syndicat s'engage à rembourser le Collège, dans les soixante (60) jours ouvrables suivant la réception de ce compte, les traitements payés par le Collège aux personnes qui ont comblé lesdites absences.

Toutefois, à la suite d'une demande particulière de facturation par le Syndicat, le Collège dispose de dix (10) jours ouvrables pour lui faire parvenir ledit compte.

SECTION III Congé sans traitement pour activités syndicales

3-5.09

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la demande écrite du Syndicat, tout salarié désigné par le Syndicat obtient, pour la période de temps requis, un congé à temps complet ou à temps partiel.

Dans le cas du personnel non enseignant, les parties conviennent des modalités de libération à temps partiel avant le début de la libération.

3-5.10

Le Collège doit être avisé par écrit vingt (20) jours ouvrables à l'avance si le salarié en congé pour affaires syndicales veut réintégrer ses fonctions au Collège. Le salarié reprend alors le poste qu'il détiendrait s'il n'avait pas été libéré.

SECTION IV Droits et avantages

3-5.11

Le salarié libéré en vertu du présent article conserve tous les droits et avantages, à l'exclusion du traitement pour le salarié libéré en vertu de la clause 3-5.09 dont il jouirait en vertu de la présente convention comme s'il était réellement en fonction.

3-6.00 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent

3-6.01

Le Collège retient sur le traitement de tout salarié qui est membre du Syndicat le montant spécifié par ce dernier à titre de cotisation régulière ou de cotisation spéciale.

De plus, le Collège retient sur le traitement de tout autre salarié un montant égal à celui prévu au paragraphe précédent.

3-6.02

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

3-6.03

Au moins quinze (15) jours ouvrables avant que le montant de cotisation ne soit déductible, le Syndicat doit aviser par écrit le Collège de toute modification du montant fixé comme cotisation régulière ou spéciale. À défaut d'avis, le Collège déduit selon le dernier avis reçu.

3-6.04

Le Collège remet au Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant le mois écoulé, les montants retenus conformément à la clause 3-6.01 avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié, le traitement et le nom de celui-ci.

3-6.05

Le Collège inscrit le montant total retenu conformément à la clause 3-6.01 sur les relevés d'impôt de chaque salarié.

3-6.06

Si le Collège 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 quinze (15) jours ouvrables d'une demande en ce sens.

CHAPITRE 4-0.00 - CONSULTATION

4-1.00 Principes généraux

4-1.01

La consultation a pour but d'assurer à l'ensemble des salariés une participation aux prises de décision du Collège.

4-1.02

Chaque fois qu'il y a consultation auprès d'un groupe de salariés, la réunion de consultation se déroule selon les règles de fonctionnement en assemblée générale du Syndicat.

4-1.03

Un compte rendu de chacune des réunions de consultation selon les clauses 4-2.01, 4-2.02 et 4-2.03 est remis à chacun des salariés concernés et aux représentants des parties dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent lesdites réunions de consultation pour celles des clauses 4-2.01 et 4-2.02 et dans les cinq (5) jours ouvrables pour les réunions de consultation selon 4-2.03.

4-2.00 Consultation

4-2.01

Le Collège doit obligatoirement consulter l'ensemble des salariés, à l'intérieur des journées pédagogiques ou du temps de disponibilité, sur les points suivants :

- a) Le calendrier scolaire;
- b) Les règlements des élèves;
- c) Le projet éducatif du Collège;
- d) Les politiques relatives à la vie étudiante;
- e) Les activités collégiales.

4-2.02

Le Collège doit obligatoirement consulter les enseignants et les salariés non enseignants concernés, à l'intérieur des journées pédagogiques ou du temps de disponibilité, sur les points suivants :

- a) La grille-matières;
- b) Les politiques relatives à la supervision pédagogique;
- c) Les principes directeurs de la confection de l'horaire des élèves;
- d) Les modalités d'application des nouvelles méthodes pédagogiques;
- e) Les politiques d'évaluation des élèves et de confection des bulletins;
- f) Le système de contrôle des retards et des absences des élèves;
- g) Les critères relatifs au classement des élèves, à leur promotion et à leur renvoi;
- h) La politique relative aux services complémentaires.

4-2.03

Le Collège doit obligatoirement consulter les enseignants d'une classe, d'un cycle ou d'une discipline et les salariés non enseignants concernés, à l'intérieur des journées pédagogiques ou du temps de disponibilité, sur les points suivants :

- a) Les activités de classe;
- b) Les règles de fonctionnement propres à cette classe;
- c) La répartition du travail des élèves;
- d) Les réunions de parents;
- e) Les activités pédagogiques interdisciplinaires;
- f) L'organisation des sessions d'évaluation;
- g) Les enjeux propres à une discipline;
- h) La politique de surveillance des examens prévue à 8-4.16;
- i) La détermination de la charge d'enseignement (la consultation par champ prévue à 8-4.07, 2e alinéa).

4-2.04

Pour tout objet de consultation venant du Collège, un document précisant les objets de consultation auprès de l'ensemble des salariés concernés est remis à chacun d'eux au moins cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la réunion de consultation prévue à cette fin. Pour la consultation faite auprès des enseignants d'une classe ou d'une discipline, les objets de consultation sont signifiés sur un ordre du jour de la réunion qui est remis aux salariés concernés au moins deux (2) jours ouvrables avant la tenue de la réunion accompagné des documents de consultation.

4-2.05

Tout enseignant en congé peut participer aux réunions de consultation.

4-2.06

Un enseignant ou tout salarié concerné 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 du Collège.

4-2.07

Chaque fois qu'il y a consultation selon les clauses 4-2.01 et 4-2.02, le Collège dispose d'un délai de vingt (20) jours ouvrables pour informer, par écrit, les salariés concernés de ses décisions et des motifs qui les justifient.

Chaque fois qu'il y a consultation selon la clause 4-2.03, le Collège dispose d'un délai de dix (10) jours ouvrables, à compter de la réception du procès-verbal de la réunion, pour informer, par écrit, les salariés concernés de ses décisions et des motifs qui les justifient.

4-2.08

Chaque année, à deux reprises, si requis par l'une ou l'autre des parties, les membres du Conseil d'administration du Collège, les membres de la direction du Collège et les membres du Conseil d'administration du Syndicat se rencontrent. Ces rencontres se tiennent en début et fin d'année scolaire et l'ordre du jour est élaboré en tenant compte des suggestions de chacune des parties incluant, entre autres, les prévisions budgétaires.

4-3.00 Entente de partenariat

4-3.01 Préambule

Le Collège et le Syndicat reconnaissent que la mise en valeur des activités pédagogiques, le suivi de la situation financière, l'élaboration et l'application d'un plan de développement sont des éléments essentiels à la viabilité du Collège ainsi qu'à sa capacité d'attraction et de rétention des élèves.

La présente entente reconnaît que les parties agissent en partenaires dans la réalisation des éléments ci-haut mentionnés et définit le cadre dans lequel ce partenariat s'exercera.

4-3.02 Objectifs

a) Dans le cadre de la mise en valeur des activités pédagogiques

Partager l'information, faire le bilan des consultations prévues à 4-2.00 de la convention collective et évaluer les résultats des mesures convenues quant à l'attraction et la rétention d'élèves chaque année et convenir des ajustements nécessaires, le cas échéant;

b) Dans le cadre du suivi de la situation financière

Contribuer à ce que les moyens mis en œuvre permettent l'atteinte des résultats recherchés et partager l'information quant aux résultats obtenus;

c) Dans le cadre du plan de développement

Participer à l'élaboration du plan de développement à être soumis au Conseil d'administration. À la suite des décisions du Conseil d'administration, participer à sa mise en place et à son application;

d) Dans le cadre de la relation de partenariat

Traiter de toute question qui concerne le Collège, sa direction et ses employés, notamment les aspects touchant la qualité de vie au travail.

4-3.03 Principes

Conscients de la nécessité d'une collaboration patronale/syndicale pour la réalisation de ces objectifs, les parties conviennent de la nécessité de se conformer aux principes suivants :

a) Les parties privilégient l'établissement d'un partenariat pour l'atteinte des éléments essentiels énoncés dans le préambule et des objectifs;

- b) L'établissement et le maintien d'une saine dynamique de relations de travail entre les représentants du Collège et du Syndicat, entre les cadres et les salariés, dans un contexte de collaboration, de respect mutuel et de recherche de l'atteinte des éléments essentiels énoncés dans le préambule;
- c) La mise en commun des informations pertinentes de nature pédagogique, technique, financière et économique dont disposent les parties;
- d) Une préoccupation constante quant à la qualité des services offerts à la clientèle;
- e) Une préoccupation que les parties puissent bénéficier du rétablissement de la situation financière du Collège.

4-3.04 Comité de partenariat

- 1) Le comité de partenariat est mis sur pied dans les dix (10) jours de la signature de la convention collective;
- 2) Le comité est formé au maximum de trois (3) représentants du Collège et de trois (3) représentants du Syndicat;
- 3) Le comité peut être assisté de toute personne-ressource qu'il juge nécessaire;
- 4) La méthodologie de travail du comité est axée sur le travail en équipe et sur la résolution de problèmes. Au besoin et par consensus, les parties peuvent recourir à une tierce partie (conciliateur-médiateur) pour les aider à résoudre les litiges qui n'ont pu être réglés autrement.

4-3.05 Mandat du comité

- a) S'assurer de l'atteinte des objectifs énoncés à 4-3.02 des présentes en donnant priorité au plan de développement;
- b) Faire les recommandations appropriées;
- c) Advenant l'atteinte des objectifs, dans le respect de la Loi sur les coopératives, recommander un régime d'intéressement.

4-3.06 Règles de fonctionnement

Les règles de fonctionnement du comité paritaire sont les suivantes :

- a) Le comité se rencontre une fois par période de deux (2) mois, à moins d'entente contraire;
- b) Le comité tient annuellement une première rencontre au cours du mois d'octobre. Il établit alors, entre autres, les sujets qui seront abordés pendant l'année scolaire, l'échéancier de ses travaux et le calendrier des rencontres;
- c) Les représentants de chacune des parties établissent l'ordre du jour au moins deux (2) jours ouvrables avant chaque rencontre;
- d) Les recommandations du comité doivent faire l'objet d'un consensus.

4-3.07 Recommandation

Les recommandations issues du comité paritaire doivent être approuvées par les instances respectives des parties.

CHAPITRE 5-0.00 - CONDITIONS D'EMPLOI ET RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL ENSEIGNANT

5-1.00 Engagement

5-1.01

Les enseignants sont engagés par contrat annuel s'étendant du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

L'engagement d'un enseignant se fait par contrat écrit sur le formulaire prévu à l'annexe B. Ce contrat doit être signé dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'engagement. Une copie signée par le candidat et le directeur général ou son représentant est remise au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de sa signature. La période de juillet et août est exclue de ce dernier délai.

Le contrat d'un enseignant se termine le 30 juin suivant son engagement. Les autres stipulations du présent article s'appliquent à moins qu'il ne s'agisse d'un contrat en vertu de la clause 5-1.02.

Sous réserve de la clause 5-9.01, tout contrat d'engagement d'un enseignant se renouvelle automatiquement pour une année complète.

Malgré ce qui précède et sous réserve de la clause 5-9.01, tout contrat d'engagement d'un enseignant non permanent et non-remplaçant se renouvelle automatiquement pour une année complète, à moins qu'une partie ne fasse connaître par écrit à l'autre, avant la consultation prévue au deuxième alinéa de la clause 8-4.07, sa décision de ne pas le renouveler.

Nonobstant ce qui précède, pour l'enseignant à temps partiel ou pour l'enseignant à temps complet ayant une partie de charge d'enseignement en remplacement, le renouvellement du contrat n'assure pas la reconduction du pourcentage de charge de l'enseignant et n'inclut pas la partie de charge en remplacement.

Pour l'enseignant dont c'est la première année d'engagement, le renouvellement automatique s'applique s'il a été engagé avant le 1^{er} août de l'année scolaire en cours.

Le non-renouvellement d'un enseignant non permanent non remplaçant par le Collège doit être précédé d'au moins une évaluation écrite.

5-1.02

Au moment de l'engagement d'un enseignant, le Collège mentionne au contrat 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 ou au plus tard le 30 juin de l'année scolaire en cours.

La date probable du retour de l'enseignant absent ou en congé est inscrite sur le contrat de l'enseignant remplaçant comme date probable de fin d'emploi.

5-1.03

L'enseignant non permanent non-remplaçant est accompagné d'un représentant syndical lors de la remise de son ou de ses évaluations écrites mentionnées à la clause 5-1.01, sauf s'il exprime au Syndicat son souhait d'y aller seul.

Le Syndicat est informé de toute difficulté majeure rencontrée au cours du processus d'évaluation.

5-1.04

Le Collège remet une copie conforme de la convention collective ainsi qu'un formulaire d'adhésion au Syndicat à tout nouvel enseignant avant la signature de son contrat d'engagement en lui rappelant les exigences de l'article 3-4.00.

5-2.00 Classement

5-2.01

Tout enseignant qui signe un contrat d'engagement avec le Collège est soumis au processus de classement suivant. Le Collège informe l'enseignant, au moment de son engagement, des modalités du processus et de l'obligation de fournir les documents attestant de sa scolarité et de son expérience professionnelle.

5-2.02

Au moment de l'engagement, le Collège procède au classement provisoire de l'enseignant, à l'échelon un (1). Au classement définitif de l'enseignant, le Collège réajuste le traitement rétroactivement à la première journée de travail.

5-2.03

L'enseignant remet au Collège tous les documents pertinents à l'établissement de sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.), de son expérience d'enseignement et de son expérience professionnelle, au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables après sa date d'engagement. Ce délai peut être prolongé en cas de retard imputable aux institutions concernées.

Le Collège établit le classement officiel de l'enseignant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la remise, par l'enseignant, de tous les documents pertinents à son classement.

L'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle signée par le Collège peut déposer une plainte au Comité de révision et de Conseil de la scolarité (CRC- comité prévu à la convention collective intervenue entre la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec et le Comité patronal de négociation des Collèges). Le Syndicat peut aussi déposer une plainte au Comité de révision (CRC) aux mêmes conditions.

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

Si la nouvelle classification est inférieure à celle déjà reconnue par le Collège à l'enseignant impliqué, le Collège ne peut réclamer ou déduire du salaire de l'enseignant concerné les sommes versées en trop conformément au classement provisoire en vigueur. Par contre, si la nouvelle classification est supérieure à celle déjà reconnue par le Collège à l'enseignant impliqué, le salaire de cet enseignant est ajusté, le cas échéant, rétroactivement à la date de son engagement.

5-3.00 Reclassement

5-3.01

Le reclassement des enseignants se fait deux (2) fois par année.

5-3.02

L'enseignant qui veut être reclassé doit fournir au Collège, dans les délais prévus à la clause 5-3.04, soit les documents prévus à la clause 5-2.03, soit une copie de la demande de ces documents adressée par l'enseignant à l'institution qui les émettra dans les meilleurs délais.

5-3.03

À la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'un enseignant telle qu'elle est établie à la clause 5-2.03, le Collège procède au reclassement, s'il y a lieu.

5-3.04

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

- a) Au début de l'année de travail en cours :

Si, à cette date, cet enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et s'il a fourni, avant le 1^{er} novembre de cette année scolaire en cours, les documents requis selon la clause 5-2.03.

- b) Au cent unième (101^e) jour de l'année de travail en cours :

Si, à cette date, cet enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et s'il a fourni, après le 31 octobre de cette année scolaire en cours, mais avant le 1^{er} avril, les documents requis selon la clause 5-2.03.

5-3.05

Le cas échéant, le paiement de la rétroactivité faisant suite à ce reclassement se fait dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de réception par le Collège des documents officiels prévus à la clause 5-2.03.

5-4.00 Reconnaissance des années d'expérience

5-4.01

Aux fins d'application de la présente convention collective, constituent une année d'expérience pour l'enseignant :

- a) À compter de l'année scolaire 2018-2019, une année scolaire, pendant laquelle un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative pendant un minimum de cent cinquante-cinq (155) jours dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère de l'Éducation ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec; cependant, on reconnaîtra comme une année d'expérience l'année scolaire 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 quatre-vingt-dix (90) jours à cause de circonstances hors de son contrôle ou à cause de l'exercice d'un droit parental en vertu de l'article 7-5.00; seuls les jours de congés prévus aux clauses 7-5.05, 7-5.13, 7-5.14, 7-5.18, 7-5.19, 7-5.21, 7-5.22, 7-5.23, 7-5.24 et 7-5.28 alinéa d), sont assimilables à des jours d'enseignement ou d'exercice de fonction pédagogique.

Nonobstant le premier paragraphe, lorsqu'un enseignant obtient un congé partiel sans traitement équivalant à la libération d'un seul groupe d'élèves et que ce congé à lui seul ne lui permet pas de cumuler les cent cinquante-cinq (155) jours nécessaires, le Collège lui reconnaît également une année d'expérience;

- b) L'exercice d'un métier ou d'une profession qui est en rapport avec la fonction que l'enseignant vient exercer au Collège peut, lors de son engagement, être considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions suivantes :
 - 1. Cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation dudit enseignant;
 - 2. Une année est constituée de douze (12) mois de travail consécutif, mais on peut cumuler toutes les périodes de service continu d'une durée égale ou supérieure à six (6) mois pour constituer une ou des années;
 - 3. Malgré toute autre disposition de la présente convention, chacune des dix (10) premières années ainsi faites équivaut à une année d'expérience, mais au-delà de ces dix (10) premières années, tout bloc de deux (2) années ainsi faites équivaut à une année d'expérience. Ce paragraphe ne s'applique qu'aux enseignants engagés à partir de septembre 1979;
- c) Le temps d'enseignement dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère de l'Éducation ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors Québec, comme enseignant à temps partiel, à la leçon, ou comme suppléant est reconnu et peut être accumulé pour constituer une année d'expérience et le nombre de jours d'enseignement alors requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours comme enseignant à temps complet, mais il ne peut commencer l'accumulation des jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété cent trente-cinq (135) jours d'enseignement;
- d) En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience pour toute année scolaire au cours de laquelle un enseignant a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique ni pour toute année pendant laquelle un enseignant a exercé un métier ou une profession qui est en rapport avec la fonction qu'il vient exercer au Collège;
- e) L'année 1982-1983 ne peut donner lieu au calcul d'une année d'expérience.

5-4.02

Les années additionnelles d'expérience sont reconnues chaque année, au début de l'année scolaire. 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 proviennent du Collège. Le Collège informe l'enseignant de cette obligation au moment de son engagement. Le rajustement de traitement 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.

5-5.00 Ancienneté générale

5-5.01

L'ancienneté générale correspond au temps d'emploi continu d'un enseignant au Collège. L'ancienneté est calculée en années et en jours.

5-5.02 Champ d'enseignement

L'enseignant qui dispense un enseignement dans plus d'un champ est rattaché au champ dans lequel il dispense la majorité de son enseignement. S'il y a égalité, l'enseignant se rattache au champ de son choix au plus tard le 30 septembre de l'année scolaire en cours.

5-5.03

L'ancienneté pour un enseignant à temps partiel se calcule en termes d'années et de jours au prorata d'une charge de travail à temps complet.

5-5.04

L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) Pendant les trente-six (36) premiers mois d'une absence due à la maladie ou à un accident de l'enseignant ou à une lésion professionnelle reconnue comme telle par la Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité au Travail (CNESST). Cependant, à la fin de cette période de trente-six (36) mois, ladite ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit de l'enseignant;
- b) Pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois, lorsqu'un enseignant occupe un poste de cadre au Collège;
- c) Pendant la durée d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé pour adoption, et leurs prolongations;
- d) Pendant un congé prévu à la convention collective;
- e) Pendant les deux (2) premières années suivant une mise à pied.

L'ancienneté de l'enseignant remplaçant dont le contrat s'est terminé demeure à son crédit pendant les douze (12) mois suivant sa fin d'emploi.

5-5.05

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

5-5.06

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature de la convention collective et ensuite le 15 novembre de chaque année, le Collège établit l'ancienneté des enseignants à son emploi conformément aux dispositions du présent article. Le Collège affiche et fait parvenir au Syndicat, avant le 1^{er} décembre de chaque année, une liste d'ancienneté faisant état de l'ancienneté acquise par chaque enseignant au 15 novembre. Le Syndicat dispose de vingt (20) jours ouvrables, 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.

5-6.00 Permanence

5-6.01

À moins que le Collège ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 5-1.01, l'enseignant à temps complet légalement qualifié qui n'est pas engagé en remplacement d'un enseignant en congé acquiert la permanence après deux années consécutives d'enseignement avec une charge d'enseignement d'au moins seize (16) heures quarante (40) minutes par semaine de cinq (5) jours.

Le Collège confirme par écrit à l'enseignant l'obtention de sa permanence dans les meilleurs délais.

En aucun temps, un enseignant ne pourra acquérir la permanence avant d'avoir complété deux années d'enseignement tel que défini au premier paragraphe de la présente clause ou l'équivalent.

L'enseignant à temps complet qui détient une partie de tâche en remplacement est couvert par la clause 5-6.02 pour l'obtention de la permanence.

5-6.02

- a) À moins que le Collège ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 5-1.01, l'enseignant à temps partiel légalement qualifié qui n'est pas engagé en remplacement d'un enseignant en congé acquiert la permanence au troisième (3^e) renouvellement consécutif de son contrat s'il a complété l'équivalent de deux années d'enseignement avec une charge d'enseignement de seize (16) heures quarante (40) minutes par semaine de cinq (5) jours.

Le Collège confirme par écrit à l'enseignant à temps partiel l'obtention de sa permanence dans les meilleurs délais.

En aucun temps, un enseignant ne pourra acquérir la permanence avant d'avoir complété deux années d'enseignement tel que défini au premier paragraphe de l'alinéa a) de la présente clause ou l'équivalent;

- b) À moins que le Collège ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à la clause 5-1.01, l'enseignant à temps complet ou à temps partiel légalement qualifié et dont une partie de la tâche n'est pas en remplacement acquiert la permanence au troisième (3^e) renouvellement consécutif de son contrat s'il a complété l'équivalent de deux années d'enseignement avec une charge d'enseignement de seize (16) heures quarante (40) minutes par semaine de cinq (5) jours.

Le Collège confirme par écrit à l'enseignant à temps partiel l'obtention de sa permanence dans les meilleurs délais.

En aucun temps, un enseignant ne pourra acquérir la permanence avant d'avoir complété deux années d'enseignement à temps complet tel que défini au premier paragraphe de l'alinéa b) de la présente clause ou l'équivalent.

5-6.03

L'acquisition de la permanence par un enseignant à temps partiel ne lui assure pas la charge d'enseignement d'un enseignant à temps complet, ni un pourcentage défini de charge d'enseignement à temps partiel.

5-6.04

L'enseignant remplaçant exclusivement un enseignant en congé ne peut acquérir la permanence au cours des années de remplacement; cependant, ces années de remplacement comptent pour l'acquisition de la permanence pour le cas où ledit enseignant accède à un poste vacant non touché par la clause 5-1.02.

En aucun temps, un enseignant ne pourra acquérir la permanence avant d'avoir complété deux années d'enseignement avec une charge d'enseignement de seize (16) heures quarante (40) minutes par semaine de cinq (5) jours ou l'équivalent.

5-6.05

Une mise à pied pour surplus de personnel suivie d'un retour au travail à l'intérieur de la période de rappel prévue à la clause 5-9.05 ne constitue pas une interruption de service au sens de la présente clause.

Les années d'enseignement à temps partiel au service du Collège n'interrompent pas non plus le caractère consécutif nécessaire à l'acquisition de la permanence.

5-7.00. Démission

5-7.01

Tout enseignant peut démissionner sans le consentement du Collège. Dans tel cas, le salarié doit donner un préavis de vingt (20) jours ouvrables.

L'enseignant peut aussi démissionner avec un préavis de dix (10) jours ouvrables dans le cas de transfert ou de décès du conjoint ou dans le cas de promotion.

5-8.00 Promotion et retour à l'enseignement

5-8.01

Le Collège informe les enseignants de l'unité d'accréditation, incluant ceux dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, simultanément à toute autre annonce au même effet, de tout poste non syndiqué ou cadre vacant ou nouvellement créé qu'il entend combler.

L'information est acheminée par courriel à l'adresse électronique MSL de chacun des enseignants, sauf pour les enseignants dont le nom est inscrit sur la liste de rappel pour lesquels elle est envoyée à leur dernière adresse électronique personnelle connue.

L'information acheminée contient le titre du poste, la description des tâches, les qualifications requises, le délai pour poser sa candidature et la façon de le faire.

Copie conforme du courriel est transmise au Syndicat.

5-8.02

L'enseignant promu de façon temporaire à un poste de cadre réintègre, à son retour, le poste qu'il occupait avant sa promotion. Toute promotion temporaire ne peut excéder l'année scolaire en cours.

5-8.03

Lorsqu'un cadre décide de réintégrer un poste d'enseignant, il ne peut déplacer un enseignant après le 1^{er} avril de sa deuxième année d'occupation d'un poste de cadre.

L'enseignant qui accepte un poste de cadre cumule son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois à compter de sa nomination. À défaut de retourner à un poste d'enseignant dans les délais, il perd tous ses droits et avantages prévus à la présente convention.

L'enseignant qui retourne à un poste d'enseignant et qui accepte à nouveau un poste de cadre perd définitivement tous ses droits et avantages.

5-9.00 Surplus de personnel

5-9.01 Mise à pied

Dans le cas où le Collège doit réduire ses effectifs dans un champ prévu à la clause 1-1.07, l'enseignant ayant le moins d'ancienneté générale dans ce champ est le premier mis à pied ou est le premier à voir son statut modifié, sous réserve de la clause 5-9.04.

En cas d'ancienneté générale égale, l'enseignant ayant le moins d'expérience à titre d'enseignant est le premier mis à pied ou est le premier à voir son statut modifié, sous réserve de la clause 5-9.04. En cas d'expérience égale, l'enseignant ayant le moins de scolarité est le premier mis à pied ou est le premier à voir son statut modifié, sous réserve de la clause 5-9.04.

5-9.02 Spécialisation

Est réputé posséder la spécialisation dans un champ, l'enseignant qui répond à l'un des critères suivants :

- a) Une discipline du champ est inscrite spécifiquement au brevet d'enseignement de l'enseignant ou sur tout autre document officiel attestant de sa capacité légale d'enseigner;
- b) L'enseignant dispose d'un diplôme universitaire dans une discipline du champ enseignée au niveau secondaire;
- c) L'enseignant a enseigné une discipline du champ au niveau secondaire pendant l'équivalent de deux (2) années complètes de travail à temps complet et il ne s'est pas écoulé plus de cinq (5) ans entre la dernière année où il a enseigné cette discipline du champ et celle où il devra enseigner cette même discipline.

Toutefois, l'enseignant qui a enseigné une discipline d'un champ pendant cinq (5) années consécutives conserve cette spécialisation au même titre que l'enseignant qui dispose d'un diplôme universitaire dans cette discipline.

5-9.03

L'enseignant mis à pied peut déplacer, dans un autre champ pour lequel il possède la spécialisation requise, l'enseignant qui a le moins d'ancienneté générale dans ce champ si ce dernier a une ancienneté générale inférieure à la sienne.

L'enseignant ayant le droit de déplacer un autre enseignant en vertu de la présente clause le fait avant le 15 avril. Malgré la clause 5-1.01, les déplacements impliquant les enseignants déplacés peuvent se faire jusqu'au 15 mai, et la date limite pour l'annonce du non-renouvellement de l'enseignant déplacé en vertu de la présente clause et qui serait effectivement mis à pied est reportée au 31 mai.

Si une charge d'enseignement est temporairement dépourvue de son titulaire, celle-ci est prioritairement offerte à un enseignant mis à pied s'il a la spécialisation requise et si son nom figure sur la liste de rappel.

5-9.04

Lorsque le Collège ne peut offrir à un enseignant à temps complet permanent une charge d'enseignement à temps complet dans sa spécialisation, ce dernier peut accepter d'être engagé temporairement comme enseignant à temps partiel ou d'être libéré par le Collège pour un congé dûment autorisé suivant les modalités prévues à la convention.

L'enseignant permanent qui n'accepte pas cette charge d'enseignement à temps partiel est placé sur la liste de rappel prévue aux articles 5-9.05 et 5-9.06. De plus, l'article 5-11.00 s'applique dans ce cas.

Les articles 5-10.00 et 5-11.00 ne s'appliquent pas à l'enseignant permanent qui accepte d'être libéré en vertu d'un congé prévu à la convention.

5-9.05 Liste de rappel

Avant de procéder à tout nouvel engagement, lorsqu'il y a eu précédemment des mises à pied, le Collège rengage les enseignants mis à pied selon un ordre inverse de celui qui est décrit à la clause 5-9.01. Ce droit de rengagement n'existe que pour une période de deux (2) ans à compter de la date de la mise à pied. L'enseignant mis à pied doit communiquer au Collège tout changement d'adresse à défaut de quoi la clause 5-9.06 s'applique.

5-9.06

L'enseignant qui ne se rapporte pas au Collège dans les dix (10) jours ouvrables du rappel signifié par courriel à la dernière adresse électronique personnelle connue et par courrier recommandé à la dernière adresse connue est rayé de la liste de rappel.

Cependant, l'enseignant qui était permanent à temps complet au moment de sa mise à pied peut refuser une offre du Collège à temps partiel et conserver son rang sur la liste de rappel.

Ce refus ne peut permettre à l'enseignant de demeurer plus longtemps que deux (2) ans sur la liste de rappel.

5-10.00 Fonds pour la sécurité d'emploi

5-10.01

Le Collège s'engage à maintenir le fonds pour la sécurité d'emploi. Pour ce faire, le Collège y verse le 30 septembre de chaque année la somme de quinze mille (15 000) dollars jusqu'à l'atteinte, et par la suite, le maintien d'une somme égale à deux fois le plus haut salaire indiqué à l'échelle de traitement annuel prévu à 5-12.01 audit fonds. Le Collège n'est pas tenu de verser sa contribution annuelle lorsque ce dernier montant est atteint.

Les intérêts rapportés par le fonds pour la sécurité d'emploi s'ajoutent au fonds pour la sécurité d'emploi.

L'administration de ce fonds est confiée à une société de fiducie choisie par le Collège et le Syndicat. À défaut d'entente, le choix du Syndicat prévaut sur le choix du Collège.

Le Collège produit annuellement, au 30 novembre, un rapport détaillé de l'état du fonds et en remet copie au Syndicat. Ce rapport doit contenir les faits suivants :

1. Un bilan financier;
2. Le nom des enseignants bénéficiaires et le montant affecté à chacun;
3. Une justification de la répartition des montants.

5-10.02

L'enseignant permanent, à temps complet ou à temps partiel, mis à pied ou dont le statut a été modifié suite à l'application des clauses 5-9.01 et 5-9.03 de la convention collective peut, s'il en fait la demande au Collège avant le 15 juin, recevoir durant l'année d'engagement suivante, et selon les modalités prévues aux clauses 5-10.03 et 5-10.04, l'équivalent du salaire et des avantages sociaux qu'il aurait reçus pour cette même année si la mise à pied ou le changement de statut n'avait pas eu lieu. Ce droit est accordé sous réserve des disponibilités du fonds.

Dans le cas de l'enseignant permanent à temps partiel, ce montant et les avantages sociaux sont calculés sur la charge d'enseignement qu'il avait, excluant les remplacements, l'année scolaire précédant la mise à pied effective ou la modification de statut.

La présente disposition s'applique uniquement pour l'année d'engagement qui suit celle de la réception de l'avis de mise à pied ou du changement de statut. Le fait de bénéficier de la présente disposition n'a pas pour effet d'annuler l'avis de mise à pied ou de changement de statut signifié par le Collège en vertu de la clause 5-9.01. De même, à la fin de l'année d'engagement où l'enseignant a bénéficié du fonds, le Collège n'a pas à signifier à nouveau à celui-ci sa mise à pied ou son changement de statut.

5-10.03

L'enseignant qui bénéficie ainsi du fonds prévu à la présente clause doit assumer une tâche pédagogique proportionnelle à l'équivalent salarial qu'il reçoit dudit fonds. Il est, aux fins de détermination du nombre d'enseignants, et cela pour la partie de sa tâche qui correspond à l'équivalent salarial qu'il reçoit du fonds, considéré hors norme, mais bénéficie au prorata de l'équivalent salarial qu'il reçoit du fonds et sous réserve de l'application de la convention collective, des droits et avantages de la convention collective.

Si plusieurs enseignants sont mis à pied ou subissent un changement de statut en vertu de la clause 5-9.01, ils ont accès au fonds réparti proportionnellement entre eux sous réserve de l'application de la clause 5-10.02.

L'enseignant qui ne se prévaut pas de la présente clause, soit parce qu'il se désiste de son application en n'assumant pas la tâche confiée par le Collège, soit suite à l'épuisement du fonds, a droit à l'indemnité de mise à pied prévue à la clause 5-11.01.

En revanche, l'enseignant qui décide de se prévaloir de la présente clause ne peut se prévaloir de la clause 5-11.01.

5-10.04

Le Collège détermine la tâche de l'enseignant mis à pied et attribue les montants après avoir consulté le comité des relations de travail dans les dix (10) jours ouvrables de la demande de l'enseignant formulée en vertu de la clause 5-10.02.

5-10.05

En cas de fermeture du Collège, les montants de ce fonds sont répartis au prorata, selon l'ancienneté, entre les enseignants qui sont à l'emploi du Collège au moment de la fermeture.

5-11.00 Indemnité de mise à pied

5-11.01

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

Pour l'enseignant permanent à temps complet effectivement mis à pied, le montant forfaitaire versé à l'enseignant effectivement mis à pied équivaut à huit cinquante-deuxième (8/52^e) de son dernier salaire annuel payé, plus deux cinquante-deuxième (2/52^e) pour les trois (3) premières années d'ancienneté et un cinquante-deuxième (1/52^e) pour les quinze (15) années d'ancienneté suivantes.

Pour l'enseignant permanent à temps partiel effectivement mis à pied, ce montant forfaitaire équivaut à huit cinquante-deuxième (8/52^e) de l'échelon salarial auquel il se situe au moment de sa mise à pied, plus deux cinquante-deuxième (2/52^e) pour les trois (3) premières années de service et un cinquante-deuxième (1/52^e) pour les quinze (15) années de service suivantes, le tout multiplié par la moyenne des pourcentages des charges travaillées pendant les années visées par l'indemnité.

Ce montant forfaitaire est versé en totalité le 30 septembre suivant la mise à pied.

Cette clause ne s'applique pas si l'enseignant mis à pied est rappelé avant le 30 septembre.

Pour l'enseignant en congé autorisé, le calcul est effectué selon le salaire qu'il aurait reçu, n'eût été de son congé.

Pour l'enseignant ayant bénéficié d'une indemnité de mise à pied et étant rappelé au travail, les années d'ancienneté précédant le rappel ne sont pas comptabilisées une deuxième fois advenant une nouvelle mise à pied.

5-11.02

Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible dans le Collège pour l'enseignant mis à pied selon la clause 5-9.03, le Collège voit à transmettre le nom de cet enseignant à la Fédération des Établissements de l'Enseignement Privé (FÉEP).

5-12.00 Rémunération

5-12.01 Échelle de traitement annuel

Aux fins de la présente convention, le Collège s'engage à appliquer intégralement à tous les enseignants à temps complet et à temps partiel du Collège les échelles de traitement annuel, montants forfaitaires et ajustements y afférents appliquées au secteur public en formation générale de niveau secondaire pour la durée de la présente convention collective.

Les échelles de traitement applicables aux enseignants du Collège varient aux mêmes dates que celles applicables aux enseignants des commissions scolaires francophones.

L'enseignant à temps partiel est rémunéré au pourcentage de la tâche éducative qu'il assume par rapport à la tâche éducative d'un enseignant à temps complet.

5-12.02

Considérant que le Collège ne contribue pas aux assurances collectives des salariés, le Collège verse un montant forfaitaire sur chaque paye aux salariés éligibles aux assurances d'un montant équivalent à la prime totale déboursée par le salarié et correspondant à une couverture de cinquante-deux (52) semaines d'assurance salaire court terme.

À la demande d'un salarié, le Collège lui verse sa prime dans un REER individuel.

Le taux d'assurance salaire court terme est calculé par la compagnie d'assurance du Syndicat.

5-12.03

L'enseignant qui accepte une charge d'enseignement supérieure à celle prévue au chapitre 8-0.00 de la présente convention reçoit un supplément équivalent à la proportion de sa tâche éducative qui excède une tâche éducative à temps complet.

Il a également droit à un crédit additionnel de congés de maladie proportionnel à sa charge d'enseignement par rapport à la charge d'enseignement d'un enseignant à temps complet.

5-12.04 Remplacement

L'enseignant à l'emploi du Collège qui accepte, à la demande du Collège, de donner une heure de cours en remplacement d'un enseignant absent est rémunéré à raison d'un millième (1/1000^e) de son traitement annuel prévu à l'échelle.

Lorsqu'un enseignant s'absente pour une période prévisible de vingt (20) jours ouvrables et plus, l'enseignant remplaçant qui prend en charge la tâche éducative complète ou une partie de la tâche éducative de l'enseignant absent reçoit, à compter du premier jour de remplacement, le traitement prévu à la clause 5-12.01.

5-12.05 Surveillance de cours

L'enseignant à l'emploi du Collège qui accepte de faire de la surveillance de cours est rémunéré selon les taux de traitement prévus pour la suppléance occasionnelle au secteur public en formation générale de niveau secondaire.

Le Collège doit toujours offrir aux enseignants qui ont manifesté leur intérêt par écrit et qui se sont engagés à être disponibles, la possibilité de faire une surveillance de cours avant toute autre personne. La surveillance est d'abord offerte aux enseignants à temps partiel disponibles.

5-12.06 Suppléance occasionnelle

- a) Le suppléant occasionnel est rémunéré selon les taux de traitement prévus pour la suppléance occasionnelle au secteur public en formation générale de niveau secondaire;
- b) Après vingt (20) jours ouvrables consécutifs d'absence de la part d'un enseignant, le Collège paie, au suppléant occasionnel qui prend en charge la tâche complète ou une partie de la tâche de l'enseignant absent durant ces vingt (20) jours, le traitement qu'il recevrait s'il était enseignant conformément à la clause 5-12.01. Ce traitement compte à partir de la première journée de la suppléance. Le suppléant doit fournir, dans les délais prévus à la clause 5-2.03, les documents servant à l'établissement de son classement;
- c) Une ou des absences du suppléant occasionnel totalisant trois (3) jours ou moins pendant l'accumulation de ces vingt (20) jours consécutifs de remplacement n'ont pas pour effet d'interrompre cette accumulation;
- d) Au cours de la période de vingt (20) jours ouvrables prévue à l'alinéa c) de la présente clause, le suppléant occasionnel n'a droit à aucun bénéfice sauf ceux expressément prévus à la présente convention collective;
- e) Le suppléant occasionnel reçoit, sur chaque paye, 4 % en surplus, correspondant au pourcentage requis de vacances.

5-12.07 Versement du traitement

L'enseignant reçoit un traitement pour l'année d'engagement. Toutefois, le traitement est payé en vingt-six (26) versements, tous les deux jeudis commençant le premier jeudi de travail de l'année scolaire. Lorsqu'il y a plus de cinquante-deux (52) jeudis du premier jeudi de travail d'une année scolaire au jeudi précédant le premier jeudi de travail de l'année scolaire suivante, le Collège informe les salariés, par courriel, du nombre de jeudis que comporte cet intervalle, et ce, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'adoption par le conseil d'administration du Collège du calendrier scolaire de l'année scolaire suivante.

Le solde du traitement annuel est remis à l'enseignant au dernier jour ouvrable du mois de juin. Ce montant est encaissable à cette date. Toutefois, l'enseignant engagé pour la première fois au Collège reçoit les deux premiers versements au moment de la deuxième paie de l'année scolaire.

5-12.08 Absence

Sous réserve de l'article 7-2.00, pour chaque période d'absence aux activités prévues à son horaire de travail, l'enseignant voit son traitement annuel applicable de même que tout supplément, s'il y a lieu, réduit de 1/1000^e.

Un enseignant ne peut perdre de traitement pour plus de périodes que celles où il a été effectivement absent à moins que cette absence ne soit de cinq (5) jours consécutifs à l'intérieur d'une même semaine.

5-12.09

L'information accompagnant la paie doit indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets. Elle doit préciser au moins le traitement brut, tel qu'établi dans la présente convention, le traitement net, la période couverte, les heures et le gain en temps supplémentaire ou en suppléance, les déductions prévues à la présente convention ou par les lois.

5-12.10

Si le jeudi où le versement de traitement doit être fait n'est pas un jour ouvrable, le versement est remis au salarié le dernier jour ouvrable précédant ce jeudi.

5-12.11

Les montants payables pour les réunions de parents supplémentaires sont versés dans les 30 jours ouvrables de la dernière réunion de parents.

5-12.12

Tout enseignant qui doit se déplacer à la demande du Collège est remboursé de ses frais de déplacement et de séjour selon la politique en vigueur au Collège. Le Collège remet au Syndicat copie de cette politique et de ses modifications le cas échéant.

Le remboursement de ces frais se fait dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt, par l'enseignant, des pièces justificatives prévues à la politique du Collège.

5-12.13

Chaque fois qu'un changement affecte le traitement brut de l'ensemble des enseignants, une note explicative accompagne la paie.

5-12.14

L'enseignant qui subit une perte de traitement à la suite d'une erreur de la part du Collège a droit à un remboursement du traitement ainsi coupé, dans les deux (2) jours ouvrables de l'avis de l'enseignant au Collège.

5-12.15

À moins d'une entente différente entre le Collège et l'enseignant, si le Collège a remis à un enseignant plus d'argent sur un versement salarial régulier que ce dernier aurait dû en recevoir sans que l'enseignant soit fautif, le Collège récupère la totalité du montant sur la paie suivante s'il a avisé l'enseignant dans les deux (2) jours ouvrables de l'erreur, sinon il procède de la façon suivante :

- a) s'il s'agit d'un paiement en trop de moins de cinquante dollars (50 \$), le Collège déduit le montant total sur la paie suivante pour corriger ce versement;
- b) S'il s'agit d'un versement en trop de plus de cinquante dollars (50 \$) sur une paie, le Collège déduit sur chaque paie un montant n'excédant pas vingt pour cent (20%) du traitement brut de la période de paie;
- c) Si le montant versé en trop l'a été sur plusieurs périodes de paie, le Collège déduit de chaque période de paie suivante le montant versé en trop jusqu'à recouvrement total.

Cependant, dans le cas d'un enseignant qui quitte le Collège, ce dernier est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à l'intérieur d'une même année scolaire.

5-12.16 Formation

- a) L'enseignant à temps complet n'a droit à aucun réajustement de sa rémunération lors d'une formation.
- b) L'enseignant à temps partiel n'a droit à aucun réajustement de sa rémunération lors d'une formation suivie pendant une journée pédagogique à laquelle il est tenu de participer en vertu de la clause 8-5.02.

Il a cependant droit à un réajustement de sa rémunération pour toute autre formation exigée par le Collège. Ce réajustement est égal à la différence entre la durée de la formation, établie en périodes, et l'équivalent des périodes de cours et des périodes d'activités complémentaires prévues à son horaire.

Aux fins de la rémunération, une journée de formation vaut quatre (4) périodes. Le nombre de périodes est établi au prorata de la durée de la formation.

CHAPITRE 6-0.00 - CONDITIONS D'EMPLOI ET RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS NON ENSEIGNANTS

6-1.00 Engagement

Salarié non enseignant à contrat

- a) Professionnel, technicien en loisirs, technicien en intervention spécialisée, technicien en éducation spécialisée, technicien de travaux pratiques, opérateur en reprographie et surveillant, et surveillant.

L'engagement d'un professionnel, d'un technicien en loisirs, d'un technicien en intervention spécialisée, d'un technicien en éducation spécialisée, d'un technicien de travaux pratiques, d'un opérateur en reprographie et surveillant ou d'un surveillant se fait par contrat écrit sur un formulaire conforme à l'annexe B. Une copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de sa signature. Pour être valide, ce contrat doit être signé par le candidat et le directeur général ou son représentant autorisé. Ce contrat doit être signé dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'engagement.

Les professionnels, les techniciens en loisirs, les techniciens en intervention spécialisée, les techniciens en éducation spécialisée, les techniciens de travaux pratiques, l'opérateur en reprographie et surveillant et les surveillants sont engagés par contrat annuel s'étendant du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante.

Tout contrat d'engagement d'un professionnel, d'un technicien en loisirs, d'un technicien en intervention spécialisée, d'un technicien en éducation spécialisée, d'un technicien de travaux pratiques, d'un opérateur en reprographie et surveillant ou d'un surveillant se renouvelle automatiquement pour une année complète, 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.

Si le Collège engage des professionnels, des techniciens en loisirs, des techniciens en intervention spécialisée, des techniciens en éducation spécialisée, des techniciens de travaux pratiques, des opérateurs en reprographie et surveillant ou des surveillants à temps complet ou à temps partiel en cours d'année de travail, leur contrat se termine au 30 juin suivant.

- b) Animateur spécialisé

L'engagement d'un animateur spécialisé se fait par contrat écrit sur un formulaire conforme à l'annexe B. Une copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de sa signature. Pour être valide, ce contrat doit être signé par le candidat et le directeur général ou son représentant autorisé. Ce contrat doit être signé dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'engagement.

6-1.02

Au moment de l'engagement d'un salarié non enseignant à contrat, le Collège mentionne au contrat si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un salarié non enseignant en congé. Ce contrat est alors résiliable au retour du salarié non enseignant à contrat en congé ou au plus tard le 30 juin de l'année en cours.

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

6-1.03

Le Collège fait signer à tout salarié non enseignant dont le titre d'emploi n'est pas mentionné à l'article 6-1.01 la fiche d'engagement prévue à l'annexe C et en remet une copie conforme au Syndicat.

Le Collège remet une copie conforme de la convention collective ainsi qu'un formulaire d'adhésion au Syndicat à tout nouveau salarié non enseignant avant la signature de son contrat d'engagement ou de sa fiche d'engagement en lui rappelant les exigences de l'article 3-4.00.

6-1.04 Salarié non enseignant surnuméraire

L'embauche de salariés non enseignants surnuméraires ne peut avoir pour effet de causer des mises à pied chez le personnel qui a complété sa période de probation ni pour effet de limiter l'embauche de salariés non enseignants réguliers.

Lors d'un surcroît temporaire de travail d'une durée d'une (1) semaine ou moins, le Collège applique ce qui est prévu à la clause 6-11.02.

Lorsque le surcroît temporaire de travail est prévisible pour une période de plus d'une (1) semaine à moins de six (6) mois, le Collège affiche le poste de surnuméraire. L'information est acheminée par courriel à l'adresse électronique MSL de chacun des salariés non enseignants. Le délai pour poser sa candidature est de deux (2) jours ouvrables.

Le salarié non enseignant qui désire poser sa candidature doit satisfaire aux qualifications requises, répondre aux exigences déterminées par le Collège et être disponible selon l'horaire établi pour le poste de surnuméraire.

Dans le cas où le Collège détermine d'autres exigences que celles prévues au Plan de classification des commissions scolaires francophones ou à l'annexe F de la convention collective, ces autres exigences doivent être en relation avec le poste à combler.

Le Collège accorde le poste de surnuméraire au salarié non enseignant ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, qui ont la disponibilité requise, qui satisfont aux qualifications requises et qui répondent aux exigences déterminées par le Collège.

Si aucun candidat n'est disponible ou si aucun candidat ne satisfait aux qualifications requises ou ne répond aux exigences déterminées par le Collège, le Collège fait appel à une personne provenant de l'extérieur.

Le Collège affiche le poste occupé par un salarié non enseignant surnuméraire à l'intérieur de l'unité d'accréditation lorsque celui-ci l'occupe durant une période excédant six (6) mois de travail à temps complet ou l'équivalent.

Cependant, les parties peuvent s'entendre pour prolonger cette période de six (6) mois d'un maximum de six (6) mois additionnels pour répondre à des besoins particuliers. Dans ce cas, le Collège informe le salarié non enseignant surnuméraire au moins vingt (20) jours ouvrables avant la fin de la période initiale de six (6) mois et il affiche le poste occupé par le salarié non enseignant surnuméraire à la fin de cette période maximale de douze (12) mois.

Cet affichage se fait selon la procédure prévue à 6-6.04.

Le salarié non enseignant surnuméraire qui demeure en fonction à la suite de l'affichage de poste devient salarié non enseignant régulier.

Le salarié non enseignant surnuméraire, qui obtient un poste régulier en continuité avec sa dernière embauche, a comme date de début d'ancienneté la première journée de ladite embauche comme salarié non enseignant surnuméraire.

6-2.00 Classification

6-2.01

Les tâches confiées à un salarié non enseignant sont celles apparaissant aux plans de classification prévus pour le personnel de soutien et le personnel professionnel des commissions scolaires francophones sauf les tâches confiées à un salarié non enseignant d'une classe d'emploi « maison » apparaissant à l'annexe F.

6-2.02

Si le Collège décide de modifier les attributions ou qualifications d'une classe d'emploi existante ou d'en créer une nouvelle, il doit rencontrer le Syndicat avant toute décision selon les modalités prévues à l'article 9-1.00. Dans un tel cas, le salaire rattaché à la classe d'emploi est fixé après entente entre le Collège et le Syndicat en tenant compte de la rémunération rattachée à des fonctions comparables dans les secteurs public, parapublic et au Collège. À défaut d'entente, le Syndicat peut recourir à la procédure de règlement des griefs.

6-2.03

Les salariés non enseignants à l'emploi du Collège au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective sont intégrés dans les échelles prévues pour leur classe d'emploi.

6-2.04

Le salarié non enseignant qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par le Collège de façon principale et habituelle sont modifiées et, de ce fait, correspondent à une classe d'emploi différente de la sienne, présente par écrit, au Collège, une demande de reclassement avec les principaux motifs justifiant sa demande. Le Syndicat a droit de grief selon la procédure habituelle. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de trente (30) jours ouvrables de la date de son dépôt.

6-3.00 Reconnaissance de l'expérience et de la scolarité du salarié non enseignant professionnel

6-3.01 Reconnaissance de l'expérience

Le Collège informe le salarié non enseignant professionnel, au moment de son engagement, des modalités du processus et de l'obligation de fournir les documents attestant de sa scolarité et de son expérience professionnelle.

Le salarié non enseignant professionnel possédant une ou plusieurs années d'expérience jugées directement pertinentes à l'exercice de sa fonction est classé à l'échelon correspondant à ces années d'expérience compte tenu de la durée de séjour dans un échelon établie en vertu de la clause 6-3.08.

Le salarié non enseignant professionnel ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience pendant une période de douze (12) mois.

6-3.02

Aux fins du présent article, une année d'expérience est constituée de douze (12) mois de travail effectué à temps plein ou d'une durée équivalente, incluant la période des vacances annuelles, sauf pour les années d'expérience dans l'enseignement où chaque année (ou l'équivalent) d'enseignement, quel que soit le niveau, équivaut à douze (12) mois de travail.

Si la division du nombre de mois de travail par douze (12) comporte un reste égal ou supérieur à neuf (9) mois, celui-ci correspond à une année d'expérience.

Si cette division comporte un reste égal ou supérieur à quatre (4) mois, mais inférieur à neuf (9) mois, celui-ci correspond à une demi-année d'expérience pour le salarié non enseignant professionnel situé à l'un des échelons un (1) à huit (8).

6-3.03

Pour la classe d'emploi de conseiller d'orientation et aux seules fins de la présente, est notamment reconnue comme année d'expérience directement pertinente : chaque année d'expérience comme conseiller d'orientation ou conseiller en formation scolaire ou psychologue ou conseiller en rééducation; chaque année d'enseignement dans une institution reconnue; chaque année passée à un poste de cadre à caractère pédagogique.

Lorsque pour une classe d'emploi donnée, une expérience pédagogique spécifique est exigée lors de l'affichage ou lors de la sélection, les années d'enseignement conformes à cette exigence sont alors reconnues automatiquement comme expérience directement pertinente aux fins de classement.

6-3.04 Reconnaissance de la scolarité

Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente [30] crédits) au niveau du 1^{er} cycle universitaire complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction du salarié non enseignant professionnel équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

Avant de bénéficier des dispositions de la présente clause, un salarié non enseignant professionnel doit posséder au préalable un diplôme universitaire terminal de 1^{er} cycle, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si ce diplôme a été obtenu dans une université du Québec, selon le système en vigueur dans cette université au moment de l'obtention du diplôme.

6-3.05

De même, une (1) année d'études (ou son équivalent, trente [30] crédits) au niveau de 2^e ou 3^e cycle universitaire, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction du salarié non enseignant professionnel, équivaut à une (1) année d'expérience pertinente.

Toutefois, dans le cas d'une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits ou plus et de moins de soixante (60) crédits, selon le système actuellement en vigueur dans les universités du Québec ou, si les études ont été suivies dans une université du Québec, selon le système en vigueur à cette université à ce moment, complétée et réussie dans une discipline jugée directement pertinente à l'exercice de la fonction du salarié non enseignant professionnel équivaut à une année et demie (1,5) d'expérience pertinente.

Un maximum de trois (3) années de scolarité peuvent être comptées aux fins de l'expérience conformément aux dispositions de la présente clause.

6-3.06

Seul le nombre d'années normalement requis par l'université qui décerne le diplôme pour compléter à temps complet les études doit être compté.

6-3.07

Pour le salarié non enseignant professionnel, l'échelon est déterminé par le Collège à la date d'engagement, selon une évaluation de ses qualifications et de son expérience, le tout conformément aux clauses 6-3.01 à 6-3.06.

Le salarié non enseignant professionnel sans expérience jugée pertinente à l'exercice de sa fonction par le Collège est classé au 1^{er} échelon, sous réserve des dispositions des clauses 6-3.04, 6-3.05 et 6-3.06.

L'année 1982-1983 ne peut donner lieu au calcul d'une année d'expérience.

6-3.08

Pour le salarié non enseignant professionnel, la durée normale du séjour dans un échelon est d'une année, mais elle n'est que de six (6) mois dans le cas des huit (8) premiers échelons.

L'avancement d'échelon du salarié non enseignant professionnel est consenti à la date anniversaire d'engagement, à la condition que le salarié non enseignant professionnel ait complété, à ce titre, une période continue d'au moins neuf (9) mois complets dans le cas d'un avancement annuel ou d'au moins quatre (4) mois complets dans le cas d'un avancement semi-annuel, depuis son dernier avancement d'échelon ou depuis le début de ses services comme salarié non enseignant professionnel.

À sa date d'avancement régulier d'échelon, le salarié non enseignant professionnel bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément aux clauses 6-3.04 et 6-3.05.

6-4.00 Reconnaissance de l'expérience et de la scolarité du salarié non enseignant de soutien

6-4.01

Le Collège informe le salarié non enseignant de soutien, au moment de son engagement, des modalités du processus et de l'obligation de fournir les documents attestant de sa scolarité et de son expérience professionnelle.

Le salarié non enseignant de soutien ne possédant que le minimum des qualifications requises prévues au plan de classification ou à l'annexe F pour accéder à une classe d'emploi a droit au premier échelon de cette classe.

6-4.02

Au moment de l'engagement ou lors d'une promotion, si un salarié non enseignant de soutien possède plus d'années d'expérience que le minimum requis, il se voit accorder pour chaque année d'expérience pertinente additionnelle un (1) échelon supplémentaire.

Pour bénéficier des dispositions de cette clause, le salarié non enseignant de soutien doit produire les documents justifiant cette expérience dans les trente (30) jours de son engagement. À défaut de produire ces documents dans les délais prévus, le rajustement prend effet à compter de la date de production desdits documents sans effet rétroactif à la date d'engagement sauf si le salarié non enseignant de soutien peut prouver que le retard ne lui est pas imputable.

6-4.03

De même, un salarié non enseignant de soutien ayant achevé avec succès dans une institution officiellement reconnue plus d'années d'études que le minimum requis, se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient directement pertinentes et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises, quant à la scolarité, pour la classe d'emploi à laquelle le salarié non enseignant de soutien appartient.

6-4.04

Un échelon de traitement correspond à une (1) année d'expérience. L'avancement d'échelon se produit à la date anniversaire d'engagement.

L'année 1982-1983 ne peut donner lieu au calcul d'une année d'expérience.

6-4.05

Sous réserve des clauses 6-7.02 et 6-7.06, le salarié non enseignant de soutien qui obtient, à la suite d'un affichage, un poste dans une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire est inférieur au maximum de l'échelle de salaire de la classe d'emploi qu'il détenait reçoit le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :

- a) Il reçoit l'échelon de la nouvelle classe d'emploi dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'il détient;
- b) Il reçoit l'échelon de la nouvelle classe d'emploi correspondant à ses années d'expérience directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emploi.

6-4.06

Un changement de classe, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

6-5.00 Ancienneté

L'animateur spécialisé n'est pas couvert par les dispositions de l'article 6-5.00.

À compter de l'année scolaire 2020-2021, le surveillant d'étude n'est pas couvert par les dispositions de l'article 6-5.00.

6-5.01

L'ancienneté correspond au temps d'emploi continu d'un salarié non enseignant au Collège. L'ancienneté est calculée en années et en jours.

6-5.02

L'ancienneté pour un salarié non enseignant à temps partiel se calcule en termes d'année et de jour d'emploi au prorata d'un horaire de travail à temps complet sous réserve du 1^{er} alinéa du paragraphe c) de la clause 6-10.02, étant entendu que ce calcul est fait sur la base du nombre d'heures ou de jours effectivement travaillés ou considérés comme tels jusqu'à concurrence d'un temps complet.

6-5.03

L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) Pendant les trente-six (36) premiers mois d'une absence due à la maladie ou à un accident du salarié non enseignant ou à une lésion professionnelle reconnue comme telle par la Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité au Travail (CNESST). Cependant, à la fin de cette période de trente-six (36) mois, ladite ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit du salarié;
- b) Pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois lorsqu'un salarié non enseignant occupe un poste de cadre au Collège;
- c) Pendant la durée du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption, et leurs prolongations;
- d) Pendant un congé prévu à la convention collective;
- e) Pendant les deux (2) premières années suivant une mise à pied.

6-5.04

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

6-5.05

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature de la convention collective et ensuite le 15 novembre de chaque année, le Collège établit l'ancienneté de tout salarié non enseignant à son emploi conformément aux dispositions du présent article. Le Collège affiche et fait parvenir au Syndicat, avant le 1^{er} décembre de chaque année, une liste d'ancienneté faisant état de l'ancienneté acquise par chaque salarié non enseignant au 15 novembre. Le Syndicat dispose de vingt (20) jours ouvrables, 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.

6-5.06

Un salarié non enseignant remplaçant qui obtient un poste régulier voit son ancienneté calculée selon l'article 6-5.00 de la présente convention collective à compter de la première journée d'embauche comme salarié non enseignant remplaçant.

6-6.00 Mouvement de personnel

L'animateur spécialisé n'est pas couvert par les dispositions de l'article 6-6.00.

À compter de l'année scolaire 2020-2021, le surveillant d'étude n'est pas couvert par les dispositions de l'article 6-6.00.

6-6.01 Affectation temporaire

Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée prévisible de trois (3) semaines ou moins, il offre l'affectation temporaire en priorité aux salariés non enseignants à temps partiel satisfaisant aux qualifications requises et répondant aux exigences déterminées par le Collège.

Dans le cas où le Collège détermine d'autres exigences que celles prévues au Plan de classification des commissions scolaires francophones ou à l'annexe F de la convention collective, ces autres exigences doivent être en relation avec le poste à combler.

Lorsque le Collège décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée prévisible de plus de trois (3) semaines, ou de prolonger une affectation temporaire de moins de trois (3) semaines pour une durée de plus de trois (3) semaines, le Collège informe les salariés non enseignants ainsi que ceux inscrits sur la liste de rappel.

L'affectation temporaire d'un salarié se fait toujours avec son accord.

L'information est acheminée par courriel à l'adresse électronique MSL de chacun des salariés non enseignants, sauf pour les salariés non enseignants dont le nom est inscrit sur la liste de rappel pour lesquels elle est envoyée à leur dernière adresse électronique personnelle connue. Une copie conforme du courriel est transmise au Syndicat.

Le délai pour poser sa candidature est d'au moins deux (2) jours ouvrables.

Le Collège comble le poste dans l'ordre suivant :

- a) Par le rappel temporaire d'un salarié non enseignant intéressé inscrit sur la liste de rappel qui répond aux exigences du poste, par ordre d'ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, le salarié non enseignant inscrit sur la liste de rappel qui ne serait pas intéressé ou qui ne répondrait pas à l'offre d'affectation temporaire demeure sur la liste de rappel;

- b) Par l'affectation temporaire d'un salarié non enseignant régulier intéressé et qui répond aux exigences du poste, par ordre d'ancienneté;
- c) Par une personne provenant de l'extérieur lorsqu'aucun des cas prévus aux paragraphes a) et b) ne s'applique. Dans l'intervalle, le Collège peut offrir une affectation temporaire à un salarié non enseignant qui ne répond pas aux exigences du poste.

Nonobstant ce qui précède, pour chacune des étapes, la priorité est donnée au salarié non enseignant intéressé ayant le plus d'ancienneté dans la classe d'emploi visée par l'affectation temporaire.

6-6.02

Lorsque le Collège affecte un salarié non enseignant à un poste inclus ou exclu de l'unité d'accréditation dont le taux de salaire est supérieur au sien, le salarié non enseignant reçoit dès le premier jour ouvrable de remplacement le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été promu à ce poste.

Lorsque le Collège affecte un salarié non enseignant à un poste dont le taux de salaire est inférieur au sien, il ne subit de ce fait aucune diminution de son salaire régulier.

Pour une affectation temporaire de plus de trois (3) semaines, le salarié non enseignant reçoit le taux de salaire prévu pour le poste.

Si un salarié non enseignant effectue du travail supplémentaire au cours d'une affectation temporaire, il est alors rémunéré au taux du travail supplémentaire en tenant compte du taux de salaire qu'il reçoit pendant cette période d'affectation temporaire.

Pour bénéficier des dispositions prévues à la présente clause, la durée de l'affectation ne doit pas être inférieure à une journée régulière de travail.

6-6.03 Poste vacant

Lorsqu'un poste devient vacant, le Collège doit décider dans les trente (30) jours ouvrables de le combler, de l'abolir ou de le modifier. Un avis écrit à cet effet est transmis au Syndicat au plus tard au trentième (30^e) jour ouvrable de la vacance.

Lorsque le Collège décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, il procède par affichage tel que prévu à 6-6.04.

6-6.04

Le Collège informe les salariés non enseignants de l'unité d'accréditation, incluant ceux dont le nom est inscrit sur la liste de rappel, simultanément à toute autre annonce au même effet lorsqu'il sollicite des candidatures externes, de tout poste vacant ou nouvellement créé dans l'unité qu'il entend combler. Il fait de même pour tout poste non syndiqué ou cadre.

L'information est acheminée par courriel à l'adresse électronique MSL de chacun des salariés non enseignants, sauf pour les salariés non enseignants dont le nom est inscrit sur la liste de rappel pour lesquels elle est envoyée à leur dernière adresse électronique personnelle connue.

L'information acheminée contient le titre du poste, la description des tâches, les qualifications requises, le délai pour poser sa candidature et la façon de le faire. Le délai pour poser sa candidature est d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Il est porté à dix (10) jours ouvrables durant la période normale des vacances.

Copie conforme du courriel est transmise au Syndicat.

6-6.05 Probation

Tout salarié non enseignant nouvellement embauché est soumis à une période de probation avant de devenir un salarié non enseignant régulier. Cette période de probation est de soixante (60) jours consécutifs effectivement travaillés à temps complet ou l'équivalent, selon l'horaire établi, à compter de la première journée d'embauche comme salarié non enseignant. Le nombre de jours nécessaires à l'obtention de la probation est maintenu, mais cesse de s'accumuler lors d'une absence du salarié pour cause d'accident de travail, de maladie ou de congés autorisés. Le calcul reprend au retour du salarié.

Les parties peuvent convenir, en comité de relations de travail, de prolonger la période de probation prévue au paragraphe précédent d'un maximum de soixante (60) jours effectivement travaillés si le Collège a signifié par écrit au salarié ses attentes avant la fin de la période prévue au paragraphe précédent.

Pour le salarié non enseignant professionnel, cette période est de six (6) mois ou l'équivalent, à compter de la date de son entrée en fonction au Collège.

6-6.06 Obtention d'un poste

Pour obtenir un poste de salarié non enseignant de soutien, l'ancienneté au Collège est le facteur déterminant à l'intérieur de l'unité d'accréditation en autant que le salarié non enseignant puisse satisfaire aux qualifications requises et répondre aux exigences déterminées par le Collège. Le fardeau de la preuve de l'incapacité du salarié non enseignant de satisfaire aux qualifications requises et de répondre aux exigences déterminées par le Collège incombe à l'employeur.

Dans le cas où le Collège détermine d'autres exigences que celles prévues au Plan de classification des commissions scolaires francophones ou à l'annexe F de la convention collective, ces autres exigences doivent être en relation avec le poste à combler.

Cependant, lorsqu'un poste devient vacant ou est nouvellement créé et que les qualifications requises ou les exigences de ce poste ont été modifiées à la hausse, une expérience de travail pertinente, pour le salarié de la même classe d'emplois, est reconnue comme équivalente aux exigences requises. Lorsque ce salarié obtient un poste en vertu d'une telle équivalence, les parties se rencontrent pour déterminer une période raisonnable au terme de laquelle le salarié s'engage à avoir complété le niveau de formation requis. À défaut d'entente, le délai est fixé par l'employeur.

Pour obtenir un poste de salarié non enseignant professionnel, l'ancienneté au Collège est le facteur déterminant à l'intérieur de l'unité d'accréditation en autant que le salarié non enseignant puisse satisfaire aux qualifications requises et répondre aux exigences déterminées par le Collège. Le fardeau de la preuve de l'incapacité du salarié non enseignant de satisfaire aux qualifications requises et de répondre aux exigences déterminées par le Collège incombe à l'employeur.

Dans le cas où le Collège détermine d'autres exigences que celles prévues au Plan de classification des commissions scolaires francophones ou à l'annexe F de la convention collective, ces autres exigences doivent être en relation avec le poste à combler.

6-6.07

Le salarié non enseignant à qui une promotion est attribuée est intégré, sous réserve de la clause 6-4.02, au premier échelon qui représente pour lui une augmentation de salaire dans l'échelle de salaire correspondant à sa promotion.

6-6.08 Période d'essai

Le salarié non enseignant à qui le poste est attribué a une période d'essai d'une durée maximale de quarante (40) jours ouvrables. Si le Collège avise le salarié non enseignant qu'il ne peut le confirmer dans son nouveau poste ou si le salarié non enseignant ne désire pas conserver ce poste, il est réintégré à son ancien poste avec maintien de tous ses droits à ce poste. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe au Collège. Lors de son retour à son ancien poste, le salarié non enseignant reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il y était demeuré.

6-6.09

Si un salarié non enseignant est réintégré dans son ancien poste pendant la période d'essai, l'Employeur se réserve le droit de réintégrer, dans son ancien poste, tout autre salarié non enseignant transféré à la suite de l'obtention du poste du premier salarié non enseignant qui a réintégré, et ce, malgré toute autre disposition de la convention collective.

6-6.10 Promotion temporaire

Le salarié non enseignant promu de façon temporaire à un poste de cadre réintègre, à son retour, le poste qu'il occupait avant sa promotion. Toute promotion temporaire ne peut excéder le 30 juin suivant.

6-6.11 Retour d'un cadre à un poste de salarié non enseignant

Lorsqu'un cadre décide de réintégrer un poste de salarié non enseignant, il ne peut déplacer un salarié non enseignant après le 1^{er} mai de sa deuxième année d'occupation d'un poste de cadre.

Le salarié non enseignant qui accepte un poste de cadre cumule son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois à compter de sa nomination. À défaut de retourner à son poste dans les délais, il perd tous ses droits et avantages prévus à la présente convention.

Le salarié non enseignant qui retourne à son poste et qui accepte à nouveau un poste de cadre perd définitivement tous ses droits et avantages.

6-7.00 Sécurité d'emploi

L'animateur spécialisé n'est pas couvert par les dispositions de l'article 6-7.00.

À compter de l'année scolaire 2020-2021, le surveillant d'étude n'est pas couvert par les dispositions de l'article 6-7.00.

6-7.01 Abolition de poste

Lorsque le Collège a l'intention de procéder à une abolition de poste non vacant, il avise le Syndicat :

- a) De l'identification du poste jugé en surplus;
- b) Du nom et du statut du titulaire du poste jugé en surplus;
- c) De la date prévue de l'abolition de ce poste.

6-7.02

Dans le cas où le Collège est dans l'obligation d'abolir un poste non vacant, il doit faire parvenir un avis écrit d'au moins trois (3) mois à l'avance au salarié non enseignant ayant le moins d'ancienneté parmi les salariés de la même classe d'emploi où il y a réduction de personnel. Le salarié non enseignant mis à pied est automatiquement mis sur la liste de rappel au moment de sa mise à pied effective.

Le salarié non enseignant ainsi mis à pied peut, au lieu de demeurer sur la liste de rappel, demander, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa mise à pied effective, à supplanter dans une classe d'emploi dans laquelle un poste est détenu par le salarié non enseignant ayant le moins d'ancienneté à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.

Le salarié non enseignant supplanté en vertu des dispositions du paragraphe précédent est, du seul fait de la supplantation, automatiquement mis à pied et inscrit sur la liste de rappel à compter de sa mise à pied effective. Le salarié non enseignant ainsi supplanté peut, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa mise à pied, au lieu de demeurer sur la liste de rappel, demander à supplanter le salarié non enseignant ayant le moins d'ancienneté dans une autre classe d'emploi en suivant les dispositions du paragraphe précédent et ainsi de suite jusqu'à ce qu'aucun salarié non enseignant ne soit plus en mesure d'en supplanter un autre.

Tout salarié non enseignant régulier qui supplante à une classification inférieure à l'occasion d'une mise à pied conserve son taux de salaire, lequel demeure inchangé tant et aussi longtemps que le taux de salaire de sa nouvelle classe d'emploi demeure inférieur ou égal à son taux de salaire.

Le salarié absent pour maladie, accident ou en congé sans traitement peut différer son droit de supplantation au moment de son retour au travail.

6-7.03

Avant de procéder à un nouvel engagement, lorsqu'il y a eu des mises à pied, le Collège doit d'abord rappeler les salariés non enseignants mis à pied en commençant par le salarié non enseignant possédant le plus d'ancienneté répondant aux exigences normales du poste à combler. Ce droit de rappel n'existe que pour une période de deux (2) ans à compter de la date de la mise à pied.

Le salarié non 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.

6-7.04

Un salarié non enseignant rappelé au travail ne peut être obligé d'occuper un poste comportant un nombre d'heures inférieur au poste qu'il occupait au moment de sa mise à pied.

6-7.05 Liste de rappel

Le Collège tient à jour une liste de salariés non enseignants réguliers mis à pied ainsi que de remplaçants et de surnuméraires ayant travaillé un minimum de soixante (60) jours consécutifs et n'ayant fait l'objet d'une évaluation comportant une recommandation négative de la part de la direction du Collège. En regard de chacun des noms, le Collège tient à jour le nombre de jours travaillés.

Au 15 octobre de chaque année, le Collège transmet au Syndicat une copie de cette liste.

Le salarié non enseignant inscrit sur cette liste de rappel le demeure pour une période de douze (12) mois après la fin de son emploi, à l'exception du salarié non enseignant mis à pied qui y demeure inscrit pour une période de vingt-quatre (24) mois.

6-7.06

Aucun salarié non enseignant régulier ne peut être congédié, ni mis à pied, renvoyé ou licencié, ni ne subira de baisse de salaire, ni perte d'avantages de nature salariale par la suite ou à l'occasion de changements technologiques ou de changements dans les critères d'éligibilité de sa fonction édictés par le Collège.

Le Collège et le Syndicat doivent se rencontrer sur demande afin de déterminer les mesures à prendre pour éviter les inconvénients qui peuvent résulter pour les salariés non enseignants concernés des changements technologiques.

Les parties discutent alors :

- a) De l'application de l'article d'ancienneté;
- b) De l'entraînement et du recyclage de certains salariés afin de leur permettre d'accéder aux postes disponibles s'il y a lieu;
- c) De toute autre solution jugée valable par les parties.

6-8.00 Indemnité de mise à pied

L'animateur spécialisé n'est pas couvert par les dispositions de l'article 6-8.00.

À compter de l'année scolaire 2020-2021, le surveillant d'étude n'est pas couvert par les dispositions de l'article 6-8.00.

6-8.01

Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible dans le Collège pour un salarié non enseignant régulier qui a été à l'emploi du Collège pendant une période d'au moins deux (2) ans à la date effective de sa mise à pied, le Collège lui verse un montant forfaitaire en guise d'indemnité de mise à pied.

Ce montant forfaitaire versé au salarié non enseignant effectivement mis à pied équivaut à huit cinquante-deuxième (8/52^e) de son dernier salaire annuel prévu à l'échelle plus deux cinquante-deuxième (2/52^e) pour les trois (3) premières années d'ancienneté et un cinquante-deuxième (1/52^e) pour les quinze (15) années d'ancienneté suivantes.

6-8.02

Pour le salarié non enseignant, ce montant forfaitaire est payé en trois (3) versements égaux selon les modalités et époques suivantes :

- Le premier (1^{er}) versement est payé trente (30) jours après la date effective de la mise à pied si le salarié non enseignant n'a pas été rappelé dans l'intervalle;
- Le deuxième (2^e) versement est payé soixante (60) jours après la date effective de la mise à pied si le salarié non enseignant n'a pas été rappelé au travail entre la trente et unième (31^e) et la soixantième (60^e) journée suivant la mise à pied;
- Le troisième (3^e) versement est payé quatre-vingt-dix (90) jours après la date effective de la mise à pied si le salarié non enseignant n'a pas été rappelé au travail entre la soixante et unième (61^e) et la quatre-vingt-dixième (90^e) journée suivant la mise à pied.

En cas de rappel au travail, le salarié non enseignant qui a déjà bénéficié d'un ou plusieurs versements de l'indemnité de mise à pied ne peut être tenu de rembourser au Collège les sommes reçues à ce titre.

6-9.00 Démission

6-9.01

Tout salarié non enseignant peut démissionner sans le consentement du Collège. Dans tel cas, le salarié non enseignant doit donner un préavis de vingt (20) jours ouvrables.

Le salarié non enseignant peut aussi démissionner avec un préavis de dix (10) jours ouvrables dans le cas de transfert ou de décès du conjoint ou dans le cas de promotion.

6-10.00 Conditions de travail

6-10.01 Année de travail

La période de douze (12) mois du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

6-10.02 Durée de la semaine de travail

La semaine régulière de travail pour tous les salariés non enseignants à l'exception du personnel ouvrier est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures.

a) Surveillants et techniciens de travaux pratiques réguliers à temps complet

Malgré le premier alinéa, les surveillants et les techniciens de travaux pratiques réguliers à temps complet effectuent une (1) heure de travail de plus par journée régulière de travail et les heures ainsi accumulées sont converties en congé rémunéré à taux simple étant précisé qu'une (1) journée de congé équivaut à sept (7) heures accumulées.

Les heures accumulées en sus de l'heure supplémentaire mentionnée ci-haut sont converties en congé rémunéré selon le taux du temps supplémentaire.

Au plus tard le quinze (15) septembre de chaque année, l'employeur remet aux surveillants et aux techniciens en travaux pratiques, le calcul de leur année de travail, tel que prévu à l'annexe H.

La répartition sur le calendrier civil desdits congés rémunérés est faite par l'Employeur en tenant compte des besoins du service; cependant, cette répartition doit permettre aux surveillants et aux techniciens en travaux pratiques réguliers à temps complet d'utiliser vingt (20) de ces congés accumulés d'une façon continue en plus de leurs vacances annuelles au cours de la période s'étendant de la fin des classes à la rentrée des élèves.

b) Techniciens en loisirs et techniciens en intervention spécialisée à temps complet

Malgré le premier alinéa, les techniciens en loisirs et les techniciens en intervention spécialisée effectuent cinq (5) heures en plus de leur semaine régulière de travail si requis et les heures ainsi accumulées sont converties en congé rémunéré à taux simple étant précisé qu'une journée de congé équivaut à sept (7) heures accumulées. Si les techniciens en loisirs et les techniciens en intervention spécialisée sont requis de travailler au-delà de ces cinq (5) heures, les autres heures sont converties en congé rémunéré selon le taux du temps supplémentaire.

La répartition sur le calendrier civil desdits congés rémunérés est faite par l'Employeur en tenant compte des besoins du service; cependant, pour les techniciens en loisirs et les techniciens en intervention spécialisée, la répartition des congés accumulés doit permettre, sous réserve de l'annexe E, de prolonger la période de vacances du nombre de jours accumulés.

c) Techniciens en loisirs, surveillants, techniciens de travaux pratiques et techniciens en intervention spécialisée à temps partiel

Pour les techniciens en loisirs, les surveillants, les techniciens de travaux pratiques et les techniciens en intervention spécialisée à temps partiel, le pourcentage du contrat annuel et le salaire hebdomadaire incluant les vacances, les congés fériés et la journée pédagogique syndicale auxquels a droit le salarié non enseignant à temps partiel, est établi au prorata des heures de travail requises par rapport aux heures régulières travaillées par un salarié non enseignant à temps complet selon la formule prévue à l'annexe I.

Advenant qu'un salarié non enseignant à temps partiel de l'une de ces classes d'emploi soit requis de travailler un nombre d'heures supérieur à son contrat, mais égal ou inférieur à la journée régulière de travail d'un salarié non enseignant à temps complet, ces heures lui sont payées à la paie suivante majorées d'un pourcentage pour tenir lieu de vacances et de congés fériés.

d) Salarié non enseignant ouvrier

Pour le salarié non enseignant ouvrier, la semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45) réparties en cinq (5) jours de sept heures quarante-cinq minutes (7 h 45).

e) Salarié non enseignant professionnel

Pour le salarié non enseignant professionnel, l'horaire de travail est établi de manière à réduire au minimum le travail de soir et de fin de semaine, sans préjudice quant au service à rendre à la clientèle.

6-10.03

Chaque année, pour la période comprise entre le 1^{er} juillet et la semaine précédant la semaine de la rentrée des enseignants, la semaine régulière de travail du salarié non enseignant à temps complet est réduite de trois (3) heures sans réduction de salaire pour le salarié selon la modalité suivante : on enlève les trois (3) dernières heures de la dernière journée régulière de travail de la semaine.

6-10.04

Malgré ce qui précède, à chaque année, pour la période comprise entre le 24 juin et la dernière semaine avant la rentrée du personnel enseignant, un salarié peut écourter sa période de dîner de trente (30) minutes pour diminuer sa journée régulière de travail de trente (30) minutes après entente avec le Collège.

6-10.05

Tout salarié non enseignant a droit à deux (2) jours de congé consécutifs par semaine.

6-10.06

Le salarié non enseignant a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière de travail.

6-10.07

Les salariés non enseignants bénéficient d'une période non rémunérée d'une (1) heure pour prendre leur repas.

6-10.08

Le fait de participer à un exercice de sécurité planifié (confinement, évacuation d'urgence, etc.) est considéré comme du temps travaillé.

6-10.09 Participation du personnel non enseignant aux voyages d'élèves proposés par les enseignants

Aucun membre du personnel non enseignant ne peut être obligé de participer à un voyage d'élèves organisé par le Collège et impliquant au moins une nuitée à l'extérieur de son domicile.

Lorsque le salarié non enseignant participe à un voyage dont la durée inclut des journées de travail, il reçoit sa rémunération habituelle pour ces journées.

Lorsque ce voyage ou cette sortie implique au moins deux (2) nuitées, le salarié non enseignant reçoit également une compensation, à son taux horaire habituel, égal au nombre d'heures reconnu dans la tâche de l'enseignant participant au voyage.

6-11.00 Offre de temps et travail supplémentaire

6-11.01

Tout travail requis par le Collège et à être effectué par un ou des salariés non enseignants, en dehors des heures prévues à leur horaire, de leur journée régulière ou de leur semaine régulière de travail, est considéré comme du travail supplémentaire.

Dans ce cas, le Collège procède à une offre de temps, telle que définie par 6-11.02.

6-11.02

L'offre de temps se fait dans l'ordre suivant :

- 1) Parmi les salariés non enseignants visés par une banque d'heures et qui exécutent habituellement le travail, par ordre d'ancienneté, de façon à permettre l'épuisement des banques d'heures de disponibilité. Une fois les heures de disponibilité épuisées dans une classe d'emploi ou si les salariés visés par une banque d'heures refusent l'offre de temps, le Collège passe à l'étape suivante;
- 2) Le Collège s'efforce d'offrir le travail supplémentaire le plus équitablement possible entre les salariés d'une même classe d'emploi.

Le travail supplémentaire n'est pas obligatoire et ne peut être exécuté qu'avec l'accord du salarié non enseignant concerné. Dans la mesure où un nombre insuffisant de salariés non enseignants acceptent de travailler, les salariés non enseignants qui ont le moins d'ancienneté parmi les salariés non enseignants de la classe d'emploi qui exécutent habituellement le travail requis doivent accepter de travailler en temps supplémentaire. Advenant que les salariés obligés d'accepter le travail supplémentaire demandé par le Collège puissent démontrer qu'ils sont dans l'incapacité de se présenter au travail, l'employeur fait appel à un salarié non enseignant d'une autre classe d'emploi ayant la disponibilité et les qualifications requises pour effectuer le travail avant d'engager un salarié surnuméraire.

Dans ce dernier cas, l'expérience acquise par un salarié non enseignant d'une autre classe d'emploi ne peut être reconnue comme équivalente aux qualifications ou aux exigences requises du poste pour lequel il a effectué le travail offert.

Toute heure de disponibilité requise d'un salarié non enseignant pour compléter son année, tel qu'indiqué à l'annexe H, mais non effectuée au 30 juin, sera déduite de sa dernière paye de son année de travail et, si nécessaire, de ses payes subséquentes.

6-11.03

Le salarié non enseignant qui travaille deux (2) heures ou plus en travail supplémentaire, avant sa journée régulière de travail, a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérées au taux du travail supplémentaire qui s'applique. Cette période de repas est prise immédiatement avant ou pendant la période de travail supplémentaire.

Le salarié non enseignant qui travaille deux (2) heures ou plus en travail supplémentaire, après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérées au taux du travail supplémentaire qui s'applique. Cette période de repas est prise immédiatement avant ou pendant la période de travail supplémentaire.

Si le salarié ne peut se prévaloir de cette période de repas, il reçoit malgré tout la rémunération qui s'applique.

À toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, le salarié non enseignant a droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées au taux du travail supplémentaire qui s'applique, telle période pouvant être prise durant la deuxième (2e) heure de travail supplémentaire.

6-11.04

Le salarié non enseignant qui exécute du travail supplémentaire lors d'une journée de repos hebdomadaire ou lors d'un congé chômé et payé a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention.

6-11.05

Le salarié non enseignant requis par le Collège de revenir de son domicile pour effectuer du travail supplémentaire qui est sans continuité avec sa journée régulière de travail, est rémunéré au taux du travail supplémentaire pour un minimum de quatre (4) heures incluant le temps requis par le salarié non enseignant pour voyager de son domicile à son lieu de travail et vice versa.

L'ouvrier certifié ou l'ouvrier qui se présente au Collège à la demande expresse de la direction ou dans le cours normal de son emploi lors d'un jour chômé et payé, un jour férié, un dimanche, un jour de vacances est rémunéré pour un minimum de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire, aux taux prévus à la clause 6-20.01 a) ou b), selon le cas.

6-11.06

Lorsque le Collège décide de retourner à leur domicile les salariés non enseignants suite à une situation d'urgence, les salariés non enseignants qui acceptent de rester pour travailler à la demande du Collège sont payés au taux du travail supplémentaire.

6-12.00 Retard et absence

6-12.01

Les modifications à la politique du Collège relativement aux retards et aux absences doivent être soumises au comité de relations de travail avant leur mise en vigueur.

6-12.02

À l'exception des cas de force majeure, le salarié non enseignant doit avertir le Collège de toute absence avant qu'elle ne survienne. Si une telle absence n'est pas rémunérée en vertu des dispositions de la présente convention, la coupure de salaire est proportionnelle à la durée de cette absence par rapport à la semaine régulière de travail du salarié non enseignant absent.

6-13.00 Responsabilité professionnelle

6-13.01

Un salarié non enseignant professionnel peut signer un document préparé par lui dans l'exercice de ses fonctions et dont il est l'unique auteur. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document demeure la responsabilité du Collège. Lorsque cette utilisation se produit et que le document a été signé par le salarié non enseignant professionnel, sa signature doit y apparaître ou sa qualité d'auteur doit être révélée.

6-13.02

Malgré la clause précédente, aucun salarié non enseignant professionnel ne sera tenu de signer un document qu'en toute conscience professionnelle il ne peut endosser, ni de modifier un document qu'il a signé et qu'il croit exact sur le plan professionnel.

6-13.03

Si le Collège publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un document non signé par le salarié non enseignant professionnel, il lui est interdit d'y apposer le nom de ce salarié non enseignant professionnel.

6-13.04

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié non enseignant professionnel qui a refusé de signer un document qu'en toute conscience professionnelle il ne peut approuver.

6-14.00 Exercice de la fonction du salarié non enseignant professionnel

6-14.01

Le Collège fournit aux salariés non enseignants professionnels, dans la mesure du possible, des lieux de travail et des conditions matérielles et techniques compatibles avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées et avec les exigences de la confidentialité.

6-14.02

Le Collège et le salarié non enseignant professionnel s'engagent à respecter, dans le cadre de l'accomplissement de leurs fonctions et responsabilités respectives, les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.

6-14.03

Le Collège ne peut obliger un salarié non enseignant professionnel à identifier des individus qui lui ont fourni confidentiellement des informations à partir desquelles ce salarié non enseignant professionnel a rédigé un rapport.

6-14.04

Le Collège et le salarié non enseignant professionnel s'engagent à respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau de la confidentialité dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et responsabilités respectives, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.

6-14.05

Le Collège reconnaît au salarié non enseignant professionnel le choix des moyens, des méthodes et des processus d'intervention sous réserve des objectifs, des politiques, des pratiques et des procédures définis par le Collège.

Tout document préparé par un salarié non enseignant professionnel dans le cadre de son emploi demeure la propriété du Collège.

6-15.00 Vacances

6-15.01 Acquisition

Tout salarié non enseignant a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juillet de l'année courante, à des vacances déterminées par la durée de son service actif au cours de l'année d'acquisition, conformément au tableau se trouvant à la clause 6-15.02. La période d'acquisition des vacances est du 1^{er} juillet au 30 juin de chaque année.

En plus de ce qui précède, un salarié non enseignant se voit accorder une journée additionnelle de vacances pour chaque année de service excédant dix (10) ans jusqu'à concurrence de cinq (5) jours.

| Années de service | Jours de vacances |
|-------------------|-------------------|
| 1 à 10 | 20 |
| 11 | 21 |
| 12 | 22 |
| 13 | 23 |
| 14 | 24 |
| 15 et plus | 25 |

6-15.02

La durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas cent vingt (120) jours ouvrables par année d'acquisition ni dans le cas d'accident de travail.

Dans le cas où la durée totale d'absence pour motif d'invalidité excède cent vingt (120) jours ouvrables pendant l'année d'acquisition des vacances, l'excédent ne constitue pas du service actif.

Pour les fins du présent article, les jours d'absence rémunérés en totalité ou en partie sont considérés comme étant du service actif pour fins d'acquisition des vacances.

| TABLEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES | | | | | | | | |
|---|----|------|------------------------------|------|------|------|------|------|
| DURÉE NORMALE DES VACANCES | | | | | | | | |
| COMPTE TENU DES ANNÉES DE SERVICES DU SALARIÉ | | | | | | | | |
| TOTAL DES JOURS DE SERVICE ACTIF durant l'année d'acquisition | | | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| | | | DURÉE EFFECTIVE DES VACANCES | | | | | |
| 5 | à | 10 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 |
| 11 | à | 32 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| 33 | à | 54 | 3,5 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 55 | à | 75 | 5,0 | 5,5 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,5 |
| 76 | à | 97 | 7,0 | 7,0 | 7,5 | 8,0 | 8,0 | 8,5 |
| 98 | à | 119 | 8,5 | 9,0 | 9,0 | 10,0 | 10,0 | 10,5 |
| 120 | à | 140 | 10,0 | 11,0 | 11,0 | 12,0 | 12,0 | 13,0 |
| 141 | à | 162 | 12,0 | 12,5 | 13,0 | 13,5 | 14,0 | 15,0 |
| 163 | à | 184 | 13,5 | 14,0 | 14,5 | 15,5 | 16,0 | 17,0 |
| 185 | à | 205 | 15,0 | 16,0 | 17,0 | 17,5 | 18,0 | 19,0 |
| 206 | à | 227 | 17,0 | 17,5 | 18,5 | 19,0 | 20,0 | 21,0 |
| 228 | à | 241 | 18,5 | 19,0 | 20,0 | 21,0 | 22,0 | 23,0 |
| 242 | et | Plus | 20,0 | 21,0 | 22,0 | 23,0 | 24,0 | 25,0 |

6-15.03

Pour un nouveau salarié non enseignant ou pour celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauche et le mois de départ comptent pour un mois complet de service actif si le salarié a travaillé dix (10) jours ouvrables et plus au cours dudit mois.

6-15.04

La durée des vacances d'un salarié non enseignant à temps partiel remplaçant ou surnuméraire est déterminée par la durée de son service actif au cours de la période d'acquisition des vacances. La rémunération de ladite période de vacances est calculée sur la base des heures payées pendant l'année se terminant le 30 juin.

6-15.05 Choix de vacances

Les vacances doivent se prendre durant l'année qui suit celle de leur acquisition et ne peuvent être remises à une autre année, sauf après autorisation du Collège.

À l'intérieur de chaque service, les salariés non enseignants procèdent au choix des dates de vacances, par ordre d'ancienneté, entre le 15 avril et le 1^{er} mai de chaque année. Ces dates sont soumises à l'approbation du Collège qui tient compte des nécessités de chaque service.

Dans la mesure du possible, le Collège autorise quatre (4) semaines consécutives de congé au salarié non enseignant qui en fait la demande. Toutefois, à cause de la nature de leur travail, les salariés non enseignants ouvriers ne peuvent bénéficier de cet avantage.

Le Collège doit confirmer le choix des dates de vacances de chaque salarié non enseignant au plus tard le 15 mai. Les dates de vacances ne peuvent être changées par la suite qu'après entente entre le Collège et le salarié non enseignant concerné.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles, un salarié non enseignant peut choisir la date de ses vacances dans une période autre que celle du 15 avril au 1^{er} mai.

6-15.06 Fermeture temporaire du Collège pendant la période estivale

Le Collège peut fermer ses portes pendant deux (2) semaines complètes consécutives entre la mi-juillet et la mi-août, auquel cas le salarié est tenu de prendre dix (10) jours ouvrables de vacances durant cette période.

Le Syndicat et le Collège peuvent convenir d'une fermeture du Collège durant la période estivale n'excédant pas quatre (4) semaines.

6-15.07

Si un jour chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'un salarié non enseignant, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente ou le jour chômé et payé est reporté à une date ultérieure après entente entre le salarié non enseignant et le Collège. Cette entente est transmise au Syndicat dans les meilleurs délais.

Pour les animateurs, les surveillants et les techniciens de travaux pratiques et les techniciens en intervention spécialisée, les congés qui coïncident avec les vacances sont intégrés dans le temps de travail entre le 15 août et le 15 juin de chaque année.

6-15.08 Prolongement de vacances

Après entente avec le Collège, un salarié non enseignant régulier peut prolonger ses vacances estivales annuelles jusqu'à six (6) semaines consécutives en utilisant un congé sans traitement. Si dans un service plusieurs salariés non enseignants réguliers font une demande de prolongation, le Collège tient compte de l'ancienneté.

6-15.09

Le Collège accepte le choix des dates de vacances ou accorde un congé sans traitement ou un congé avec remise de temps durant la semaine de relâche prévue au calendrier scolaire sauf si les besoins de chaque service le justifient.

6-15.10

Le salarié non enseignant absent du travail pour maladie, accident, accident de travail, maladie professionnelle, ou congé de maternité au moment où il doit prendre ses vacances, peut les reporter à une date ultérieure. Au retour du salarié non enseignant en congé pour l'un des motifs précités, le Collège convient avec ce salarié non enseignant de nouvelles dates de vacances.

6-15.11

Sous réserve de la clause 6-15.12, le salarié non enseignant (y compris le salarié non enseignant surnuméraire ou remplaçant) qui :

- quitte son emploi, pour quelque raison que ce soit, a droit à une indemnité de vacances égale au pourcentage correspondant à ses années de service, selon le tableau ci-dessous, des gains totaux réalisés entre le 1^{er} juillet de l'année courante et la date de son départ;
- est engagé en cours d'année a droit à une indemnité de vacances égale à huit pour cent (8%) des gains totaux réalisés pendant la période d'acquisition.

| Années de service | Pourcentage |
|-------------------|-------------|
| 1 à 10 | 8 % |
| 11 | 8.4 % |
| 12 | 8.8 % |
| 13 | 9.2 % |
| 14 | 9.6 % |
| 15 et plus | 10 % |

En cas de décès, ces sommes sont versées aux ayants droit.

6-15.12

Lorsqu'un salarié régulier quitte le Collège à la date de sa retraite selon les règles d'admissibilité à la retraite, il a droit à la pleine période de vacances telle qu'établie à la clause 6-15.01 pour l'année de sa retraite étant précisé que la période de temps qui se situe entre la date effective de son départ et le 30 juin est réputée être du service actif pour les fins du calcul des vacances qui lui sont dues.

6-16.00 Congés chômés et payés

6-16.01

Tout salarié non enseignant bénéficie, pour chaque année de travail, des congés chômés et payés suivants :

- a) Sept (7) jours de congés fériés :
 - le 1^{er} juillet
 - la fête du Travail
 - le jour de l'Action de Grâce
 - le Vendredi saint
 - le lundi de Pâques
 - la Journée nationale des patriotes
 - la fête nationale du Québec
- b) Deux (2) jours de congés mobiles fixés par le Collège à l'intérieur de l'année de travail après consultation du Syndicat.

Nonobstant ce qui précède, les années où le jour de Noël tombe un samedi ou un dimanche, une troisième (3^e) journée mobile est accordée par le Collège.

- c) Les jours ouvrables compris dans la période des Fêtes, à savoir : de la veille de Noël au lendemain du jour de l'An inclusivement.

6-16.02

Si l'un ou l'autre des congés statutaires prévus au paragraphe a) de la clause 6-16.01 ou si la veille de Noël ou le lendemain du jour de l'An coïncide avec un jour non ouvrable, ce congé est reporté au premier jour ouvrable qui suit ou qui précède ce congé à moins d'entente contraire entre le Syndicat et le Collège.

6-16.03

Le salarié non enseignant dont les fonctions régulières comportent de travailler à l'occasion de l'un des jours fixés (suivant la clause 6-16.01) reçoit, en remplacement, un jour de congé dans le mois qui précède ou qui suit le jour chômé et payé et ce, au choix du salarié non enseignant.

6-16.04

De plus, le salarié non enseignant bénéficie de journées ou partie de journées de congé décrétées par l'autorité compétente de niveau fédéral ou provincial.

6-16.05

Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion de l'un des congés mentionnés à la clause 6-16.01, un salarié non enseignant doit être présent à son travail le jour ouvrable entier qui suit immédiatement le congé à moins que son absence ne soit causée par l'un des motifs suivants :

- a) Permis d'absence sans perte de traitement autre que pour maladie;
- b) Absence due à la maladie attestée sur demande du Collège par un certificat médical ou un autre moyen de contrôle;
- c) Congé pour affaires personnelles.

6-17.00 Vêtements, uniformes et outillage

6-17.01

L'achat des outils exigés par le Collège est aux frais du Collège; ces outils demeurent propriété du Collège.

6-17.02

Le Collège fournit gratuitement au salarié à temps complet ou à temps partiel tout uniforme, vêtement spécial, lunettes de sécurité (y compris celles adaptées à la vue, sur présentation d'une ordonnance) ou chaussures de sécurité dont il exige le port à cause de la nature du travail, ainsi que tous les vêtements ou articles spéciaux exigés par la loi et les règlements.

Les articles fournis par le Collège demeurent sa propriété et leur remplacement se fait au besoin sur remise de l'uniforme, des vêtements, des articles spéciaux ou des chaussures de sécurité à remplacer, sauf en cas de force majeure.

L'entretien des uniformes, vêtements, articles spéciaux ou chaussures de sécurité fournis est à la charge des salariés.

6-18.00 Changements technologiques

6-18.01

Le Collège fait parvenir un avis écrit au Syndicat et aux salariés non enseignants visés au moins trois (3) mois avant l'implantation de changements technologiques susceptibles d'occasionner un surplus de personnel ou de modifier sensiblement les tâches.

6-18.02

Le Collège fournit au Syndicat la fiche technique si elle est disponible ou des renseignements sur le mode de fonctionnement du nouvel équipement.

6-18.03

Le salarié non enseignant dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique reçoit l'entraînement ou la formation appropriés; tels entraînement ou formation sont aux frais du Collège et sont normalement dispensés durant les heures de travail.

6-19.00 Rémunération

6-19.01 Échelles de salaires, taux et majoration

Le Collège s'engage à appliquer intégralement à tous les salariés non enseignants à temps complet et à temps partiel les taux et échelles de salaires, montants forfaitaires et ajustements y afférant appliqués au secteur public des commissions scolaires francophones pour la durée de la présente convention.

L'intégration à la nouvelle structure salariale du secteur public en avril 2019 se fait selon les règles convenues dans le secteur public des commissions scolaires francophones.

Nonobstant ce qui précède, pour les salariés non enseignants à temps complet et à temps partiel dont les échelles salariales ont été modifiées à la suite de l'exercice d'équité salariale et de son maintien ou à la suite de l'exercice de la relativité salariale (1^{er} juillet 2006, comme prévu à l'annexe M de la convention collective 2006-2011), le Collège s'engage à augmenter les taux et échelles du pourcentage d'augmentation générale appliquée au secteur public des commissions scolaires francophones et de verser proportionnellement aux salariés à temps complet et à temps partiel de ces classes d'emplois, les montants forfaitaires et ajustements y afférant versés dans ce même secteur.

Au 2 avril 2019, les titres d'emploi suivants sont intégrés aux taux et échelles de salaires du secteur public des commissions scolaires francophones : agent de bureau classe 1, agent de bureau classe 2 et technicien en intervention spécialisée, dont le titre d'emploi est arrimé à l'échelle du technicien en éducation spécialisé du secteur public.

Les taux et échelles de salaire applicables aux salariés non enseignants du Collège varient aux mêmes dates que les taux et échelles applicables aux salariés non enseignants des commissions scolaires francophones.

Le salarié non enseignant à temps partiel est rémunéré suivant son classement en fonction de son équivalent à temps complet.

Le salarié non enseignant qui, le 2 avril 2019, ne bénéficie pas d'une augmentation salariale d'au moins deux pour cent (2%) se voit octroyer un montant forfaitaire égal à un pourcentage de son salaire annuel au 31 mars 2019. Ce pourcentage est égal à la différence entre deux pour cent (2%) et le pourcentage d'augmentation salariale prévu au 2 avril 2019.

6-19.02

Considérant que le Collège ne contribue pas aux assurances collectives des salariés, le Collège verse un montant forfaitaire sur chaque paye aux salariés éligibles aux assurances d'un montant équivalent à la prime totale déboursée par le salarié et correspondant à une couverture de cinquante-deux (52) semaines d'assurance salaire court terme.

À la demande d'un salarié, le Collège lui verse sa prime dans un REER individuel.

Le taux d'assurance salaire court terme est calculé par la compagnie d'assurance du Syndicat.

6-19.03

Pour la durée de la présente convention, aux fins de rémunération, les animateurs spécialisés sont considérés, en référence au secteur public, comme des techniciens en loisirs.

L'animateur spécialisé reçoit sur chaque paie douze pour cent (12 %) en surplus. Le douze pour cent (12 %) rajouté à l'échelon comprend les avantages sociaux et le pourcentage requis de vacances.

6-20.00 Rémunération du travail supplémentaire

Le salarié non enseignant à temps partiel bénéficie du présent article à compter du moment où il dépasse le nombre d'heures prévues pour un salarié à temps complet de la même classe d'emploi pour la journée régulière ou la semaine régulière de travail telles que définies à l'article 6-10.00.

6-20.01

Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- a) Au taux et demi (150%) du salaire horaire du salarié non enseignant concerné pour chacune des heures de travail effectuée en plus de sa journée régulière de travail, de sa semaine régulière de travail ou lors d'un jour chômé et payé, à l'exception d'un jour férié, du jour de l'an, du jour de Noël, d'un jour de vacances ou d'un dimanche;
- b) Au taux double (200%) du salaire horaire du salarié non enseignant concerné pour chacune des heures de travail effectuée lors d'un jour férié, d'un jour de vacances, du jour de l'An, du jour de Noël ou d'un dimanche, sauf si le salarié non enseignant occupe des fonctions qui comportent de travailler le dimanche ou un jour férié;
- c) Pour les fins d'application de la présente clause, tout travail effectué en temps supplémentaire d'une durée moindre de soixante (60) minutes est calculé de la façon suivante :
 1. Le travail ainsi effectué entre la première (1^{re}) minute et la quinzième (15^e) minute est calculé comme l'équivalent d'un quart d'heure (1/4);

2. Le travail ainsi effectué entre la seizième (16e) minute et la trentième (30e) minute est calculé comme l'équivalent d'une demi-heure (1/2);
 3. Le travail ainsi effectué entre la trente et unième (31e) minute et la quarante-cinquième (45e) minute est calculé comme l'équivalent de trois quarts d'heure (3/4);
 4. Le travail ainsi effectué entre la quarante-sixième (46e) minute et la soixantième (60e) minute est calculé comme l'équivalent d'une heure (1).
- d) Nonobstant les paragraphes précédents, le salarié non enseignant professionnel qui effectue du travail supplémentaire obtient un congé compensatoire, à taux simple, équivalent au nombre d'heures effectuées selon les modalités prévues à la clause 6-20.02.

6-20.02

Le salarié non enseignant peut convertir en temps, en tout ou en partie, au taux du travail supplémentaire applicable, le travail effectué en heures supplémentaires. Le salarié non enseignant convient alors avec le Collège du moment de la prise de ces jours. Le temps supplémentaire doit être repris à l'intérieur de l'année de travail à moins d'entente préalable avec le Collège.

6-21.00 Versement du salaire

6-21.01

La paie des salariés non enseignants leur est versée à tous les deux (2) jeudis.

Le salarié non enseignant qui en fait la demande avant le 15 juin reçoit sa rémunération de vacances, au départ pour les vacances, en un seul versement; celui-ci est encaissable à cette date

6-21.02

L'information accompagnant la paie doit indiquer tous les détails nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets. Elle doit 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 temps supplémentaire ou en suppléance, les déductions prévues à la présente convention ou par les lois.

6-21.03

Si le jeudi où le versement de salaire doit être fait n'est pas un jour ouvrable, le versement est remis au salarié non enseignant le dernier jour ouvrable précédant ce jeudi.

6-21.04

Chaque fois qu'un changement affecte les gains bruts de l'ensemble des salariés non enseignants, une note explicative accompagne la paie.

6-21.05

Le salarié non enseignant qui subit une perte de traitement à la suite d'une erreur de la part du Collège a droit à un remboursement du traitement ainsi coupé, dans les deux (2) jours ouvrables de l'avis du salarié non enseignant au Collège.

6-21.06

À moins d'une entente différente entre le Collège et le salarié non enseignant, si le Collège a remis à un salarié non enseignant plus d'argent sur un versement salarial régulier que ce dernier aurait dû en recevoir sans que le salarié non enseignant soit fautif, le Collège récupère la totalité du montant sur la paie suivante s'il a avisé le salarié non enseignant dans les deux (2) jours ouvrables de l'erreur, sinon il procède de la façon suivante :

- a) S'il s'agit d'un paiement en trop de moins de cinquante dollars (50 \$), le Collège déduit le montant total sur la paie suivante pour corriger ce versement en trop;
- b) S'il s'agit d'un versement en trop de plus de cinquante dollars (50 \$) sur une paie, le Collège déduit sur chaque paie un montant n'excédant pas vingt pour cent (20%) du traitement brut de la période de paie;
- c) Si le montant versé en trop l'a été sur plusieurs périodes de paie, le Collège déduit de chaque période de paie suivante le montant versé en trop jusqu'à recouvrement total.

Cependant, dans le cas d'un salarié non enseignant qui quitte le Collège, ce dernier est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à l'intérieur d'une même année scolaire.

6-21.07

Le paiement des montants dus à la clause 6-20.01 doit être effectué dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le moment où lesdites périodes ou heures ont été effectuées.

6-21.08

Tout salarié non enseignant qui doit se déplacer à la demande d'un directeur est remboursé de ses frais de voyage, de déplacement et de séjour selon la politique en vigueur au Collège. Le Collège remet au Syndicat copie de cette politique et de ses modifications le cas échéant.

Le remboursement des frais de déplacement et de séjour se fait, au plus tard, quinze (15) jours ouvrables après la demande du salarié non enseignant par la présentation des pièces justificatives.

CHAPITRE 7-0.00 - AVANTAGES SOCIAUX

7-1.00 Assurance-groupe

7-1.01

Tout salarié participant à un régime d'assurance-groupe en assume la totalité des coûts.

7-1.02

Le contenu des plans d'assurance-groupe, de même que le choix de l'assureur, appartient au Syndicat. Toutefois, l'administration des plans d'assurance, la facturation et le règlement des réclamations relèvent du Collège.

7-1.03

Le Collège s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la prime des salariés participant aux plans d'assurance-groupe et il fait parvenir mensuellement à la compagnie d'assurance désignée par le Syndicat le total des primes perçues.

7-1.04

Le Syndicat doit remettre au Collège une copie des contrats d'assurance-groupe.

7-1.05

L'Employeur remet à chaque nouveau salarié la documentation produite par le Syndicat et la brochure fournie par l'assureur concernant le programme des assurances collectives

7-2.00 Congés de maladie

7-2.01

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

7-2.02

Le 1^{er} juillet de chaque année, le Collège crédite à tout salarié enseignant à temps complet vingt-huit (28) périodes de congé de maladie.

Ces périodes ainsi accordées sont non cumulatives et sont monnayables lorsque non utilisées au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article.

Un enseignant à temps complet embauché en cours d'année scolaire se voit créditer 2,8 périodes de congé de maladie pour chaque mois effectivement travaillé. Ces périodes ainsi accordées sont non cumulatives et sont monnayables lorsque non utilisées au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article.

Un salarié est présumé avoir travaillé un (1) mois s'il a travaillé dix (10) jours dans un mois de calendrier.

7-2.03

Le 1^{er} juillet de chaque année, le Collège crédite à tout salarié non enseignant à temps complet huit (8) jours de congé de maladie. Ces jours ainsi accordés sont non cumulatifs et sont monnayables lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article.

Un salarié non enseignant à temps complet embauché en cours d'année se voit créditer 0,667 jour de congé de maladie pour chaque mois effectivement travaillé. Ces jours ainsi accordés sont non cumulatifs et sont monnayables lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article.

Un salarié est présumé avoir travaillé un (1) mois s'il a travaillé dix (10) jours ouvrables dans un mois de calendrier.

7-2.04

Les jours de congé de maladie prévus à la clause 7-2.03 sont monnayables au 30 juin suivant la fin de l'année scolaire.

7-2.05

Le Collège crédite à tout salarié à temps complet qui n'en a pas déjà bénéficié, une banque de six (6) jours de congés de maladie (vingt-quatre (24) périodes pour les enseignants). Cette banque n'est versée qu'une seule fois. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs et non monnayables.

Le salarié utilise la banque prévue au premier paragraphe lorsqu'il a totalement épuisé les jours de congé de maladie prévus aux clauses 7-2.02 et 7-2.03.

À la fin d'une année scolaire, lorsque le solde de la présente banque est inférieur à six (6) jours (vingt-quatre (24) périodes pour les enseignants), le salarié peut choisir d'y transférer, en tout ou en partie, le solde des jours ou des périodes de congé de maladie prévus aux clauses 7-2.02, 7-2.03 et 7-2.04.

Malgré ce qui précède, la banque prévue à la présente clause ne peut contenir plus de six (6) jours (vingt-quatre (24) périodes pour les enseignants) et ceux-ci demeurent en tout temps non cumulatifs et non monnayables.

7-2.06

Le Collège remet au Syndicat, le 15 octobre de chaque année, un bilan de l'utilisation des jours de congé de maladie accumulés dans les banques de chaque salarié.

7-2.07

Le salarié, à moins d'impossibilité majeure, doit informer le Collège de son absence dès le début de celle-ci.

7-2.08

Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs et moins, le Collège accepte une déclaration écrite du salarié établissant la nature et la durée prévisible de son invalidité.

7-2.09

Le Collège peut exiger, de la part du salarié absent pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si le salarié est absent pour moins de trois (3) jours ouvrables. Le Collège peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence. Le coût de l'examen est aux frais du Collège.

Au retour du salarié, le Collège peut exiger que le salarié soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen est à la charge du Collège.

Le Collège doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

7-2.10

Sous réserve de la clause 7-2.04, pour le salarié non enseignant, chaque jour de congé de maladie équivaut à un deux cent soixantième (1/260) du traitement annuel du salarié pour l'année en cours.

Sous réserve de la clause 7-2.02, pour l'enseignant à temps complet, chaque période de congé de maladie équivaut à un millième (1/1000) du traitement à l'échelle de cet enseignant à temps complet pour l'année scolaire en cours.

Pour l'enseignant à temps partiel et pour l'enseignant assumant des périodes d'enseignement supplémentaires, la valeur de chacune des périodes de congé de maladie est calculée au prorata de sa tâche éducative par rapport à celle d'un enseignant à temps complet.

7-2.11

Pour tout salarié qui quitte en cours d'année pour des raisons autres que maladie ou accident, le crédit de congé de maladie est, sous réserve de 7-2.02 et 7-2.03, de 2,4 périodes pour l'enseignant à temps complet et de 0,583 jour pour le salarié non enseignant à temps complet pour chaque mois effectivement travaillé.

7-3.00 Assurance-salaire

7-3.01

Le Syndicat doit détenir une police d'assurance-salaire courte durée de cinquante-deux (52) semaines.

Les salariés paient la prime d'assurance salaire courte et longue durée.

7-3.02

Les salariés couverts par la police d'assurance salaire bénéficient d'une prestation déterminée par la couverture prévue au contrat d'assurance à l'expiration du délai de carence de sept (7) jours, pendant lesquels le salarié utilise les congés de maladie accumulés à son crédit en vertu de l'article 7-2.00.

7-3.03

Lorsque le salarié reçoit des indemnités de remplacement de revenu de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), le Collège assure au salarié son plein salaire et tous les bénéfices présents ou futurs, édictés par les dispositions de la convention collective pour toute la période de son absence sans toutefois dépasser une période de douze (12) mois.

Le Collège détermine le revenu net du salarié comme s'il avait été au travail incluant toutes les déductions prévues par les lois et la convention collective.

Si la somme versée par l'assurance salaire additionnée à la prestation d'invalidité reçue par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) se révèle inférieure au salaire net, tel que calculé au deuxième paragraphe de la présente clause, de l'employé en tenant compte des avantages auxquels il a droit, le Collège verse au salarié le montant nécessaire à l'atteinte de son plein salaire net.

La différence versée par le Collège est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par les lois et la convention collective.

7-3.04

Pendant la période d'invalidité, sur recommandation écrite du médecin traitant, le Collège et le salarié concerné s'efforcent de convenir d'un retour progressif au travail pendant lequel la période d'invalidité se poursuit et n'est pas prolongée. Dans ce cas, le salarié a droit, d'une part, à son traitement pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé, le tout en fonction de la semaine régulière de travail sous réserve du 1^{er} alinéa de la clause 6-10.02 c).

7-4.00 Accident du travail et maladie professionnelle

7-4.01

Les dispositions de la présente section s'appliquent au salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

7-4.02

Le Collège avise le Syndicat de tout accident du travail ou de maladie professionnelle concernant un salarié, dès qu'il est porté à sa connaissance.

7-4.03

Lorsqu'un salarié rencontre le Collège concernant une lésion professionnelle dont il est victime, il peut être accompagné du représentant à la prévention.

7-4.04

Le salarié ne subit aucune réduction de son crédit de congés de maladie pour les jours où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a versé l'indemnité de remplacement de revenu.

7-4.05

Tout salarié 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 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) sans toutefois dépasser une période de douze (12) mois. Le salarié doit cependant remettre au Collège toute compensation reçue pour absence au travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et toute prestation reçue de l'assurance-salaire.

7-4.06

Aux fins d'application de la clause 7-4.05, pour permettre à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) de rembourser au Collège le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu qu'elle a fixée, le salarié doit signer les formulaires requis pour permettre un tel remboursement.

7-4.07

Le salarié qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications a droit d'occuper, conformément à la clause 7-4.09, un emploi convenable disponible que le Collège entend combler, pourvu qu'il en soit capable.

7-4.08

L'exercice du droit mentionné à la clause 7-4.07 est subordonné aux modalités et aux conditions suivantes :

- Le salarié soumet sa candidature par écrit;
- Le salarié possède plus d'ancienneté que les autres salariés ou personnes concernés;
- Le salarié possède les qualifications requises et répond aux exigences déterminées par le Collège.

7-4.09

Le salarié qui obtient un emploi visé à la clause 7-4.07 bénéficie d'une période d'adaptation de quarante (40) jours ouvrables; au terme de cette période, ce salarié ne peut conserver son emploi si le Collège détermine qu'il ne peut s'acquitter convenablement de ses fonctions. Dans ce cas, il est considéré comme n'ayant pas exercé le droit prévu à la clause 7-4.07 et cette clause s'applique de nouveau à lui.

7-4.10

Le salarié qui obtient un emploi visé à la clause 7-4.07 bénéficie du traitement afférent à son nouvel emploi.

7-4.11

À la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sur recommandation écrite du médecin traitant, le Collège et le salarié concerné s'efforcent de convenir d'un retour progressif au travail.

7-5.00 Droits parentaux

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance emploi, à la Loi sur les normes du travail ou aux conventions collectives en vigueur dans les commissions scolaires francophones relatives aux droits parentaux, les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent article de droits parentaux.

Section 1 Dispositions générales

7-5.01

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

7-5.02

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

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

Dans le cas où le salarié partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP ou le RAE, l'indemnité n'est versée que si le salarié reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

7-5.03

Lorsque les parents sont tous les 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.

7-5.04

Le Collège ne rembourse pas au salarié les sommes qui pourraient être exigées de lui par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011).

De même, le Collège ne rembourse pas au salarié les sommes qui pourraient être exigées de lui par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c.23).

Le traitement hebdomadaire de base, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

Section 2 Congé de maternité

7-5.05 Durée du congé de maternité

- A) Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 7-5.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est admissible à des prestations du RAE est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 7-5.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP et à des prestations du RAE est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 7-5.07, doivent être consécutives.

- B) La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe A) et aux indemnités prévues aux clauses 7-5.09, 7-5.10 ou 7-5.11, selon le cas.

Le salarié ou la salariée dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

- C) La salariée a également droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe A) dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

7-5.06 Répartition du congé

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la salariée 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 (RLRQ., c. A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

7-5.07

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

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

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

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

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 7-5.28 durant cette période.

- C) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes A) et B) de la présente clause, le Collège verse à la salariée 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 7-5.09, 7-5.10 ou 7-5.11 selon le cas, sous réserve de la clause 7-5.02.

7-5.08 Préavis

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

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

7-5.09 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- A) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP a droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité une indemnité calculée comme suit :
- Pour les enseignantes :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 5-12.06 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentales du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de douze pour cent (12 %) d'un deux centième (1/200) de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-3.00 prévu durant ces semaines.
 - Pour les non-enseignantes :
 1. En additionnant :
 - a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la salariée non-enseignante jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée non-enseignante et le montant établi au précédent paragraphe a) ;

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une salariée 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 (RLRQ., C. A-29.011).

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale :

- Pour les enseignantes :

au traitement qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de douze pour cent (12 %) d'un deux centième (1/200) de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-3.00 prévu durant ces semaines, et réduit également d'un montant équivalent au pourcentage des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que le Collège verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011).

- Pour les non-enseignantes :

À la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1. du paragraphe A) et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que le Collège lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée non-enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011).

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

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

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

C) Pour les enseignantes :

Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut excéder le traitement de base de l'enseignante, réduit de douze pour cent (12 %) d'un deux centième (1/200) de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-3.00 prévu durant ces semaines. Ce montant doit être appliqué sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus du Collège ou, le cas échéant, de ses employeurs incluant le Collège.

Pour les non-enseignantes :

Le total des montants reçus par la salariée non-enseignante durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-paragraphe 1. du paragraphe A). La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus du Collège prévue au paragraphe A) ou, le cas échéant, de ses employeurs incluant le Collège.

7-5.10 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

A) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant vingt (20) semaines de son congé de maternité :

- 1) durant les semaines du délai de carence prévu au RAÉ, le Collège verse à la salariée une indemnité calculée comme suit :

Pour les enseignantes :

le versement de traitement prévu pour cette période selon la clause 5-12.06 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de douze pour cent (12 %) d'un deux centième (1/200) de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-3.00 prévu durant ces semaines;

Pour les non-enseignantes :

En additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la salariée non-enseignante jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;
 - b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée non-enseignante et le montant établi au précédent paragraphe a) ;
- 2) durant les semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe 1) précédent, et ce, jusqu'à la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité, le Collège verse à la salariée une indemnité calculée comme suit :

Pour les enseignantes :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 5-12.06 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentales du RAE qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de douze pour cent (12 %) d'un deux centième (1/200) de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-3.00 prévu durant ces semaines.

Pour les non-enseignantes :

1. En additionnant :

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

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

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale :

- Pour les enseignantes :

au traitement qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de douze pour cent (12 %) d'un deux centième (1/200) de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-3.00 prévu durant ces semaines, et réduit également d'un montant équivalent au pourcentage des prestations du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que le Collège verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestation que lui verse Emploi et Développement social Canada (EDSC).

- Pour les non-enseignantes :

à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 2. du paragraphe A) et le montant des prestations du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base que le Collège lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestation que lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au 2^e alinéa du présent sous-paragraphe 2 comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

- B) Les paragraphes B) et C) de la clause 7-5.09 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

7-5.11 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La salariée non admissible à des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 7-5.09 et 7-5.10. Toutefois :

- A) La salariée à temps complet

La salariée à temps complet 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 douze (12) semaines, est calculée comme suit :

Pour les enseignantes :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 5-12.06 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de douze pour cent (12 %) d'un deux centième (1/200) de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-3.00 prévu durant ces semaines.

Pour les non-enseignantes :

En additionnant :

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

B) La salariée à temps partiel

La salariée 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 douze (12) semaines, est calculée comme suit :

Pour les enseignantes :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 5-12.06 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de douze pour cent (12 %) d'un deux centième (1/200) de la différence entre le prorata du traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-3.00 prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail.

Pour les salariées non-enseignantes :

En additionnant :

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

Le paragraphe C) de la clause 7-5.09 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

7-5.12 Modalités de versement

Dans tous les cas prévus aux clauses 7-5.09, 7-5.10 et 7-5.11, les dispositions suivantes s'appliquent :

- A) Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- B) Pour la salariée 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 le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.

Pour la salariée admissible au RAE, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au RAE, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par EDSC à l'employeur au moyen d'un relevé officiel.

- C) L'indemnité de congé de maternité qui est versée à la salariée non rengagée pour surplus de personnel prend fin à la date de son non-renouvellement.

Par la suite, dans le cas où cette salariée non rengagée pour surplus de personnel est rengagée par le Collège, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son non-renouvellement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité avant son non-renouvellement ainsi que les semaines comprises entre son non-renouvellement et son renouvellement sont déduites du nombre de semaines auxquelles elle a droit en vertu des clauses 7-5.09, 7-5.10 ou 7-5.11, 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 salariée n'a pas droit au report de quatre (4) semaines de vacances prévu à la clause 7-5.13.

- D) Le traitement de base de la salariée à temps partiel est établi en vertu de la clause 5-12.01 pour les enseignantes ou 6-19.00 pour les non-enseignantes.

7-5.13

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 7-5.14, la salariée bénéficie, à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Assurance vie, à la condition qu'elle verse sa quote-part ;
- Assurance-maladie, à la condition qu'elle verse sa quote-part ;
- Accumulation de vacances ou paiements de ce qui en tient lieu ;
- Accumulation des congés de maladie ;
- Accumulation de l'ancienneté ;
- Accumulation de l'expérience ;
- Accumulation du service actif 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.

La salariée non enseignante peut reporter sa période de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit le Collège de la date du report.

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

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

7-5.14 Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation, sous réserve des jours de congé de maladie prévus à la convention. Durant ces périodes, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 7-5.13 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 7-5.28 par la suite.

7-5.15 Congé de moins de vingt (20) semaines

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 7-5.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

7-5.16 Avis fourni par le Collège

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

La salariée à qui le Collège a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 7-5.27.

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

7-5.17 Retour de la salariée

Pour 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.

Pour la salariée non-enseignante :

Au retour du congé de maternité, la salariée non enseignante réintègre son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la salariée non-enseignante remplaçante reprend le poste qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de fin d'emploi à ce poste se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, la salariée non enseignante a droit aux dispositions prévues à la convention.

Section 3 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

7-5.18 Affectation provisoire et congé spécial

- A) La salariée 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 et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, 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 ;
 - 3) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.
- B) La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.
- Lorsque le Collège reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.
- C) La salariée 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, la salariée 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 la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée 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 à la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- F) Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le Collège verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (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 traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

- G) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, le Collège doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée, le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

7-5.19 Autres congés spéciaux

La salariée 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 pour l'accouchement ;
- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement ;
- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour ces visites, la salariée bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours qui peuvent être pris par période.

7-5.20 Avantages pour la salariée

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 7-5.13, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 7-5.17. La salariée visée à l'un des alinéas a), b) et c) de la clause 7-5.19 peut se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas de l'alinéa c) de la clause 7-5.19, la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours qui y sont prévus.

Section 4 Congés liés à la paternité

7-5.21

Congé à l'occasion de la naissance

- A) Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié 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. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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

Congé de paternité

- B) À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes F) et G), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour obtenir ce congé, le salarié doit présenter une demande écrite au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

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

Le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 7-5.27.

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

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

- C) 1) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, le salarié qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 5-12.07 ou 6-21.01 qui aurait été reçu par le salarié s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

- 2) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause, le salarié qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible au RAE reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 5-12.07 ou 6-21.01 qui aurait été reçu par le salarié s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RAE.

- 3) Les trois derniers alinéas du paragraphe A) de la clause 7-5.09 et le sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 7-5.10, selon le cas, et les paragraphes B) et C) de la clause 7-5.09 s'appliquent aux deux (2) sous-paragraphes précédents en faisant les adaptations nécessaires.

- D) Le salarié qui a accumulé 20 semaines de service et qui est non admissible aux prestations de paternité du RQAP et aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 5-12.07 ou 6-21.01 qui aurait été reçu par le salarié s'il avait été au travail.
- E) Les paragraphes A), B), C) et D) de la clause 7-5.12 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes C) ou D) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.
- F) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- G) Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ., c. N-1 .1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé de paternité est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ., c. N-1 .1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. Le salarié est visé par la clause 7-5.28 durant cette période.

- H) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes F) et G) de la présente clause, le Collège verse au salarié 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 7-5.02.
- I) Le salarié qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. Le salarié est visé par la clause 7-5.28 durant cette période.

- J) Le salarié qui prend l'un des congés prévus aux paragraphes A) ou B) bénéficie des avantages prévus à la clause 7-5.13, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 7-5.17.

Section 5 Congés liés à l'adoption

Congés à l'occasion de l'adoption

7-5.22

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

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

7-5.23

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

Congé pour adoption

7-5.24

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

Pour obtenir ce congé, le salarié doit présenter une demande écrite au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

Le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 7-5.27.

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

Pour le salarié admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu d'un de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

B)

- 1) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, le salarié qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 5-12.07 ou 6-21.01 qui aurait été reçu par le salarié s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

- 2) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause, le salarié qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible au RAE reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 5-12.07 ou 6-21.01 qui aurait été reçu par le salarié s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande en vertu du RAE.

- 3) Les trois (3) derniers alinéas du paragraphe A) de la clause 7-5.09 ou les 4^e, 5^e et 6^e alinéas du sous-paragraphe 2) du paragraphe A) de la clause 7-5.10, selon le cas, et les paragraphes B) et C) de la clause 7-5.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- C) Le salarié qui a accumulé 20 semaines de service et qui est non admissible aux prestations d'adoption du RQAP et aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 5-12.07 ou 6-21.01 qui aurait été reçu par le salarié s'il avait été au travail.

- D) Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

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

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

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 7-5.28 durant cette période.

- F) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes D) et E) de la présente clause, le Collège verse au salarié l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe A) de la présente clause, sous réserve de la clause 7-5.02.

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

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. Le salarié est visé par la clause 7-5.28 durant cette période.

7-5.25

- A) Le salarié qui prend l'un des congés prévus aux clauses 7-5.22, 7-5.23 ou 7-5.24 bénéficie des avantages prévus à la clause 7-5.13, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 7-5.17.
- B) La clause 7-5.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes B0 ou C) de la clause 7-5.24 en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

7-5.26

Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Pour obtenir ce congé, le salarié doit présenter une demande écrite au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions du paragraphe A) de la clause 7-5.24 s'appliquent.

Durant ce congé sans traitement, le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 7-5.28.

Section 6 Prolongation de certains congés

Congés sans traitement et partiel sans traitement

7-5.27

- A) Personnel non enseignant

À la suite d'une demande écrite présentée au Collège au moins deux (2) semaines à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps complet et au moins trente (30) jours à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps partiel, la salariée non enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, le salarié non enseignant qui désire prolonger son congé de paternité ou le salarié non enseignant qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés d'adoption bénéficie de l'une des deux (2) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

- a) Un congé sans traitement à temps complet d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par le salarié 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 ;
- b) Un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de deux (2) ans, en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 7-5.05, du congé de paternité prévu à la clause 7-5.21 B) ou du congé pour adoption prévu à la clause 7-5.24 A).

Le salarié peut toutefois modifier son choix pour la période excédant le douzième (12^e) mois de son congé moyennant un préavis écrit transmis au Collège trente (30) jours avant la fin de sa première année de congé.

Le salarié occupant un poste à temps partiel a également droit au congé sans traitement à temps partiel. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

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

La demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord du Collège quant au nombre de jours de congé par semaine, le salarié a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. En cas de désaccord du Collège quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition ;

- c) Pendant l'un ou l'autre des congés prévus à la présente clause, le salarié conserve, s'il y a déjà droit, la possibilité d'utilisation des jours de congé de maladie prévus à l'article 7-2.00 ;
- d) Pour l'un ou l'autre des congés prévus aux paragraphes a) ou b) ci-dessus, la demande doit préciser la date du retour au travail ;
- e) Le salarié non enseignant à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

Le salarié non enseignant qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

B) Personnel enseignant

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

a) Un congé en vertu de la clause 7-2.00 ;

ou

b) Un congé à temps plein sans traitement :

- 1) jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, si elle ou il en fait la demande;
- 2) pour l'année scolaire complète suivante si l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 1) précédent, s'il en fait la demande ;
- 3) pour une seconde année scolaire complète si l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 2) précédent, si elle ou il en fait la demande ;

ou

c) Un congé à temps plein sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par 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 sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de deux (2) ans ; à moins d'entente différente entre le Collège et l'enseignant, durant ce congé 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 (1^{er}) 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 traitement et le dernier jour de travail du mois de décembre si le congé sans traitement 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 traitement et le dernier jour de travail du mois de juin si le congé sans traitement 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 traitement qui comprend quatre (4) périodes au sens de l'un des sous-alinéas 1), 2) et 3) est réputé d'une durée de deux (2) ans ;

ou

e) un congé partiel sans traitement; à moins d'entente différente entre le Collège et 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'enseignant a le choix de travailler à temps complet ou de bénéficier d'un congé à temps complet sans traitement;
- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par le Collège :
 - i) pour l'enseignant : un moment fixe à son horaire, équivalant à environ cinquante pour cent (50 %) de la tâche éducative;
- pour une seconde année de travail complète, l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;

2) le congé débute entre le 30 juin et le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire :

- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par le Collège :
 - i) pour l'enseignant : un moment fixe à son horaire équivalant à environ cinquante pour cent (50 %) de la tâche éducative;
- pour une seconde année de travail complète, l'enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;

3) le congé débute entre le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire et le 1^{er} janvier :

- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignant a le choix de travailler à temps complet ou de bénéficier d'un congé à temps complet sans traitement;
- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par le Collège :
 - i) pour l'enseignant : un moment fixe à son horaire équivalant à environ cinquante pour cent (50 %) de la tâche éducative;
- pour une seconde année de travail complète, l'enseignant a droit à un congé à temps complet sans traitement.

f) Les congés prévus aux alinéas a), b), d) et e) doivent suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

Le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 7-5.21 ou pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 7-5.24 peut être prolongé conformément à l'une ou l'autre des options prévues aux alinéas b), d) ou e) de la présente clause jusqu'à concurrence de la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Toutefois, si la fin du congé ne coïncide pas avec le premier (1^{er}) jour de travail d'une année scolaire ou le 1^{er} janvier, le congé doit alors se terminer le jour précédent le premier (1^{er}) jour de travail de l'année scolaire ou le 1^{er} janvier qui précède la limite de cent vingt-cinq (125) semaines.

Toutefois, si le congé de paternité prévu au paragraphe B) de la clause 7-5.21 ou pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 7-5.24 suit immédiatement le congé à l'occasion de la naissance prévu au paragraphe A) de la clause 7-5.21 ou le congé à l'occasion de l'adoption prévu à la clause 7-5.22, la limite de cent vingt-cinq (125) semaines prescrite à l'alinéa précédent ne s'applique pas.

- g)
- 1) Les congés à temps complet prévus aux alinéas a), b) et c) de la présente clause sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance ;
 - 2) le congé sans traitement prévu à l'alinéa d) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) 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 cette nouvelle année ;
 - 3) dans le cas des congés prévus aux alinéas a), c) et d) de la présente clause, la demande doit préciser la date de retour au travail;
 - 4) le congé sans traitement prévu à l'alinéa e) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance;
 - 5) le congé partiel sans traitement prévu à l'alinéa e) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} mai précédent.
- h) L'enseignant à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

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

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

L'enseignant qui veut mettre fin à son congé sans traitement 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.

i) Le changement de l'une des options prévues à l'alinéa 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 scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1^{er} juin précédent;
- il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé.

Pendant l'un des congés prévus à l'alinéa b), c), d) ou e) de la présente clause, l'enseignant conserve son droit à l'utilisation des jours de congé de maladie, et ce selon la clause 7-2.00. Toutefois, cette utilisation n'a pas pour effet de prolonger cette période prévue pour l'un de ces congés.

L'enseignant qui ne s'est pas prévalu de son congé sans traitement, pour l'un des congés prévus à l'alinéa 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 traitement en suivant les formalités prévues au présent article. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'enseignant n'est pas un salarié des secteurs public et parapublic, l'enseignant peut obtenir, aux conditions prévues, un congé sans traitement prévu à l'alinéa b), d) ou e) de la présente clause dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption ; dans tous les cas, ce congé ne peut excéder les deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

j) Sur demande de l'enseignant, le congé à temps complet sans traitement peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1 .1). Le fractionnement est possible uniquement avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé sans traitement 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 sans traitement est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1 .1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 7-5.28 durant cette période.

7-5.28 Avantages pour le salarié

a) Au cours du congé sans traitement, le salarié accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes.

- b) Au cours du congé sans traitement pour une partie d'année ou du congé partiel sans traitement, le salarié accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise du congé, accumule son expérience comme un salarié à temps partiel et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes.
- c) De plus, le salarié visé à l'un ou l'autre des alinéas précédents peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.
- d) Malgré les alinéas précédents, le salarié accumule son expérience, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement, d'un congé partiel sans traitement ou d'un congé sans traitement pour une partie d'année.
- e) À son retour, le salarié est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions prévues à la clause 7-5.17.

7-5.29

Malgré l'alinéa f) de la clause 7-5.27 B), lorsque la salariée prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité, le congé sans traitement, le congé sans traitement pour une partie d'année ou le congé partiel sans traitement doit suivre immédiatement la période du report des vacances.

Congés pour responsabilités parentales

7-5.30

- A) Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un an est accordé au salarié dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence. L'aménagement de ce congé est fait conformément à l'alinéa d) de la clause 7-5.27 B) pour le personnel enseignant et au 5^e sous-alinéa de l'alinéa b) de la clause 7-5.27 A) pour le personnel non enseignant.

Pour obtenir ce congé, le salarié doit présenter une demande écrite au moins deux (2) semaines à l'avance.

- B) Au lieu de se prévaloir de ce congé, le salarié peut obtenir un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans traitement d'une année scolaire complète. L'aménagement du congé partiel sans traitement est fait conformément à l'alinéa e) de la clause 7-5.27 B) pour les enseignants et au 5^e sous-alinéa de l'alinéa b) de la clause 7-5.27 A) pour les non-enseignants.

Pour obtenir l'un de ces congés, le salarié doit présenter une demande écrite avant le 1^{er} mai précédent.

7-5.31

Le Collège déduit du traitement du salarié non admissible à l'une ou l'autre des indemnités de congé de maternité, de paternité ou pour adoption prévues au présent article, un deux cent soixantième (1/260) de son traitement annuel par journée ouvrable où il est absent de son travail aux fins de maternité, de paternité ou pour adoption, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) semaines consécutives. Ce salarié n'a pas droit au report de quatre (4) semaines de vacances prévu à la clause 7-5.13.

7-5.32 En cas de grève ou lock-out

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

7-5.33

S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée en période de probation s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé prévu à la clause 7-5.27 et que le Collège a mis fin à son emploi, le Collège 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 prévu à la clause 7-5.27.

7-6.00 Congés pour obligations familiales et congés spéciaux

Congés pour obligations familiales

7-6.01

Sous réserve des autres dispositions de la convention, conformément à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1), la salariée ou le salarié peut s'absenter de son travail, sans traitement, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, ou en raison de l'état de santé de son conjoint ou de sa conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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

La salariée ou le salarié doit aviser le Collège de son absence dès que possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les jours utilisés pour ces absences sont déduits de la banque annuelle des congés de maladie de la salariée ou du salarié, et ce, jusqu'à concurrence de six (6) jours.

Congés spéciaux

7-6.02

Le salarié a droit de s'absenter, sans perte de traitement, dans les cas et pour le nombre de jours ouvrables ou non indiqués ci-après, en informant le Collège par écrit des dates de ses absences dès la connaissance de celles-ci :

- a) Son mariage : sept (7) jours consécutifs, dont le jour du mariage;

- b) Le mariage de son enfant : trois (3) jours consécutifs, dont le jour du mariage;
- c) Le mariage de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : le jour du mariage;
- d) Le décès du conjoint : sept (7) jours consécutifs;
- e) Le décès de son enfant ou de celui du conjoint : sept (7) jours consécutifs;
- f) Le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de son demi-frère ou de sa demi-sœur, du père ou de la mère de son conjoint ou du conjoint de son père ou de sa mère : cinq (5) jours consécutifs;
- g) Le décès de l'un des grands-parents, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru, d'un petit-enfant : deux (2) jours consécutifs;
- h) Le décès de son ex-conjoint si un enfant né de cette union est encore mineur : deux (2) jours consécutifs;
- i) Lorsque le salarié doit agir comme tuteur pour un enfant dont l'un ou l'autre des parents meurt : trois (3) jours;
- j) Lorsque le salarié agit comme liquidateur : trois (3) jours;
- k) Lorsque le salarié agit comme curateur : trois (3) jours par événement;
- l) Dans une cause matrimoniale où le salarié est partie : un (1) jour;
- m) En cas d'assignation en cour de justice comme témoin dans une cause où le salarié n'est pas partie : la durée de l'assignation;
- n) En cas d'assignation en cour de justice comme membre d'un jury : le salarié ne subit aucune perte de traitement pour l'absence due à la première journée d'assignation. Pour le reste du temps, la privation de traitement subie par le salarié est assumée de la manière suivante : le solde entre le montant reçu comme membre du jury et le traitement qu'il aurait dû recevoir comme salarié durant la durée de l'assignation lui est versé par le Collège;
- o) le changement de son domicile : la journée du déménagement, une seule fois durant l'année de travail;
- p) 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 de travail;
- q) Tout événement de force majeure qui, par son importance ou sa gravité, peut causer un préjudice au salarié : un maximum de trois (3) jours par année de travail. Ces absences sont déduites à raison d'une demi-journée à la fois.

Sans être limitatifs, les événements suivants sont considérés comme événements majeurs :

1. Désastre, feu, inondation;
 2. Un accident de transport impliquant le salarié;
 3. La maladie ou un accident du conjoint ou d'une personne à charge nécessitant une hospitalisation d'urgence;
 4. La fermeture temporaire du Collège pour des raisons de bris d'équipement, de feu, d'inondation, de panne d'électricité, de conditions climatiques, etc.
- r) Dans les cas visés aux sous-paragraphes b), c), d), e), f), g), h), i), j), k), l) et m) si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante kilomètres (240 km) du lieu du domicile du salarié, celui-ci a droit à une (1) journée additionnelle et à une (1) autre journée si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts kilomètres (480 km).
- s) Le salarié peut utiliser un (1) des jours de congé prévus aux paragraphes d), e) f) g) ou h) pour assister à la cérémonie d'inhumation ou de crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

7-6.03

Le Collège peut accorder, pour des raisons sérieuses, une autorisation d'absence sans perte de traitement à tout salarié qui en fait la demande. Toute demande doit être faite par écrit au directeur général ou à son représentant autorisé.

7-6.04

À la demande du salarié, le Collège et le Syndicat conviennent de réunir le C.R.T. pour chercher une solution humaine aux problèmes d'un salarié dont un enfant ou le conjoint serait victime d'une maladie ou d'un accident grave ou qui serait frappé par une épreuve sérieuse.

7-6.05

Les salariés 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 traitement après avoir obtenu au préalable l'approbation du Collège.

7-6.06

Le salarié peut, à son gré, utiliser chaque année, pour affaires personnelles, trois (3) jours de congés de maladie qu'il a à son crédit en vertu de l'article 7-2.00.

7-7.00 Congé sans traitement pour une année ou une partie d'année

Le Collège n'est pas tenu de permettre à un total de plus de dix (10) enseignants permanents, mais limité à trois (3) enseignants permanents par champ d'enseignement, pour les champs de français, mathématiques, sciences, univers social et anglais, limité à deux (2) enseignants pour le champ d'éducation physique et à la santé et limité à un (1) enseignant par champ d'enseignement pour les autres champs d'enseignement, ni à plus de cinq (5) salariés non enseignants réguliers, mais limité à un (1) salarié non enseignant régulier par classe d'emploi, de s'absenter en même temps pour les congés prévus aux clauses suivantes :

| | |
|---------|--|
| 7-7.00 | Congé sans traitement pour une année ou une partie d'année |
| 7-11.00 | Programme volontaire de réduction du temps de travail |

Advenant le cas où les demandes de congés entraînent le dépassement des maxima prévus au premier paragraphe, le critère de l'ancienneté générale au Collège s'applique pour respecter ces maxima. De plus, un salarié qui a déjà bénéficié de ce congé doit, s'il y a lieu, céder son tour à un salarié qui a moins d'ancienneté générale au Collège.

Congé sans traitement pour le salarié non enseignant

7-7.01

Le Collège peut accorder un congé sans traitement.

7-7.02

Le Collège accorde un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel pour l'année de travail ou pour une partie d'année de travail, à tout salarié non enseignant régulier, qui a accumulé trois (3) ans d'ancienneté et qui en fait la demande avant le 1^{er} avril, pour un congé sans traitement à temps complet, ou avant le 1^{er} mai pour un congé sans traitement à temps partiel pour l'année de travail ou pour une partie d'année de travail. Le congé peut être accordé une fois par période de cinq (5) ans. Le Collège répond par écrit au salarié non enseignant ayant fait une demande, au plus tard le 31 mai suivant.

Le congé sans traitement est renouvelable une fois à l'intérieur de la période de cinq (5) ans. La durée minimale d'un tel congé est de trois (3) mois sans excéder douze (12) mois.

Un (1) salarié non enseignant à la fois par classe d'emploi peut bénéficier de ce congé durant une même année de travail. Si plusieurs salariés non enseignants font une demande, les congés sont accordés par ordre d'ancienneté. Le salarié non enseignant qui obtient un congé sans traitement est réintégré, à son retour, au poste qu'il détenait au moment de son départ.

Congé sans traitement pour le personnel enseignant

7-7.03

Le Collège peut accorder un congé sans traitement.

7-7.04

Le Collège accorde un congé sans traitement à temps complet pour l'année de travail suivante à tout enseignant permanent qui en fait la demande avant le 1^{er} avril.

Le Collège accorde un congé sans traitement à temps partiel pour l'année de travail suivante à tout enseignant permanent qui en fait la demande au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réunion de consultation de son champ prévue au deuxième alinéa de la clause 8-4.07.

Cependant, dans le cas d'un enseignant permanent à temps partiel qui fait une demande de congé sans traitement à temps partiel, le Collège peut refuser cette demande si celle-ci a pour effet de laisser vacante une charge d'enseignement inférieure à trente pour cent (30 %).

Le Collège répond par écrit à l'enseignant ayant fait une demande au plus tard le 31 mai suivant.

Le congé sans traitement est renouvelable selon les modalités prévues, à la demande de l'enseignant. Toutefois, le congé à temps complet ou à temps partiel pour une année scolaire ne peut excéder une durée de deux années consécutives ou l'équivalent.

Travail à temps partagé

7-7.05

- a) Un enseignant permanent à temps complet peut partager son poste de travail avec un (1) ou plusieurs enseignants permanents ayant la spécialisation requise en autant qu'ils en fassent la demande écrite au Collège au plus tard le 1^{er} avril.
- b) Le partage de poste ne peut se faire que sur une année complète ;
- c) La demande de partage de poste se fait pour l'année scolaire suivante ;
- d) Le fractionnement du poste se fait selon les modalités convenues entre les enseignants et le Collège sans toutefois qu'il soit possible de fractionner un groupe-cours ;
- e) Un maximum de quatre (4) postes d'enseignement 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 consécutives.

Modalités des congés

7-7.06

Dans le cas d'un congé à temps partiel, le traitement du salarié est fixé au prorata de la tâche effectivement accomplie.

7-7.07 Droits et avantages

Durant le congé prévu aux clauses 7-7.01, 7-7.02, 7-7.03, 7-7.04, 7-7.05 et 7-7.11, le salarié bénéficie de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention et entre autres des avantages suivants :

- a) Assurance-vie, à condition que le salarié 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 7-2.00, au prorata de sa tâche;
- d) Accumulation de l'ancienneté, comme si le salarié était au travail;
- e) Accumulation de l'expérience au prorata de la charge de travail ou de la semaine de travail effectivement accomplie;
- f) Participation au perfectionnement;
- g) Régime de retraite, à condition qu'il verse sa quote-part.

7-7.08

Si le salarié néglige de revenir lors de l'échéance de son congé sans traitement sans avoir eu une autorisation de prolongation, il est considéré comme ayant démissionné à la date de la fin de son congé à moins d'un cas de force majeure dont la preuve lui incombe.

7-8.00 Charges publiques

7-8.01

Le Collège reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

7-8.02

Sur demande écrite faite trente (30) jours de calendrier avant la date de son départ, le salarié obtient du Collège un congé sans traitement n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidat à une élection municipale, scolaire, fédérale ou provinciale.

7-8.03

Le salarié défait peut, s'il le désire, reprendre, à la fin de son congé sans traitement, le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ.

7-8.04

Le salarié élu à une élection municipale ou scolaire bénéficie, après avoir avisé le Collège un (1) jour ouvrable à l'avance, de congés sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.

7-8.05

Le salarié élu à une élection fédérale ou provinciale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

7-8.06

Le salarié élu à une élection fédérale ou provinciale peut, à l'expiration de son mandat, reprendre son poste ou un poste semblable à celui qu'il détenait au moment de son congé sans traitement si un tel poste est disponible.

7-8.07

Le Collège reconnaît au salarié le droit d'être nommé sur une commission d'enquête gouvernementale et le salarié ainsi nommé bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

7-8.08

Dans les trente (30) jours de calendrier précédant la fin de son mandat, le salarié doit signifier au Collège sa décision de revenir au travail. À défaut de quoi, il est considéré comme ayant remis sa démission.

7-8.09

Le salarié non enseignant qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale, fédérale, provinciale ou référendaire, peut utiliser à cette fin ses jours de vacances accumulés de l'année en cours après entente avec le Collège.

7-9.00 Congé sabbatique à traitement différé

7-9.01

Le congé sabbatique à traitement différé a pour effet de permettre à un salarié régulier d'étaler son traitement d'une période de travail donnée sur une période plus longue comprenant la durée du congé.

7-9.02

Toutefois, le congé sabbatique à traitement différé prévu à la présente convention comporte les particularités suivantes :

1. Le salarié non enseignant régulier ou l'enseignant permanent obtient sur demande écrite, présentée avant le 1^{er} avril de l'année précédant le début du « contrat », un congé sabbatique à traitement différé aux conditions décrites au présent sous-chapitre. Le Collège répond par écrit à l'enseignant ayant fait une demande au plus tard le 15 mai suivant.
2.
 - a) Un maximum de deux (2) salariés non enseignants et de quatre (4) salariés enseignants peuvent être effectivement en congé sabbatique à traitement différé au même moment dont un maximum d'un (1) par classe d'emploi pour le personnel non enseignant et un maximum de deux (2) par matière pour les enseignants.
 - b) Advenant le cas où les demandes de congé sabbatique à traitement différé entraînent le dépassement des maxima prévus à l'alinéa a) précédent, le critère de l'ancienneté générale au Collège s'applique pour respecter ces maxima. De plus, un salarié qui a déjà bénéficié de ce congé doit, s'il y a lieu, céder son tour à un salarié qui a moins d'ancienneté générale au Collège ;
3. Pendant chacune des années de travail visées par le « contrat » du congé sabbatique à traitement différé, le salarié ne reçoit qu'un pourcentage du traitement applicable en vertu de la convention collective, ledit pourcentage étant déterminé par la durée du « contrat ».
4. Le congé sabbatique à traitement différé se prend à la dernière année ou demi-année du « contrat ».
5. Sous réserve de l'application de l'article 192 de la Loi modifiant les régimes de retraite, chacune des années de travail visées par le « contrat » vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur (R.R.E.G.O.P., R.R.C.E. et R.R.E), le Collège assumant la différence des cotisations (due au pourcentage du traitement mentionné au paragraphe 3 de la clause 7-9.02).

7-9.03

Dans le cas où un salarié bénéficie d'un congé sabbatique à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent :

1) Période couverte par la présente clause et retour au travail

- a) Les dispositions de la présente clause peuvent s'appliquer à un salarié donné pour une période de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans;
- b) Cette période est ci-après appelée le contrat;
- c) Après son congé sabbatique, le salarié doit revenir au travail au Collège pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant ou après la période du contrat.

2) Durée du congé sabbatique et prestation de travail

A. Pour le personnel enseignant :

Le congé sabbatique d'un enseignant est d'une (1) année scolaire ou d'une demi-année scolaire et selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat.

Congé d'une année scolaire

- Contrat de trois (3) ans : 66,66% du traitement
- Contrat de quatre (4) ans : 75% du traitement
- Contrat de cinq (5) ans : 80% du traitement

Congé d'une demi-année scolaire - cent (100) premiers jours

- Contrat d'une année et demie (1,5) : 66,67 % du traitement
- Contrat de deux années et demi (2,5) : 80 % du traitement
- Contrat de trois années et demi (3,5) : 85,71 % du traitement
- Contrat de quatre années et demi (4,5) : 88,89 % du traitement

Congé d'une demi-année scolaire – cent (100) derniers jours

- Contrat de deux (2) ans : 75 % du traitement
- Contrat de trois (3) ans : 83,34% du traitement
- Contrat de quatre (4) ans : 87,5 % du traitement
- Contrat de cinq (5) ans : 90% du traitement

B. Pour le personnel non enseignant :

Le régime de congé sabbatique peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé déterminées au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat :

| Durée du congé | Durée de participation au régime (contrat) | | | |
|----------------|--|---------|---------|---------|
| | 2 ans | 3 ans | 4 ans | 5 ans |
| 6 mois | 75,00 % | 83,33 % | 87,50 % | 90,00 % |
| 7 mois | 70,83 % | 80,56 % | 85,42 % | 88,33 % |
| 8 mois | 66,67 % | 77,78 % | 83,33 % | 86,67 % |
| 9 mois | | 75,00 % | 81,25 % | 85,00 % |
| 10 mois | | 72,22 % | 79,17 % | 83,33 % |
| 11 mois | | 69,44 % | 77,08 % | 81,67 % |
| 12 mois | | 66,67 % | 75,00 % | 80,00 % |

C. Autres conditions :

- a) Pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail du salarié est la même que celle de tout autre salarié régulier ;
- b) À son retour, le salarié est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention ;
- c) Si le congé sabbatique est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé ;
- d) Le congé sabbatique ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit.

3) Droits et avantages

Pendant chacune des années scolaires visées par le contrat, le salarié ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués au paragraphe 2 de la présente clause. Le pourcentage de traitement différé ne peut cependant excéder trente-trois et un tiers (33 1/3) pour cent par année civile.

Sous réserve des dispositions prévues à la présente clause, pendant la durée du contrat et pour chacune des années scolaires qui y sont prévues, le salarié bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu de la convention s'il était réellement en fonction au Collège.

- a) Pendant le congé sabbatique, le salarié ne peut recevoir aucune autre rémunération du Collège ou d'une autre personne ou société avec qui le Collège a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat ;
- b) Chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des trois (3) régimes de retraite actuellement en vigueur (R.R.E.G.O.P, R.R.E. et R.R.C.E.), le Collège assumant le différé des cotisations (dû au pourcentage du traitement mentionné au paragraphe 2 de la clause 7-9.03).

- 4) Advenant la retraite, le désistement, la démission, le congédiement ou le non-renouvellement du salarié, le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

- a) Le salarié n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé) :

Le Collège rembourse au salarié, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de l'entente si le contrat n'était pas en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce sans intérêts ;

- b) Le congé sabbatique est en cours :

Le calcul du montant dû s'effectue de la façon suivante :

Montant reçu par le salarié durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement du salarié en application du paragraphe 3 de la présente clause; le Collège rembourse ce solde au salarié ;

- c) Aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que le salarié aurait eus s'il n'avait jamais adhéré au contrat.

5) Congé sans traitement

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

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

6) Mise à pied du salarié

Dans le cas où le salarié est mis à pied, le contrat prend fin à la date de la mise à pied et les dispositions du paragraphe 4 s'appliquent. Toutefois les traitements non versés sont remboursés sans être sujets à cotisation au régime de retraite.

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

- a) Le salarié mis à pied est rappelé au Collège la ou avant la première journée de travail suivant sa mise à pied;
- b) Dans le cas d'un congé d'une (1) année, la date effective de la mise à pied coïncide avec le début de l'année de congé.

7) Invalidité

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

Dans ce cas, le salarié choisit :

1. Soit de continuer sa participation au contrat et reporter le congé à un moment où il ne sera plus invalide sous réserve de l'alinéa c) du paragraphe 7-9.03 2 C). Le salarié a droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur le traitement prévu au contrat.

S'il advenait que l'invalidité se poursuive durant la dernière année du contrat, celui-ci peut alors être interrompu avant que ne débute le congé, jusqu'à la fin de l'invalidité, sous réserve de l'alinéa c) du paragraphe 7-9.03 2 C).

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

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

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

Le salarié a droit, durant ce congé sabbatique, au montant déterminé dans le contrat. À compter de la date de retour au travail, s'il est encore invalide, il a droit à la prestation d'assurance-salaire. Il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire en vigueur en vertu du régime d'assurance collective.

c) L'invalidité dure plus de deux ans :

1. Durant les deux (2) premières années, le salarié est traité tel qu'il est prévu précédemment.
2. À la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et le traitement non versé est remboursé sans intérêts sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite; de plus, toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

8) Décès du salarié

Advenant le décès du salarié pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues au sous-alinéa 2 de l'alinéa c) du paragraphe 7) s'appliquent.

9) Congé de maternité (21 semaines), congé de paternité (5 semaines) congé d'adoption (5 semaines)

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

b) Le congé survient avant et se termine avant le congé sabbatique :

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

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

Dans ce cas, le salarié choisit :

1. Soit de reporter le congé sabbatique à une autre année scolaire sous réserve de l'alinéa c) du paragraphe 7-9.03 2C);
2. Soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions du paragraphe 4 s'appliquent.

10) En cas d'incompatibilité avec d'autres articles de la convention, les dispositions de cette clause ont préséance.

7-10.00 Régime de mise à la retraite de façon progressive

7-10.01

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

7-10.02

Seul le salarié à temps plein participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (R.R.E.G.O.P., R.R.C.E. et R.R.E.) peut se prévaloir de ce régime, et ce, une seule fois.

7-10.03

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

Le salarié signe le formulaire prescrit par la C.A.R.R.A. et en transmet une copie au Collège.

7-10.04

- a) Le salarié qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit au Collège normalement avant le 1^{er} avril précédant l'année de travail où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive ;
- b) La demande précise la période envisagée par le salarié pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année visée ;
- c) En même temps que sa demande, le salarié fournit au Collège une attestation de la C.A.R.R.A. à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

7-10.05

L'octroi d'une demande visant la mise à la retraite de façon progressive est du ressort du Collège; cependant, dans le cas de refus, le Collège, si le salarié en fait la demande, lui fournit les raisons de son refus.

7-10.06

Sous réserve de la clause 7-10.01, le Collège peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé du salarié pour tenir compte de l'organisation de l'école ou de l'enseignement; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre le Collège et le salarié.

Pendant la durée de l'entente, le Collège répartit la tâche du salarié en tenant compte du pourcentage de temps travaillé; la répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.

7-10.07

Le salarié a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche qu'il assume par rapport à la tâche d'un salarié à temps complet.

7-10.08

Les autres bénéfices monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurances et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.

7-10.09

Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente aux fins des trois (3) régimes de retraite actuellement en vigueur (R.R.E.G.O.P., R.R.C.E. et R.R.E.) est celui que le salarié aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance-salaire s'applique, qu'il aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime.

7-10.10

La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des trois (3) régimes de retraite actuellement en vigueur (R.R.E.G.O.P., R.R.C.E. et R.R.E.).

7-10.11

Pendant la durée de l'entente, le salarié et le Collège doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si le salarié ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.

7-10.12

Pendant la durée de l'entente, le salarié accumule ancienneté et expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.

7-10.13

Le salarié a droit à tous les bénéfices de la convention collective qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.

7-10.14

Dans le cas où le salarié n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où le salarié aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) ans.

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

7-10.15

- a) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le congédiement, le non-renouvellement, le décès du salarié, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 7-10.14, l'entente prend fin à la date de l'événement ;
- b) Dans la mesure et aux fins prévues par règlement :
 - 1) L'entente devient nulle dans le cas où le salarié cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente;
 - 2) L'entente prend fin :
 - Dans le cas où le salarié cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente;
 - Dans le cas où le salarié et le Collège décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente.
 - 3) Avis de cessation :

L'avis de cessation doit parvenir au Collège avant le 15 mars pour prendre effet l'année scolaire suivante.
- c) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

7-10.16

Le salarié démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.

7-10.17

Le Collège et le salarié signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

7-11.00 Programme volontaire de réduction du temps de travail

Le Collège n'est pas tenu de permettre à un total de plus de dix (10) enseignants permanents, mais limité à trois (3) enseignants permanents par champ d'enseignement, pour les champs de français, mathématiques, sciences, univers social et anglais, limité à deux (2) enseignants pour le champ d'éducation physique et à la santé et limité à un (1) enseignant par champ d'enseignement pour les autres champs d'enseignement, ni à plus de cinq (5) salariés non enseignants réguliers, mais limité à un (1) salarié non enseignant régulier par classe d'emploi, de s'absenter en même temps pour les congés prévus aux clauses suivantes :

| | |
|---------|--|
| 7-7.00 | Congé sans traitement pour une année ou une partie d'année |
| 7-11.00 | Programme volontaire de réduction du temps de travail |

Advenant le cas où les demandes de congés entraînent le dépassement des maxima prévus au premier paragraphe, le critère de l'ancienneté générale au Collège s'applique pour respecter ces maxima. De plus, un salarié qui a déjà bénéficié de ce congé doit, s'il y a lieu, céder son tour à un salarié qui a moins d'ancienneté générale au Collège.

7-11.01 Définition

Le programme volontaire de réduction du temps de travail a pour effet de permettre la réduction de la tâche éducative dans le cas d'un enseignant ou de la charge de travail qu'accomplit un salarié non enseignant à temps complet.

La tâche éducative annuelle de l'enseignant participant au programme ne peut être inférieure à quarante pour cent (40 %) ou supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) d'une tâche éducative à temps complet. La charge annuelle de travail du salarié non enseignant participant au programme ne peut être inférieure à cinquante pour cent (50 %) ou supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) d'une charge de travail à temps complet.

7-11.02 Application

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

Le programme volontaire de réduction du temps de travail continue de s'appliquer tant que la mesure appelée « Aménagement et réduction du temps de travail » entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1996 existe.

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

7-11.03 Admissibilité

- a) L'enseignant est admissible au programme volontaire de réduction du temps de travail s'il est permanent à temps complet et a au moins trois (3) années d'ancienneté ;
- b) Le salarié non enseignant est admissible au programme volontaire de réduction du temps de travail s'il est régulier à temps complet et a au moins trois (3) années d'ancienneté.

7-11.04 Participation au programme

Sous réserve de la clause 7-11.00, le Collège accorde une telle réduction à tout salarié non enseignant admissible qui en fait la demande avant le 1^{er} avril. Cette réduction est renouvelable une fois à l'intérieur d'une période de cinq (5) ans. La durée minimale d'un tel congé est de trois (3) mois sans excéder douze (12) mois.

Sous réserve de la clause 7-11.00, le Collège accorde une telle réduction à tout enseignant admissible qui en fait la demande au plus tard dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réunion de consultation de son champ prévue au deuxième alinéa de la clause 8-4.07. Cette réduction est renouvelable selon les modalités prévues, à la demande de l'enseignant. Toutefois, le congé à temps partiel pour une année scolaire ne peut excéder une durée de deux (2) années consécutives ou l'équivalent.

Le Collège répond par écrit au salarié ayant fait une demande, au plus tard le 31 mai suivant.

La participation au programme est établie selon la demande faite par le salarié.

7-11.05 Salaire

Pendant la durée du programme, le salarié est rémunéré en fonction du pourcentage résiduel de la tâche éducative ou de travail. Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le salarié recevrait s'il ne participait pas au programme.

7-11.06 Réduction de la tâche éducative ou de la charge de travail et disponibilité

Pendant la durée de sa participation au programme, le pourcentage de la tâche éducative de l'enseignant ou de la charge de travail du salarié non enseignant est en fonction de l'aménagement convenu entre ce salarié et le Collège.

Si la répartition de la tâche éducative ou de la charge de travail ne peut pas respecter le pourcentage de charge demandée par le salarié, le Collège avise ce salarié avant le 31 mai. Le salarié concerné peut alors annuler ou modifier sa demande dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis.

7-11.07 Droits et avantages

Pendant la durée de sa participation au programme, le salarié bénéficie de tous les droits et privilèges prévus à la présente convention et, entre autres, des avantages prévus à l'article 7-7.07.

Sous réserve des lois fiscales en vigueur, de la loi sur le RREGOP, des règles de la CARRA et tant que la mesure appelée « Aménagement et réduction du temps de travail » existe, pendant toute la durée de sa participation au programme, le salarié se voit reconnaître aux fins de son régime de retraite le service qui lui serait reconnu s'il ne participait pas au programme. Le traitement admissible pour la cotisation du salarié est celui qu'il aurait reçu, n'eût été sa participation au programme.

7-12.00 Régime de retraite

7-12.01

La Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) s'applique aux salariés couverts par la présente convention, qui ne sont pas assujettis au régime de retraite des enseignants (R.R.E.) ou au régime de retraite de certains enseignants (R.R.C.E.).

7-13.00 Perfectionnement

7-13.01

Le Collège, dans le but d'encourager le perfectionnement des salariés défini à la clause 7-13.03, s'engage à fournir pour chacune des années de travail de la présente convention un montant de deux cent soixante dollars (260 \$) par salarié à temps complet ou l'équivalent. Le nombre de salariés est calculé au 1^{er} octobre de chaque année.

Les soldes affectés à ce budget au cours d'une année sont reportés à l'année suivante.

7-13.02

- a) Le Collège et le Syndicat forment un comité paritaire de perfectionnement. Chaque année avant le 15 septembre, chaque partie nomme deux (2) représentants.

Le mandat des représentants est d'au moins un (1) an et est renouvelable.

Les représentants du Syndicat sont libérés sans perte de traitement pour participer aux activités du comité.

- b) Le comité de perfectionnement a pour mandat :

- 1) D'établir les critères relatifs à l'utilisation des fonds prévus à la clause 7-13.01;
- 2) De déterminer les priorités annuelles et d'en informer les salariés;
- 3) D'identifier les besoins de perfectionnement pour l'ensemble des salariés et prévoir des activités pour y répondre;
- 4) De recevoir les demandes de perfectionnement des salariés, de les analyser et d'y répondre en fonction des critères et priorités retenus;
- 5) De rembourser les dépenses reliées aux activités de perfectionnement et d'en faire rapport aux parties deux (2) fois par année, soit le 30 janvier et le 30 septembre de l'année de travail suivante.

- c) Le comité détermine son mode de fonctionnement et tient un compte rendu de ses délibérations.

- d) Une entente entre les représentants des parties au comité lie le Collège, le Syndicat et le salarié.

- e) À défaut d'entente, le litige est réglé selon les dispositions prévues au chapitre 9-0.00.

7-13.03

Aux fins de l'application du présent article, le mot « perfectionnement » désigne l'un des trois (3) genres de perfectionnement suivant :

Aux fins de l'application du présent article, le mot « perfectionnement » désigne des activités permettant aux salariés de développer ou d'acquérir les compétences, les habiletés et les connaissances théoriques pertinentes à l'exercice des fonctions qui leur sont confiées, à modifier leurs habitudes de travail, à

améliorer leurs fonctions, à les préparer à d'autres fonctions pouvant être accomplies au Collège ou améliorer leurs compétences générales.

Le perfectionnement désigne également des activités de mise à jour faisant suite, par exemple, à l'implantation de nouveaux programmes de formation, à l'application de nouveaux programmes de formation, à l'application de nouvelles méthodes d'enseignement, à un changement technologique au sens de la clause 6-18.00 ou à une modification de l'organisation du travail.

Les activités de perfectionnement peuvent être de trois (3) types :

1. Les sessions de formation, que celles-ci s'adressent à un ou plusieurs salariés à la fois, qu'elles aient lieu au Collège ou à l'extérieur;
2. Les colloques et les congrès de nature professionnelle;
3. Les cours dispensés par une institution de formation reconnue par le ministère de l'Éducation ou toute autre activité acceptée par le comité.

7-13.04 Formation – Préparation à la retraite

Tout salarié a droit de s'absenter, sans perte de traitement, pendant au plus deux (2) jours, pour participer à une formation de préparation à la retraite donnée par tout organisme dont conviennent les parties, au choix du salarié.

Pour être admissible à une telle formation, le salarié doit :

- avoir atteint l'âge de cinquante (50) ans;
- avoir fait une demande écrite au Collège, qui ne peut la refuser sans motif valable, au moins trente (30) jours avant le début de la formation; et,
- ne pas s'être déjà absenté du Collège sans perte de traitement ni avoir déjà obtenu un remboursement de dépenses pour participer à une formation de préparation à la retraite.

L'employeur rembourse au salarié, sur présentation de pièces justificatives, les frais encourus pendant au plus quarante-huit (48) heures, d'inscription, de déplacement, d'hébergement et de subsistance, selon les modalités en vigueur au Collège pour le perfectionnement.

Un nombre maximal de trois (3) salariés par unité d'accréditation peuvent s'absenter en même temps pour participer à une formation de préparation à la retraite.

7-13.05

Le Collège peut accorder au salarié qui en fait la demande un allègement de la semaine de travail sans perte de traitement, selon les critères qu'il détermine, en vue d'améliorer son travail professionnel au Collège.

CHAPITRE 8-0.00 - TÂCHE DU PERSONNEL ENSEIGNANT

8-1.00 Principes généraux

8-1.01

En accord avec les politiques et les programmes d'études prescrits par le ministère de l'Éducation et le Collège, l'enseignant choisit la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours. L'évaluation des élèves est une responsabilité partagée entre l'enseignant et le Collège et se réalise conformément à la politique d'évaluation du Collège.

Les guides pédagogiques préparés par le ministère de l'Éducation et le Collège sont des instruments mis à la disposition des enseignants à titre indicatif.

8-1.02

Le Collège met à la disposition des enseignants le matériel didactique qu'exige l'enseignement de chaque matière.

Tout matériel produit par l'enseignant dans l'exercice de ses fonctions demeure la propriété du Collège.

8-1.03

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) De dispenser des cours et des activités de récupération et d'enrichissement dans les limites des programmes prescrits par le ministère de l'Éducation et le Collège;
- 2) De collaborer avec les autres membres du personnel éducatif du Collège en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins d'apprentissage et de comportement social individuels et collectifs des élèves;
- 3) D'organiser et de superviser des activités étudiantes;
- 4) D'assurer la surveillance de ses élèves durant ses périodes de cours et les activités éducatives auxquelles il est tenu de participer;
- 5) D'assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves;
- 6) D'évaluer le rendement, le comportement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et d'en faire rapport au Collège et aux parents selon le système en vigueur;
- 7) De surveiller les élèves qui lui sont confiés ainsi que les autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
- 8) De participer aux réunions et aux activités en rapport avec son travail;
- 9) De participer aux journées pédagogiques;
- 10) De surveiller les élèves lors des sessions d'examens.

8-2.00 Année de travail

8-2.01

L'année de travail du personnel enseignant comporte deux cents (200) jours de travail répartis selon le calendrier scolaire entre le 23 août et le 30 juin suivant.

Toutefois, le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour déplacer le début et la fin de chaque année de travail, mais en aucun cas ce déplacement ne peut causer une augmentation ou une diminution du nombre annuel de jours de travail.

8-3.00 Semaine régulière de travail

8-3.01

La semaine régulière de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. Cependant, l'enseignant n'est tenu d'être au Collège que le temps nécessaire à l'exécution des attributions caractéristiques de sa tâche éducative telle que définie à la clause 8-1.03 et explicitée à la clause 8-4.00.

8-3.02 Repas

L'enseignant a droit à une période ininterrompue de soixante (60) minutes effectives pour prendre son repas.

Le fait de participer à un exercice de sécurité planifié (confinement, évacuation d'urgence, etc.) est considéré comme du temps travaillé. Dans l'éventualité de la tenue d'un exercice de sécurité pendant sa période prévue pour le repas, l'enseignant tenu de participer à un tel exercice se voit rémunérer pour une (1) période, selon 5-12.04 pour sa participation à l'exercice.

8-3.03 Retard

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

8-3.04 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.

8-4.00 Tâche éducative et activités professionnelles connexes

8-4.01

La tâche éducative est d'un maximum de vingt (20) périodes de soixante (60) minutes par semaine pour l'enseignant à temps complet.

8-4.02

Dans le cas où l'organisation de l'enseignement est sur un cycle différent d'un cycle de cinq (5) jours, le nombre de périodes de soixante (60) minutes mentionné à la clause 8-4.01 est ajusté proportionnellement.

8-4.03

La tâche éducative comprend la présentation des cours et des activités complémentaires.

Pour l'enseignant à temps complet, le nombre de périodes d'activités complémentaires correspond à la différence entre vingt (20) périodes et son nombre de périodes d'enseignement par semaine. Ce calcul peut être annualisé.

Dans le cas d'un enseignant à temps complet qui a une charge d'enseignement moindre que seize (16) heures quarante (40) minutes par semaine de cinq (5) jours, le temps consacré aux activités complémentaires peut être proportionnel à sa charge d'enseignement, uniquement aux conditions suivantes :

- tant que cet enseignant n'a pas obtenu sa permanence;

et

- tant que cet enseignant n'a pas obtenu, pour une année scolaire, une tâche éducative équivalente à la tâche éducative maximale, en excluant les remplacements.

Le cas échéant, l'enseignant est rémunéré au pourcentage de la charge éducative qu'il assume par rapport à celle maximale de vingt (20) périodes de soixante (60) minutes par semaine de cinq (5) jours. Cet enseignant est considéré à temps complet pour l'application de la convention collective.

Pour l'enseignant à temps partiel, le nombre d'heures d'activités complémentaires est proportionnel à sa charge d'enseignement par rapport à une charge d'enseignement de seize (16) heures quarante (40) minutes.

La détermination des activités complémentaires est prévue à la clause 8-4.08.

8-4.04 Charge d'enseignement

Le temps à consacrer à la présentation de cours est d'au moins treize (13) heures cinquante-trois (53) minutes sans excéder dix-huit (18) heures quatre (4) minutes par semaine pour un enseignant à temps complet.

Le temps consacré aux activités complémentaires d'un enseignant dont la charge d'enseignement est inférieure à treize (13) heures cinquante-trois (53) minutes par semaine est proportionnel à sa charge d'enseignement par rapport à une charge d'enseignement de seize (16) heures quarante (40) minutes.

Lors de la consultation prévue à la clause 8-4.07, l'enseignant peut demander, ou le Collège peut proposer, une tâche dépassant seize (16) heures quarante (40) minutes d'enseignement sans excéder dix-huit (18) heures quatre (4) minutes par semaine si cela n'a pas pour effet d'empêcher la création d'une charge d'enseignement à temps complet. Le nombre de périodes d'activités complémentaires de l'enseignant est alors réduit d'autant.

Cependant, les règles de constitution des tâches doivent être telles que la moyenne du nombre de périodes d'enseignement pour l'ensemble des enseignants ne peut excéder seize (16) heures cinquante (50) minutes par semaine.

De plus, le Collège ne peut offrir à un enseignant plus de dix-huit (18) heures quatre (4) minutes de cours par semaine si un enseignant à temps partiel déjà à l'emploi du Collège et possédant la spécialisation nécessaire est disposé à dispenser ces cours.

Tout enseignant est libre d'accepter ou de refuser de dispenser un nombre de périodes de cours excédant seize (16) heures quarante (40) minutes par semaine.

De même si le Collège, en cours d'année, demande une modification de la charge d'enseignement d'un enseignant, celui-ci peut accepter ou refuser. S'il accepte la nouvelle charge d'enseignement, le temps consacré aux activités complémentaires est ajusté de façon à être proportionnel à sa nouvelle charge par rapport à une charge d'enseignement de seize (16) heures quarante (40) minutes et son salaire est ajusté en conséquence.

Si sa nouvelle tâche éducative est supérieure à vingt (20) heures par semaine de cinq (5) jours, l'enseignant est rémunéré conformément à la clause 5-12.03.

Dans l'établissement de la charge d'enseignement, le Collège s'engage à créer le plus grand nombre possible de charges d'enseignement à temps complet.

8-4.05

Le Collège ne peut obliger un enseignant à exercer une charge d'enseignement qui ne correspond pas à la spécialisation telle que définie à la clause 5-9.02 de la convention collective à moins qu'il ne s'agisse d'une discipline qui n'exige pas de spécialisation particulière.

8-4.06

Dans le cas où l'organisation de l'enseignement est sur un cycle différent d'un cycle de cinq (5) jours, le nombre d'heures mentionné à la clause 8-4.04 est ajusté proportionnellement.

8-4.07 Détermination de la charge d'enseignement

Avant le 1^{er} avril, le Collège demande aux enseignants de chaque champ de faire part de leurs intentions quant à leurs charge et tâche d'enseignement désirées pour l'année scolaire suivante (par exemple : congé sans traitement, classe et discipline souhaitées, etc.). Les intentions ainsi fournies par les enseignants ne sont émises qu'à titre indicatif.

Entre le 1^{er} avril et le 30 avril de chaque année, le Collège consulte les enseignants de chaque champ ainsi que ceux qui possèdent la spécialisation, après avoir préalablement déposé un projet de découpage des charges d'enseignement. À cette consultation sont convoqués l'enseignant permanent et l'enseignant non permanent non remplaçant. L'enseignant non permanent remplaçant, quant à lui, est invité. Lors de cette consultation, si les enseignants convoqués d'un champ sont d'accord avec le découpage, ils inscrivent leur nom à côté de la charge désirée. En cas de désaccord, les enseignants du champ concerné proposent un nouveau découpage des charges d'enseignement.

En cas d'accord au 2^e alinéa, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, le Collège dépose, auprès des enseignants de chaque champ ainsi que ceux qui possèdent la spécialisation, la version finale de la répartition des charges d'enseignement.

En cas de désaccord au 2^e alinéa, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, le Collège dépose, auprès des enseignants de chaque champ ainsi que ceux qui possèdent la spécialisation, la version finale du découpage des charges d'enseignement. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, les enseignants de chaque champ, après s'être rencontrés, déposent au Collège une proposition de répartition de charges d'enseignement pour chaque enseignant du champ concerné.

Entre le 10 et le 21 mai, le Collège détermine la charge d'enseignement de chaque enseignant permanent et de chaque enseignant non permanent non remplaçant pour l'année scolaire suivante et l'en informe par écrit.

Si le Collège ne retient pas la proposition de répartition de charge d'enseignement des enseignants d'un champ, elle informe, par écrit et dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, chaque enseignant dont la proposition n'a pas été retenue, des motifs de sa décision.

À moins qu'elle ne contrevienne à l'article 10-2.00, cette décision ne peut faire l'objet d'un grief.

Dans le cas où une charge demeure vacante après le dépôt de la version finale de la répartition des charges d'enseignement, le Collège procède par voie d'affichage.

Dans tous les cas d'affichage, la durée est d'au moins trois (3) jours ouvrables.

8-4.08 Détermination des activités complémentaires

L'enseignant à temps complet se voit reconnaître trente (30) périodes par année pour les communications spécifiques avec les parents et l'accompagnement des élèves à besoins particuliers.

Pour l'enseignant à temps partiel, vingt (20) des périodes ci-haut mentionnées sont ajustées au prorata de sa charge d'enseignement par rapport à une charge d'enseignement de seize (16) heures quarante (40) minutes. Les dix (10) périodes restantes sont reconnues sans prorata.

Nonobstant ce qui précède, compte tenu de la discipline enseignée, les enseignants d'arts et d'éducation physique se voient reconnaître vingt (20) périodes par année. Cependant, ils peuvent se faire reconnaître dix (10) périodes supplémentaires s'ils proposent une activité d'accompagnement spécifique en lien avec leur discipline.

Pour l'enseignant à temps partiel d'arts et d'éducation physique, les vingt (20) périodes ci-haut mentionnées sont ajustées au prorata de sa charge d'enseignement par rapport à une charge d'enseignement de seize (16) heures quarante (40) minutes.

L'enseignant à temps complet qui est rattaché à une classe du 1^{er} cycle se voit reconnaître un nombre de périodes ne pouvant généralement excéder soixante-dix (70) périodes par année pour le soutien aux élèves, réparties entre diverses activités (récupération, titulariat, tutorat, passage primaire-secondaire, etc.).

L'enseignant à temps complet qui est rattaché à une classe du 2^e cycle se voit reconnaître un nombre de périodes ne pouvant généralement excéder soixante (60) périodes par année pour le soutien aux élèves, réparties entre diverses activités (récupération, ateliers correctifs, tutorat, persévérance scolaire, etc.).

Pour l'enseignant à temps partiel, les nombres de périodes ci-haut mentionnés sont ajustés au prorata de sa charge d'enseignement par rapport à une charge d'enseignement de seize (16) heures quarante (40) minutes.

L'enseignant complète sa tâche avec des activités complémentaires de son choix.

Au plus tard, cinq (5) jours ouvrables après la dernière journée pédagogique de la rentrée scolaire, l'enseignant détermine sa tâche éducative et remplit l'annexe L qu'il soumet au directeur de classe.

Au plus tard le 15 octobre, le directeur de classe valide l'annexe L avec l'enseignant et confirme sa tâche éducative.

De façon générale, la réalisation des activités complémentaires se fait entre le 1^{er} septembre et le 1^{er} juin de l'année scolaire.

Au plus tard le 31 octobre de chaque année, le Collège rend disponible à tous les enseignants la composition de la tâche complémentaire de chaque enseignant.

L'enseignant qui n'exerce pas de choix afin de compléter sa tâche éducative est affecté à des activités de surveillance ou d'études dirigées.

8-4.09 Activités professionnelles connexes

Outre la tâche éducative, les activités suivantes font partie de la tâche de l'enseignant et sont accomplies durant la semaine régulière de travail :

1. Surveillance de l'accueil;
2. Les rencontres reliées aux modifications au régime pédagogique;
3. Les rencontres d'équipe classe, cycle, discipline, école;
4. Les rencontres avec la direction, les collègues et les rencontres de consultation;
5. La conseillanc auprès des élèves;
6. Les communications avec les parents;
7. L'accompagnement des nouveaux enseignants.

8-4.10

Tout enseignant en congé sans traitement à temps complet, en congé pour activités professionnelles ou syndicales, en congé sabbatique à traitement différé, en congé parental ou en prolongation d'un congé parental, participe au processus prévu à la clause 8-4.07 lorsque son retour au travail est prévu pour l'année de travail suivante.

8-4.11 Répondants de matière

Si le Collège décide de maintenir les répondants de matière, il les nomme avant le 30 juin de l'année scolaire précédente.

Le répondant de matière agit à titre d'agent de liaison entre les enseignants du champ d'enseignement et la direction relativement à la vie pédagogique de ce champ, il suscite la participation des enseignants de son champ à l'organisation des activités du champ, il collabore à l'établissement des besoins didactiques et conseille la direction sur la pratique pédagogique et il anime au besoin les réunions du champ d'enseignement. Il peut être invité à participer aux réunions du comité pédagogique.

Il agit également à titre d'agent de liaison entre les enseignants de son champ et les autres intervenants du Collège.

Il ne possède aucun rôle d'encadrement ou de supervision auprès de ses pairs.

Le répondant de matière se voit reconnaître quinze (15) heures par année en activités complémentaires.

8-4.12 animateurs de classe

Si le Collège décide de maintenir les animateurs de classe, il les désigne lors de l'envoi des charges d'enseignement pour l'année scolaire suivante.

L'animateur de classe agit à titre d'animateur, de coordonnateur et d'agent de liaison auprès des enseignants relativement à la vie pédagogique de la classe, il suscite la participation des enseignants de sa classe à l'organisation, la supervision et l'animation des activités de sa classe, il assiste le nouvel enseignant et favorise son intégration à l'équipe, il collabore à l'établissement des besoins didactiques et conseille le directeur de classe sur la pratique pédagogique et il anime au besoin les réunions de classe. Il est membre du comité pédagogique.

Il agit également à titre d'agent de liaison entre les enseignants de sa classe et les autres intervenants du Collège.

Il ne possède aucun rôle d'encadrement ou de supervision auprès de ses pairs.

Généralement, l'animateur de classe est aussi répondant de matière de son champ.

La libération de la charge d'enseignement de chaque animateur est fixée à cent (100) heures par année scolaire. Il ne peut, en plus, bénéficier des heures prévues pour le répondant de matière à l'article 8-4.11.

8-4.13 Comité pédagogique

Le comité pédagogique est composé des animateurs de classe, des directeurs de classe, du directeur à la vie étudiante et aux affaires corporatives et du directeur des services éducatifs. Il conseille le directeur général sur tous les sujets d'ordre pédagogique.

Le procès-verbal des réunions est remis au Syndicat, affiché au salon du personnel et envoyé à tous les enseignants par courriel.

8-4.14 Charge nouvelle, vacante ou dépourvue de titulaire

- a) Lorsque, après la répartition des charges d'enseignement prévue à la clause 8-4.07 et avant la fin de l'année scolaire, une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel est nouvellement créée, devient vacante ou dépourvue de son titulaire pour toute l'année scolaire suivante, le Collège, à la demande d'au moins un enseignant du champ concerné, consulte les enseignants du champ concerné après avoir préalablement déposé un projet de découpage des charges d'enseignement. À cette consultation sont convoqués l'enseignant permanent et l'enseignant non permanent non remplaçant.

Lors de cette consultation, si les enseignants convoqués sont d'accord avec le découpage, ils inscrivent leur nom à côté de la charge désirée.

Lors de cette consultation, en cas de désaccord, les enseignants du champ concerné proposent au Collège un nouveau découpage des charges d'enseignement pour chaque enseignant. Cette proposition doit avoir été acceptée par les enseignants dont la tâche est modifiée par le nouveau projet de répartition.

Si le Collège accepte la proposition de répartition des enseignants, cette proposition remplace la répartition initiale déposée comme prévu au premier paragraphe.

Si le Collège refuse la proposition des enseignants, il détermine la charge d'enseignement de chaque enseignant permanent et de chaque enseignant non permanent non remplaçant pour l'année scolaire suivante et les en informe par écrit.

Dans tous les cas, le Collège dépose auprès des enseignants concernés la version finale de la répartition des charges d'enseignement dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

En aucun cas, la proposition de répartition choisie ne peut avoir pour effet de réduire la charge d'enseignement des enseignants non permanents pour laquelle ils ont déjà reçu une confirmation écrite.

À moins qu'elle ne contrevienne à l'article 10-2.00, cette décision ne peut faire l'objet d'un grief.

Dans le cas où aucun enseignant du champ concerné ne demande ce qui est prévu au paragraphe a), le Collège procède par voie d'affichage.

- b) Lorsqu'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel devient vacante pendant l'année scolaire en cours, le Collège en informe le personnel enseignant par voie d'affichage. L'enseignant permanent à temps partiel possédant la spécialisation requise et ayant postulé pour ladite charge a priorité sur tout autre enseignant. Si plus d'un enseignant permanent à temps partiel postule, le Collège procède par ancienneté. Tout enseignant non remplaçant non permanent à temps partiel possédant la spécialisation requise et ayant postulé pour ladite charge a priorité sur toute personne non encore à l'emploi du Collège et sur tout enseignant remplaçant. Le Collège attribue à l'enseignant la partie de charge vacante, par groupe, pour laquelle l'enseignant est disponible selon son horaire, à défaut de quoi il lui attribue la charge vacante en remplacement de la sienne.

L'enseignant permanent à temps complet qui est intéressé par la charge peut signifier son intérêt au Collège pour l'attribution des charges d'enseignement de l'année scolaire suivante.

Si l'enseignant conserve les groupes qu'il avait avant cette attribution pour les raisons mentionnées au paragraphe b) pour le reste de l'année scolaire, son statut devient celui de non-remplaçant.

La charge ou la partie de charge en remplacement est attribuée à l'enseignant qui a obtenu la charge vacante prévue au paragraphe b).

En cas de retour de l'enseignant remplacé à l'intérieur de l'année scolaire, l'enseignant qui a obtenu la charge vacante prévue au paragraphe b) perd les groupes prévus par le remplacement.

Dans tous les cas d'affichage, la durée est d'au moins trois (3) jours ouvrables.

8-4.15 Activités de classe

Après l'accord de la majorité des enseignants rattachés à une classe, l'enseignant à temps complet ou à temps partiel est tenu de participer aux activités de classe organisées par le Collège pour la classe à laquelle il est rattaché si les activités concernées se déroulent à l'extérieur du Collège à la condition que ces activités remplacent des activités inscrites à l'horaire de l'élève. Aux fins du présent paragraphe, chacune de ces activités de classe comporte un maximum de sept (7) périodes d'activités incluant la période de repas pour une journée d'activité. Si l'activité dépasse la durée maximale, les enseignants sont rémunérés selon la clause 5-12.04 pour le nombre de périodes excédant cette durée maximale.

Pour l'enseignant qui participe à une demi-journée d'activité, c'est-à-dire une journée qui comprend un ou des cours ou un ou des examens décloisonnés et une ou plusieurs activités, la journée comporte un maximum de sept (7) périodes à partir du début des cours, des examens décloisonnés ou des activités mis à l'horaire, incluant la période des repas. Ces sept (7) périodes ne peuvent débuter avant 8 heures le matin ni se terminer après 16h30. Si la journée dépasse l'amplitude ou la durée maximale, les enseignants sont rémunérés selon la clause 5-12.04 pour le nombre de périodes excédant cette amplitude ou cette durée maximale.

Les activités dont la durée prévue dépasse sept (7) périodes sont considérées comme des voyages et sont compensées par des périodes dans la tâche complémentaire. En aucun cas, un enseignant ne peut être tenu de participer à une activité qui implique une nuitée à l'extérieur de sa résidence.

Nonobstant ce qui précède, si les activités de classe se déroulent au Collège, les enseignants rattachés assurent l'encadrement desdites activités selon la planification établie par la direction du Collège.

Les enseignants rattachés qui dispensent des cours à d'autres classes le jour de l'activité sont libérés pour la durée de l'activité par la direction du Collège afin de dispenser ces cours si leurs services ne sont pas requis lors de l'activité. Ceux-ci demeurent disponibles pour effectuer, au besoin, les surveillances de cours rendues nécessaires par la participation d'autres enseignants à l'activité, conformément au nombre de périodes dégagées.

L'enseignant non rattaché qui se voit dégagé des cours normalement prévus à son horaire régulier lors de cette journée d'activité demeure disponible pour effectuer, au besoin, les surveillances de cours rendues nécessaires par la participation d'autres enseignants à l'activité, conformément au nombre de périodes qu'il avait à son horaire régulier de travail de la journée. Ces surveillances peuvent être regroupées de façon à réduire l'amplitude de présence au Collège pour cette journée.

Lors de ces journées ou ces demi-journées d'activités, l'enseignant à temps partiel qui accompagne ces groupes est rémunéré, conformément à la clause 5-12.04, pour la différence entre le nombre de périodes prévues à l'horaire du Collège couvertes par l'activité et l'équivalent des périodes de cours normalement prévues à l'horaire de l'enseignant pour cette journée ou cette demi-journée.

En cas d'absence, et pour fin d'application de la clause 5-12.08, pour une journée d'activité, l'enseignant à temps complet est considéré absent pour quatre (4) périodes. Pour une demi-journée d'activité, l'enseignant à temps complet est absent pour la durée de l'activité, en période, mais pour un maximum de trois (3) périodes.

Pour une journée d'activité et pour une demi-journée d'activité, l'enseignant à temps partiel est considéré absent uniquement pour le nombre de périodes initialement prévu à son horaire de travail, n'eût été de la journée ou de la demi-journée d'activité. Cet enseignant à temps partiel ne reçoit donc pas la rémunération supplémentaire prévue à la présente clause.

8-4.16 Surveillance des examens

Avant la fin de l'année scolaire, le Collège fait connaître toute modification à sa politique de surveillance des examens afin qu'elle entre en vigueur au début de l'année scolaire suivante, de façon à répartir équitablement cette surveillance entre les enseignants.

Pendant les sessions d'examens ou les examens ministériels, un (1) enseignant « dépanneur » par classe, en sus de l'enseignant responsable, doit assurer le remplacement des enseignants surveillants absents de sa classe.

Pendant un examen décloisonné, lorsque le Collège le juge nécessaire, un (1) enseignant « dépanneur » par classe en sus de l'enseignant responsable, assure le remplacement des enseignants surveillants absents de sa classe. Les heures effectuées par l'enseignant responsable et l'enseignant « dépanneur » en plus de leur horaire habituel de travail sont comptabilisées selon la politique de surveillance des examens. Les enseignants surveillants effectuent la surveillance selon le nombre d'heures de cours prévu à leur horaire habituel de travail pendant la durée de l'examen.

Le dépanneur assure le remplacement d'un enseignant-surveillant qui est absent. Il demeure disponible pour toute la durée de l'examen. Si le dépanneur n'assure pas un remplacement, il doit, de concert avec le responsable, assurer la relève des enseignants-surveillants pour permettre une pause-santé.

Le Collège forme un groupe additionnel pour les élèves d'une classe qui ont droit à du temps supplémentaire en mesure d'accompagnement. Ainsi, les élèves restent dans leur local pour toute la durée de l'épreuve. Dans le cas où le nombre d'élèves ayant droit à du temps supplémentaire pour un examen donné dépassait le nombre maximal d'élèves dans un groupe-repère prévu aux clauses 8-6.04 et 8-6.05 (36 élèves), le Collège peut jumeler ces élèves en surplus avec les élèves en mesure d'accompagnement d'une autre classe en respectant le nombre maximal d'élèves prévu aux clauses 8-6.04 et 8-6.05 (36 élèves). À défaut de quoi, le Collège rémunère un enseignant supplémentaire selon le taux du remplacement prévu à l'article 5-12.04 pour effectuer la surveillance de ce groupe d'élèves.

Nonobstant ce qui précède et les clauses 8-6.04 et 8-6.05, et uniquement dans le cas où il n'y a qu'un seul examen pour le groupe additionnel, le nombre maximum d'élèves dans le groupe lors des examens décloisonnés ou en session d'examens pour les élèves en mesure d'accompagnement peut être d'un maximum de quarante (40) élèves.

8-4.17 Rencontres et réunions

Le Collège peut convoquer les enseignants à des rencontres à l'intérieur de l'année de travail de l'enseignant en tenant compte des dispositions suivantes :

- a) L'enseignant est tenu d'assister à ces rencontres à l'intérieur de la semaine régulière de travail; cependant, l'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres prévues les samedis et les dimanches ou les jours de fêtes civiles ;
- b) L'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres avant 8H00 ou après 17H30 sauf pour les réunions de parents et les activités de groupe, de classe, de cycle ou collégiale, sous réserve du deuxième (2^e) paragraphe de la clause 8-4.15 ;

c) À l'extérieur de la semaine régulière de travail, l'enseignant est tenu d'assister, pendant son année de travail, à :

- Trois (3) réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres se tiennent en fin de journée et en soirée. L'enseignant est tenu d'être présent selon l'horaire des rendez-vous qui lui est applicable, mais au minimum pour une durée de trois (3) heures, dont deux (2) heures en soirée. Ces journées sont compensées par l'octroi de congés lors de la tenue de deux (2) journées pédagogiques. Lors de l'élaboration du calendrier scolaire, dans la mesure du possible, ces journées sont placées le lendemain desdites rencontres ;
- Des réunions supplémentaires convoquées par la Direction du Collège pour rencontrer les parents dans la mesure où sa présence est requise. Chacune de ces réunions supplémentaires, en excédent des trois (3) réunions de base, vaut quatre (4) périodes et est rémunérée conformément à la clause 5-12.04.

8-5.00 Journées pédagogiques

8-5.01

L'année de travail de l'enseignant comprend aussi des journées pédagogiques prévues 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 nombre de jours de présence obligatoire des élèves, ladite différence ne devant en aucun cas dépasser l'équivalent de vingt (20) jours.

8-5.02

Tout enseignant est tenu de participer aux activités prévues lors des journées pédagogiques.

L'enseignant à temps partiel est tenu de participer à un nombre de journées pédagogiques au prorata de sa tâche éducative par rapport à un enseignant à temps complet, incluant celles prévues aux clauses 3-5.02 et 8-4.17 c).

Exemple : Un enseignant à temps partiel qui a 50 % de tâche sera présent à 50 % des vingt (20) journées pédagogiques, soit 10 journées pédagogiques, incluant les trois journées pédagogiques citées au deuxième alinéa.

8-5.03

Chaque journée pédagogique comporte un maximum de six (6) heures d'activités excluant la période prévue pour les repas.

Lorsque la présence des enseignants est requise, le Collège peut utiliser un moyen qui lui semble efficace afin de contrôler les présences lors des journées pédagogiques.

Aux fins de rémunération, une journée pédagogique vaut quatre (4) périodes et une demi-journée pédagogique vaut deux (2) périodes.

8-6.00 Règles de formation des groupes

8-6.01 Moyenne d'élèves par groupe-repère

Les règles de formation des groupes doivent être telles que la moyenne du nombre d'élèves par groupe-repère pour l'ensemble des groupes-repères du Collège ne peut excéder : trente-quatre virgule cinq (34,5).

8-6.02

Si le Collège dépasse la moyenne prévue à la clause 8-6.01, une somme correspondant au montant de base accordé par le ministère de l'Éducation et aux frais de scolarité payés par les parents pour chaque élève créant un dépassement de la moyenne prévue à la clause 8-6.01 sera répartie parmi l'ensemble des enseignants dont un des groupes excède le maximum prévu.

8-6.03 Maximum d'élèves par groupe-repère

Le nombre d'élèves formant un groupe-repère (ex. : 1-G ou 2-A) au premier cycle est de 32.

Le nombre d'élèves formant un groupe-repère (ex. : 3-G ou 5-A) au deuxième cycle est de 33.

8-6.04 Dépassement du maximum d'élèves par groupe-repère

Le Collège peut dépasser d'un maximum d'élèves prévu à la clause 8-6.03 de quatre (4) élèves par groupe-repère au premier cycle et de trois (3) élèves par groupe-repère au deuxième cycle à la condition de respecter la moyenne d'élèves par groupe-repère prévue à la clause 8-6.01.

L'enseignant dont un groupe excède le maximum a droit à une compensation monétaire pour chacun des élèves en dépassement calculée comme suit :

| | | |
|------|---|--|
| C | = | (S. A. x 4,41 %/972) x D |
| S.A. | = | salaire annuel de l'enseignant tel que prévu à l'échelle |
| C | = | compensation |
| D | = | la durée du dépassement en nombre de périodes de cours |

8-6.05 Dépassement du maximum d'élèves dans les groupes d'option

Le maximum d'élèves dans les groupes d'option est celui prévu pour les groupes-repères à la clause 8-6.03. Le Collège peut dépasser d'un maximum de quatre (4) élèves par groupe d'option au premier cycle et de trois (3) élèves par groupe d'option au deuxième cycle le maximum prévu à la clause 8-6.03.

L'enseignant dont un groupe excède le maximum a droit à une compensation monétaire calculée selon la formule prévue à la clause 8-6.04.

8-7.00 Cours d'appoint

8-7.01

Les cours d'appoint sont les cours donnés à un ou plusieurs élèves pour revoir un programme ou une partie de programme.

8-7.02

Les charges d'enseignement créées par le Collège pour les cours d'appoint sont affichées conformément à la clause 8-4.14.

8-7.03

L'enseignant qui accepte de donner des cours d'appoint est rémunéré à raison d'un millième ($1/1000^e$) de son salaire annuel prévu à l'échelle par heure de cours.

CHAPITRE 9-0.00 RELATIONS DE TRAVAIL

9-1.00 Comité des relations de travail

9-1.01

Le comité des relations de travail a pour fonction d'étudier notamment les litiges relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective ainsi que d'assumer toute autre responsabilité prévue à cette convention.

9-1.02

Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la signature de la convention collective, chaque partie nomme ses représentants et ses substituts et en informe l'autre partie par écrit. Si l'une des parties procède au remplacement d'un ou de plusieurs de ses représentants, elle informe par écrit l'autre partie du nom de ces personnes.

9-1.03

Le comité est composé de trois (3) représentants désignés par le Syndicat et de trois (3) représentants du Collège.

9-1.04

- a) Le comité se rencontre une fois par période de deux (2) mois, à moins d'entente contraire ;
- b) Le comité tient annuellement une première rencontre au mois de septembre. Il établit alors, entre autres, le calendrier des rencontres ;
- c) À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité se réunit dans un délai maximal de cinq (5) jours ouvrables ;
- d) Les représentants de chacune des parties établissent l'ordre du jour au moins deux (2) jours ouvrables avant la rencontre.

La partie qui fait inscrire un point à l'ordre du jour ou qui demande une réunion du CRT, fournit à l'autre partie, s'il y a lieu, en même temps qu'elle fait inscrire un point à l'ordre du jour ou demande la réunion, la documentation qu'elle possède et juge pertinente.

9-1.05

De plus, le comité se réunit avant que le Collège ne prenne une décision relativement aux situations prévues aux clauses 6-7.01 à 6-7.06. Le comité se réunit également dans le cas de modification de fonctions existantes ou de création de nouvelles fonctions.

9-1.06

Toute entente ou décision intervenue au comité lie les parties au même titre que n'importe laquelle des clauses de la présente convention.

9-1.07

Toute décision ou entente au comité sur les sujets prévus au présent chapitre peut être signée sur-le-champ pendant la réunion ou, à défaut, doit être consignée au procès-verbal de la réunion.

9-1.08

Toute réunion du comité doit être suivie d'un procès-verbal faisant état des points à l'ordre du jour, des ententes et des litiges.

Tel procès-verbal doit être produit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion et contresigné par les représentants des parties.

9-2.00 Procédure de règlement des griefs

9-2.01

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

9-2.02

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 qui suit.

Première étape :

9-2.03

Le Syndicat soumet le grief par écrit au Collège dans les cent (100) jours de calendrier de l'occurrence de l'événement ou dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief et cela, à l'exclusion des mois de juillet et août.

9-2.04

Le grief doit établir clairement les faits à l'origine du grief et 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.

9-2.05

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 étape :

9-2.06

Le comité prévu à la clause 9-1.01 se réunit dans les quinze (15) jours de calendrier 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 des relations de travail, a pour effet de régler le grief.

9-2.07

À défaut d'entente entre les parties, le Collège fournit au Syndicat une décision écrite dans les dix (10) jours de la rencontre prévue à la clause 9-2.06 ou, à défaut de rencontre, dans les vingt-cinq (25) jours de calendrier de la réception de l'avis de grief.

9-2.08

Si la rencontre mentionnée à la clause 9-2.06 n'a pas eu lieu ou si la décision mentionnée à la clause 9-2.07 est estimée inadéquate ou ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut, selon la procédure décrite aux clauses 9-2.09 et suivantes, soumettre le grief à l'arbitrage.

Troisième étape :

9-2.09 Procédure d'arbitrage

Lorsque le Syndicat soumet le grief à l'arbitrage, il doit, après l'expiration des délais prévus à la clause 9-2.07, soit vingt-cinq (25) jours de calendrier de la soumission du grief, envoyer un avis écrit au Collège.

Dans cet avis, le Syndicat indique le nom de l'arbitre qu'il suggère pour entendre le grief. Les parties peuvent convenir de procéder devant un arbitre accompagné d'assesseurs. Dans ce cas, le Syndicat désigne son assesseur dans l'avis d'arbitrage.

Quatrième étape :

9-2.10

Dans les quinze (15) jours de calendrier 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, le Collège désigne son assesseur, s'il y a lieu.

9-2.11

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

9-2.12

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.

9-2.13

L'arbitre doit dûment convoquer chacun des assesseurs, s'il y a lieu, 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 de calendrier à l'avance.

9-2.14

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, au Collège ou ailleurs.

9-3.00 Les pouvoirs de l'arbitre

9-3.01

L'arbitre procède à l'audition du grief et rend sa décision par écrit, motivée et signée, dans les trente (30) jours de calendrier 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 doit être motivée et signée. Elle 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 calendrier de la réception de la décision à moins d'entente contraire entre les parties.

9-3.02

- 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 l'arbitre du droit à cette somme d'argent. S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties à l'arbitre lui soumet le différend pour 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 du Collège fait l'objet d'un grief, l'arbitre a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision du Collège et l'autorité pour établir toute compensation ou pour rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision ;
- f) Dans tous les cas où l'arbitre ordonne au Collège de payer une somme due, ces sommes portent intérêt au taux prévu au Code du travail ;

- 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, le Collège renonce à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de ladite convention.

9-4.00 Dispositions particulières

9-4.01

Le salarié qui a cessé d'être à l'emploi du Collège 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.

9-4.02

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 le salarié a droit au montant total auquel il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise.

9-4.03

Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.

9-4.04

Tous les délais prévus au présent chapitre sont de rigueur, à moins d'entente écrite à l'effet contraire.

9-4.05

Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.

9-4.06

Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties.

9-4.07

Le Collège fournit les locaux nécessaires à l'audition du grief.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

10-1.00 Droits acquis

10-1.01

Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit acquis de la part du Syndicat et de ses membres, à moins de stipulations précises et expresses du contraire.

10-1.02

Lorsque le Syndicat, un ou plusieurs salariés se croit(ent) lésé(s) par une décision du Collège qui modifie les conditions de travail autres que celles prévues par la présente convention collective, le Syndicat, ce ou ces salariés peut (peuvent) formuler un grief, si cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable dont la preuve incombe au Collège.

Il appartient au Collège de démontrer que les conditions de travail demeurent normales et que la modification est fondée sur un motif raisonnable.

10-2.00 Représailles et discrimination

10-2.01

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 leurs fonctions.

10-2.02

Le Collège et le Syndicat reconnaissent que tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et ils conviennent expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout salarié de ces droits et libertés, sans distinction, exclusion ou préférence fondées sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, les liens de parenté, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, la croyance, les convictions et les actions politiques, syndicales ou autres, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, la liberté académique, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier 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.

10-2.03

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

10-3.00 Harcèlement en milieu de travail

10-3.01

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

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

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

Le Collège et le Syndicat conviennent de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement.

À cette fin, ils collaborent au maintien et à la diffusion de la politique de non-harcèlement.

10-3.02

Toute question reliée au harcèlement en milieu de travail est référée au comité pour contrer le harcèlement qui la traite, le cas échéant, à huis clos.

10-4.00 Comité hygiène, santé et sécurité au travail

10-4.01

Le Collège doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, l'hygiène, la santé et la sécurité de tous les salariés en tout temps sur les lieux de travail.

Les obligations du Collège et des salariés, prévues dans les lois et règlements s'y rapportant, font partie intégrante de la présente convention collective.

Malgré ce qui précède, l'interprétation et l'application de ces lois et règlements ne peuvent donner ouverture à un recours en vertu de la présente convention collective.

10-4.02

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention, le Collège et le Syndicat forment un comité d'hygiène, santé et sécurité au travail. Chaque partie nomme au moins un (1) et au plus trois (3) représentants sur ce comité.

10-4.03

Le comité se réunit au moins une fois par trois (3) mois ou dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande écrite à cet effet de l'une des parties.

10-4.04

Les membres du comité se nomment un président et établissent les règles de fonctionnement du comité.

10-4.05

Le comité a comme mandat de :

- a) Conseiller le Collège en matière d'hygiène, santé et sécurité 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 du Collège;
- d) Recommander des règlements en vue d'éviter tout élément ou situation susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des salariés;
- e) Proposer des mesures pour faire respecter les lois et règlements en vigueur concernant la santé et la sécurité au travail.

10-4.06

Lorsqu'un salarié exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité au travail, il doit aussitôt en aviser la direction du Collège.

Dès qu'elle est avisée, la direction du Collège 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 traitement ni remboursement.

10-4.07

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 avoir informé la direction du Collège, sans perte de traitement ni remboursement, pour accompagner un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité à l'occasion d'une visite d'inspection de la Commission, suite à la formulation d'une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de sécurité du travail.

10-5.00 Fusion, annexion, cession, cessation

10-5.01

Dans le cas où le Collège 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 du Collège 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 du salarié.

10-5.02

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

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

10-5.03

Si le Collège 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 de salariés enseignants ou de salariés non enseignants alors à l'emploi du Collège peut faire une offre d'achat que le Collège analysera en priorité.

10-5.04

En cas de fermeture définitive du Collège, celui-ci verse à chacun des salariés à temps complet ou à temps partiel un montant forfaitaire équivalant à autant de fois trois pour cent (3 %) de son dernier salaire prévu à l'échelle sur une base annuelle que le salarié a d'années complètes d'ancienneté jusqu'à concurrence de douze (12) ans.

Les modalités de versement de ce montant forfaitaire sont déterminées par entente entre le Collège et le Syndicat; à défaut d'entente, le litige est soumis à un arbitre.

10-6.00 Dossier d'état de service et mesures disciplinaires

10-6.01

Tout salarié a le droit de consulter son dossier d'état de service en prenant rendez-vous avec le directeur général ou son représentant autorisé. Il peut obtenir une copie de tout document apparaissant à son dossier. Le salarié peut à cette occasion se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.

Il peut aussi obtenir, dans les cinq (5) jours ouvrables, sur demande écrite, une attestation ou une appréciation d'emploi.

10-6.02

Le Collège ne fait signer aucun aveu à un salarié sans la présence d'un représentant du Syndicat.

10-6.03

Les mesures disciplinaires sont les suivantes :

- a) L'avertissement écrit;
- b) La réprimande écrite, précédée d'un avertissement écrit;
- c) La suspension sans traitement;
- d) Le congédiement.

10-6.04

Les mesures disciplinaires s'appliquent de façon progressive.

10-6.05

Malgré ce qui précède, si le salarié cause au Collège un préjudice qui par sa nature et sa gravité nécessite une intervention immédiate, le Collège peut le suspendre temporairement de ses fonctions sans avis préalable avec traitement afin de procéder à une enquête. En cas d'une telle suspension, le Collège dispose de sept (7) jours ouvrables pour formuler la mesure à prendre, à défaut de quoi, le salarié est réinstallé et est confirmé dans ses postes et droits.

10-6.06

Tout salarié convoqué pour mesure disciplinaire par le directeur général ou son représentant autorisé peut être accompagné d'un représentant syndical.

Le salarié est convoqué par écrit; la convocation porte la mention du motif de ladite convocation.

Une copie de la convocation doit parvenir au Syndicat dans le même délai que celle adressée au salarié.

10-6.07

Au moment d'être porté au dossier d'état de service du salarié, une copie de l'avis de mesure disciplinaire est adressée au salarié et au Syndicat. Cet avis indique les motifs et les principaux faits reprochés.

10-6.08

L'avertissement écrit est une mesure disciplinaire adressée à un salarié par le directeur général ou son représentant autorisé et comportant une requête d'amélioration. La mention « avertissement » doit apparaître sur la lettre envoyée au salarié. Une copie de l'avertissement est versée au dossier du salarié.

Tout avertissement écrit porté au dossier d'état de service du salarié ne peut être invoqué contre lui si le salarié a été au service du Collège pendant cinq (5) mois consécutifs à la suite de la dernière inscription audit dossier sans qu'il y ait eu d'inscription depuis pour acte similaire à son dossier.

Une absence du salarié pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables interrompt le délai prévu au paragraphe précédent. Au retour du salarié, le délai recommence à courir.

Tout avertissement annulé par le Collège ou déclaré non fondé selon les procédures prévues au chapitre 9-0.00 de la convention collective est retiré du dossier d'état de service du salarié impliqué.

10-6.09

La réprimande est une mesure disciplinaire adressée à un salarié par le directeur général ou son représentant autorisé et comportant une sommation d'amendement. La mention « réprimande » doit apparaître sur la lettre envoyée au salarié. Une copie de la réprimande est versée au dossier du salarié.

Toute réprimande portée au dossier d'état de service du salarié ne peut être invoquée contre lui si le salarié a été au service du Collège pendant douze (12) mois consécutifs à la suite de la dernière inscription audit dossier sans qu'il y ait eu d'inscription depuis pour acte similaire à son dossier.

Une absence du salarié pour une période de plus de trente (30) jours ouvrables interrompt le délai prévu au paragraphe précédent. Au retour du salarié, le délai recommence à courir.

Toute réprimande annulée par le Collège ou déclarée non fondée selon les procédures prévues au chapitre 9-0.00 de la convention collective est retirée du dossier d'état de service du salarié impliqué.

10-6.10

La suspension est une mesure disciplinaire imposée à un salarié par le directeur général ou son représentant autorisé par laquelle le salarié est relevé temporairement et sans traitement de ses fonctions.

Toute suspension imposée et portée au dossier d'état de service du salarié ne peut être invoquée contre lui si le salarié a été au service du Collège pendant vingt-quatre (24) mois consécutifs à la suite de la dernière inscription audit dossier sans qu'il y ait eu d'inscription depuis pour acte similaire à son dossier.

Une absence du salarié pour une période de plus de quarante (40) jours ouvrables interrompt le délai prévu au paragraphe précédent. Au retour du salarié, le délai recommence à courir.

Toute suspension annulée par le Collège ou déclarée non fondée selon les procédures prévues au chapitre 9-0.00 de la convention collective est retirée du dossier d'état de service du salarié impliqué.

10-6.11

Seules les mesures disciplinaires communiquées conformément au présent article sont inscrites au dossier d'état de service du salarié.

10-6.12

Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le salarié peut recourir à la procédure de griefs. Dans un tel cas, le Collège a le fardeau de prouver le bien-fondé de la mesure disciplinaire.

10-7.00 Responsabilité civile

10-7.01

Le Collège s'engage à prendre fait et cause de tout salarié dont la responsabilité civile est engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer, contre le salarié, aucune réclamation à cet égard. Toutefois, la présente disposition ne s'applique pas si le salarié concerné est reconnu coupable par un tribunal civil d'avoir fait preuve de négligence grossière dans l'exercice de ses fonctions.

10-7.02

Dès que la responsabilité légale du Collège a été reconnue par lui ou établie par un tribunal, le Collège dédommage tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés sur les lieux de travail, sauf si le salarié a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas de vol par effraction ou d'une destruction par incendie ou par force majeure, le Collège dédommage le salarié même si la responsabilité du Collège n'est pas établie. Le salarié 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 le salarié, la compensation assumée par le Collège est égale à la portion du déductible assumé par le salarié.

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

10-8.00 Dépôts à une institution financière

10-8.01

Le Syndicat avise le Collège du choix qu'il a fait d'une seule institution financière pour ses membres. Il fait parvenir au Collège un formulaire de type d'autorisation de déduction.

10-8.02

Trente (30) jours après l'envoi par cette institution des autorisations au Collège, celui-ci déduit, sur chaque versement de traitement du salarié ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction pour fins de dépôt à cette institution financière.

10-8.03

Trente (30) jours après un avis écrit d'un salarié à cet effet, le Collège cesse la déduction mentionnée à la clause 10-8.02.

10-8.04

Les montants ainsi déduits sont transmis à l'institution concernée dans les huit (8) jours de leur déduction.

10-9.00 Genre

10-9.01

Partout dans cette convention où le masculin est utilisé en regard d'un salarié, il comprend le genre féminin. Le genre masculin n'est aucunement discriminatoire, mais est employé seulement dans le but d'alléger la lecture de la convention collective.

10-10.00 Annexes et lettres d'entente

10-10.01

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

10-11.00 Nullité d'une stipulation

10-11.01

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

10-12.00 Modification de la présente convention

10-12.01

Le Collège et le Syndicat, par entente écrite, peuvent à n'importe quel moment, amender, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, une ou des dispositions ou l'ensemble des dispositions de la présente convention.

Telle(s) modification(s) de la convention collective entre(nt) en vigueur à la date de leur signature. Elles sont déposées au ministère du Travail conformément au Code du travail.

10-13.00 Impression de la convention

10-13.01

Le texte intégral et définitif de la présente convention est imprimé sous format unique aux frais du Collège.

Dans les quarante (40) jours ouvrables de la signature de la présente convention, le Collège remet une copie de la présente convention à chaque salarié.

Le Collège remet également une copie de la présente convention à tout nouveau salarié qu'il engage par la suite.

10-14.00 Dénonciation de la convention

10-14.01

À compter du 1^{er} janvier 2023, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de dénoncer la présente convention collective.

10-15.00 Durée de la convention

10-15.01

La convention entre en vigueur à la date de sa signature.

10-15.02

La convention se termine le 30 juin 2023.

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

ANNEXE A - CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

Le Syndicat du Personnel du Collège Mont-Saint-Louis est accrédité pour représenter :

Les professeurs engagés par contrat, du secteur secondaire du Collège Mont-Saint-Louis, Association Coopérative, y compris les techniciens de laboratoire et les professeurs d'éducation physique, salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion des professeurs au niveau collégial et des membres de la communauté religieuse qui dirige le Collège. (Dossier : AM8712S357)

et pour représenter :

Tous les employés salariés au sens du Code du travail, à l'exception du personnel enseignant, de la secrétaire du directeur général, de la secrétaire du directeur des services académiques, l'agent de bureau : gestion financière, les coordonnateurs des activités para-académiques. (Dossier : AM8803S712)

Léo Delisle

Commissaire du travail

CAS : CM 9105S529

Montréal, le 19 juillet 1991

Les numéros de dossier ayant changé au ministère du Travail, le dossier AM8712S357 est devenu AM-1001-4205, tandis que le dossier AM8803S712 est devenu AM-1001-6405.

ANNEXE B - CONTRAT D'ENGAGEMENT

Le Collège Mont-Saint-Louis, ayant son siège social à Montréal, retient les services de :

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____

N° assurance sociale : _____ Téléphone : _____

1. Catégorie : Enseignant Professionnel Personnel de soutien

2. Statut du salarié :

À) Régulier Surnuméraire Suppléant Remplaçant **Animateur spécialisé**

Personne remplacée : _____

Prestation de service (animateur spécialisé) : _____

B) Temps complet Temps partiel Préciser : _____

3. Pour le salarié remplaçant, surnuméraire, suppléant ou animateur spécialisé, indiquer la date probable de fin d'emploi : le (ou vers le) _____

4. Date d'entrée en service au Collège : _____

Date probable de début de contrat : _____

5. Classification, classement et traitement à l'engagement :

Classe d'emploi : _____ Numéro de classe d'emploi : _____

Échelon : _____ Traitement annuel : _____ Taux horaire : _____

Classement provisoire : Oui Non

6. Contrat collectif :

Le salarié reconnaît avoir reçu un exemplaire de la convention collective en vigueur, intervenue entre le Collège et le Syndicat, et en avoir pris connaissance. Les contractants déclarent soumettre les dispositions du présent contrat aux dispositions de ladite convention collective.

Signé à Montréal le _____ 20

Pour le Collège :

Le salarié :

Directeur des ressources humaines

Directeur général

ANNEXE C – FICHE D'ENGAGEMENT

FICHE D'ENGAGEMENT

NOM : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____

N° assurance sociale : _____ Téléphone _____

1. **Catégorie :** Personnel de soutien

2. **Statut du salarié :**

A) Régulier (au terme de la probation) Remplaçant Surnuméraire

Personne remplacée : _____

B) Temps complet Temps partiel Préciser : _____

3. **Pour le salarié remplaçant, surnuméraire, indiquer la date probable de fin d'emploi :**

le (ou vers le) _____

4. **Date d'entrée en service au Collège :** _____

Date probable d'entrée en fonction : _____

5. **Classification, classement et traitement à l'engagement :**

Classe d'emploi : _____ Numéro de classe d'emploi _____

Échelon : _____ Traitement annuel : _____ Taux horaire : _____

Classement provisoire Oui Non

6. **Contrat collectif :**

Le salarié reconnaît avoir reçu un exemplaire de la convention collective en vigueur, intervenue entre le Collège et le Syndicat, et en avoir pris connaissance.

Signé à Montréal le _____, 20 _____

Pour le Collège :

Le salarié :

Direction des ressources humaines

ANNEXE D - FICHE DU SALARIÉ

1. NOM ET PRÉNOM DU SALARIÉ : _____
 2. SEXE : féminin : _____ masculin _____
 3. DATE DE NAISSANCE : _____
 4. ADRESSE DOMICILIAIRE : _____
CODE POSTAL : _____ TÉLÉPHONE : _____
 5. a) QUALIFICATIONS : _____
b) SCOLARITÉ : _____ ans
c) EXPÉRIENCE DANS LA FONCTION AU 30 JUIN _____ : _____
d) ÉCHELON DE TRAITEMENT (incluant l'année en cours) : _____
e) DATE D'AVANCEMENT D'ÉCHELON (non enseignant) : _____
 6. CLASSE D'EMPLOI : _____ NUMÉRO DE CLASSE D'EMPLOI _____
 7. TRAITEMENT : _____
 8. AUTRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE : _____ ans
 9. PERMANENCE : oui _____ non _____ (pour les enseignants)
Temps complet : _____ Temps partiel : _____
Régulier : oui _____ non _____ (pour le personnel non enseignant)
 10. STATUT : temps complet : _____ temps partiel : _____
Pourcentage de tâche : _____
 11. CLASSE(S) ET GROUPE(S) : _____
 12. ANNÉES DE SERVICE DANS L'INSTITUTION AU 30 JUIN _____ : _____ ans
 13. MATIÈRE(S) ENSEIGNÉE(S) : _____
 14. AUTRE(S) SPÉCIALISATION(S) : _____
- REMARQUES : _____

ANNEXE E - LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX TECHNICIENS EN LOISIRS

Attendu l'entente relative aux animateurs à la vie étudiante (appelés dans la présente convention collective : techniciens en loisirs) inscrite dans la convention collective échue le 31 août 1999, les parties conviennent que :

Les techniciens en loisirs à l'emploi du Collège au 4 décembre 1996 conserveront, tant qu'ils demeureront à son emploi, le droit à un congé annuel de vingt (20) jours supplémentaires, même s'ils ne parviennent pas à cumuler suffisamment de temps supplémentaire, conformément à la clause 6-10.02.

ANNEXE F - CLASSES D'EMPLOI « MAISON » - PERSONNEL DE SOUTIEN

ANIMATEUR SPÉCIALISÉ

Nature du travail

L'animateur a comme fonction, dans le cadre des politiques du Collège et selon le programme institutionnel, d'apporter la contribution de ses ressources à l'organisation, à la promotion et à l'animation des activités spécifiques.

Attributions caractéristiques

L'animateur spécialisé assure le bon fonctionnement de l'activité spécifique pour laquelle il est engagé et dont il a la responsabilité.

Il voit au respect des règles de fonctionnement de l'activité ou des activités spécialisées dont il est responsable : au recrutement des participants, au plan de travail du groupe, aux structures du travail, au rythme, au financement, à l'ordre et à la sécurité dans le groupe, à la publicité, etc.

Il assure le bon fonctionnement de l'activité ou des activités spécialisées occasionnelles ou régulières à l'intérieur du programme institutionnel.

Qualités requises

- Un diplôme d'études collégiales avec champ de spécialisation approprié;
- Une formation pertinente dans l'activité pour laquelle il est engagé;
- Une formation en animation, un atout.

OPÉRATEUR EN REPROGRAPHIE ET SURVEILLANT D'ÉLÈVES

La personne salariée de cette classe d'emploi voit son temps réparti entre les fonctions liées à la reprographie et celles liées à la surveillance d'élèves. La nature du travail et les attributions caractéristiques des fonctions liées à la surveillance d'élèves sont celles prévues à la présente annexe et celles d'opérateur en reprographie sont prévues ci-dessous.

Nature du travail - reprographie

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe consiste à effectuer des travaux de reproduction de documents.

Attributions caractéristiques - reprographie

L'opérateur en reprographie opère les équipements à photocopier et reproduit des documents. Il assure le fonctionnement des équipements utilisés.

Il contrôle les stocks de papier du service; il fournit des réquisitions et dresse les inventaires.

Il note les anomalies concernant le matériel à l'imprimerie et en fait rapport à son supérieur; il collabore à l'entretien et aux réparations mineures qui s'imposent.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Être titulaire d'un diplôme d'études secondaires (DES), ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

Une spécialisation dans une des disciplines de l'imprimerie ou expérience dans le domaine est un atout.

OUVRIER D'ENTRETIEN

NATURE DU TRAVAIL

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emploi consiste à exécuter des travaux d'entretien préventif et d'entretien physique des bâtiments, des terrains et des équipements. Ce rôle comporte également la manutention et le transport de marchandises, de mobiliers et d'autre matériel.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

La personne salariée de cette classe d'emplois effectue des travaux visant à assurer le bon état des bâtiments, des équipements et des lieux. Elle peut exercer ses tâches seule ou avec d'autres personnes salariées.

Elle effectue les travaux d'entretien, de réfection et de réparation mineure des bâtiments et des équipements (enveloppe du bâtiment, système intérieur, portes et quincaillerie, mécanique du bâtiment, mobilier, équipements sportifs, etc.). Elle manipule, transporte, entretient la machinerie, les outils, les équipements et les matériaux appropriés pour l'exécution de son travail. Elle utilise, entrepose et élimine les différents produits requis dans l'exécution de ses tâches de manière sécuritaire et dans le respect des normes.

Elle effectue, sous la coordination ou sous la surveillance d'un ouvrier d'entretien certifié, les travaux d'entretien préventif des installations mécaniques simples (appareils de chauffage, de ventilation, de climatisation, sanitaires, etc.) et porte assistance aux ouvriers spécialisés de métier lorsque requis (plombier, électricien, charpentier, etc.).

Dans le cadre de son travail, elle réceptionne, manutentionne, transporte et entrepose de la marchandise et du matériel. Elle déplace du mobilier, prépare les locaux selon les dispositions demandées lors d'événements.

En ce qui a trait à la propreté et sécurité des lieux, elle exerce généralement l'ensemble des tâches suivantes : enlever la neige des entrées, des escaliers, des trottoirs, des aires de jeux et des toitures et épandre du sable ou du sel ; nettoyer la cour et ramasser les déchets à l'extérieur ; elle peut être appelée à tondre le gazon, ramasser les feuilles mortes et les jeter.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

QUALIFICATIONS REQUISES

Être titulaire d'un diplôme d'études secondaires (DES) ou être titulaire d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

Et

avoir une expérience pertinente démontrant une habileté particulière dans le ou les secteurs spécifiques de l'emploi.

SURVEILLANT

Nature du travail

Conformément à la politique et à la réglementation du Collège, le surveillant maintient l'ordre, la discipline et le respect des règlements chez les élèves, tant dans le Collège que dans un établissement ou un service administré par le Collège (résidence d'élèves, piscine...). Il collabore au déroulement d'activités étudiantes en plus de voir à la sécurité et au bien-être des élèves.

Attributions caractéristiques

Le surveillant exerce une surveillance préventive en renseignant les élèves sur les règlements en vigueur et également une surveillance corrective en notant les comportements irréguliers et en faisant rapport à l'autorité compétente.

Aux heures de pointe en particulier, il exerce une surveillance aux principaux carrefours de l'institution ainsi que sur les terrains adjacents à la bâtisse. Il fournit aux élèves les renseignements leur permettant de se diriger vers les locaux requis.

En cas d'absence d'un enseignant, il avertit la personne autorisée et, si requis, il exerce la surveillance des élèves. De même, il participe au contrôle des absences chez les élèves soit, en notant telles absences, soit en recueillant les listes ou fiches d'élèves absents et en transmettant le tout à la personne autorisée ou encore en effectuant les compilations demandées le cas échéant.

Il exerce une surveillance spéciale pour repérer les situations anormales et les causes d'accident et il doit en faire rapport à la personne autorisée.

En collaboration avec le personnel enseignant et les membres des services aux élèves, le surveillant participe au déroulement et à la surveillance d'activités étudiantes.

Il peut se voir confier la transmission des messages internes et externes de même que l'exécution de certaines tâches d'écritures.

Selon les directives émises, il reçoit les élèves expulsés de classe ou exemptés de cours, et fait rapport au directeur.

Selon les directives émises, il émet des billets de retour en classe.

Il enregistre, selon les systèmes en vigueur (ordinateur ou autres), les absences journalières et les retards des élèves et fait rapport sur ces absences et retards aux directeurs de niveaux; il peut également convoquer des élèves pour valider leur motivation d'absences et/ou de retards. Il reçoit et fait les appels téléphoniques pour valider l'absence des élèves.

Selon les directives émises, il peut donner certaines autorisations aux élèves : dîner à la maison, vignettes de stationnement, utilisation de l'ascenseur, etc.

Il reçoit les élèves malades ou blessés et les dirige vers l'infirmier; il avise immédiatement la direction et prend soin de l'élève. Après entente avec le directeur de niveau, il peut communiquer avec les services d'urgence. Il complète les rapports d'accident. Selon les directives émises, il voit au bon entretien du local et fait rapport au directeur de niveau quant à l'inventaire du matériel de premiers soins.

Selon les directives émises, il voit à assurer la réservation de certains locaux.

Au besoin, il accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité et expérience

- Être titulaire d'un diplôme d'études secondaires (DES) ou détenir un diplôme ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;
- Posséder quelques années d'expérience dans des domaines qui exigent une discipline personnelle, des notions générales de psychologie et des aptitudes sur le plan des relations humaines.

TECHNICIEN EN DOCUMENTATION

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à réaliser des travaux techniques ayant trait à l'organisation et au fonctionnement du centre des moyens d'enseignement (bibliothèque, audiothèque, centre de gestion de documents, etc.).

Dans son travail, la personne salariée de cette classe d'emplois peut fournir une assistance technique au personnel affecté au centre des moyens d'enseignement de même qu'aux usagers.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois est appelée notamment à effectuer les travaux techniques de classification et de recherche, à cataloguer les ouvrages, à vérifier les adresses bibliographiques et les prix dans les bibliographies du commerce et les catalogues d'éditeur, à superviser le contrôle des paiements et des réabonnements et à surveiller la reliure des périodiques et autres documents.

À intervalles et dans le cadre de politiques définies, elle participe au développement de la collection, au choix des livres, des périodiques, des microfilms, etc.; elle évalue et élargue la collection et autres documents en fonction des objectifs du Collège; elle prépare les réquisitions d'achats et en contrôle l'inventaire, les commandes, les arrivages; elle supervise les opérations annuelles d'inventaire des livres, autres documents et items.

Elle initie la clientèle quant à l'aspect technique de l'utilisation du fichier et des ouvrages de consultation et peut la diriger vers les sections appropriées du centre des moyens d'enseignement.

Dans un centre de documentation ou de gestion de documents, elle voit à l'élaboration des procédures, conformément aux lois applicables, notamment en matière de classement, de conservation et de destruction, de micro filmage, de prêt et de circulation des documents.

Dans le cadre de l'audiovisuel et de l'informatique, elle participe au choix de nouveaux appareils et instruments audiovisuels, informatiques ou autres, en effectuant des essais et en donnant son appréciation; si nécessaire, elle voit à la tenue de l'inventaire du matériel et prépare les réquisitions.

Elle étudie le fonctionnement et l'utilisation des appareils afin de les adapter à des besoins spécifiques; elle peut également contrôler la distribution et la récupération des appareils et instruments audiovisuels ou autres.

Elle effectue les opérations de raccordement nécessaires à la mise en marche des appareils audiovisuels et à l'enregistrement des documents audiovisuels. Elle procède à une vérification périodique des appareils et du matériel utilisés dans le domaine de l'audiovisuel, effectue les ajustements requis, ou fait appel à un spécialiste lorsqu'une réparation est nécessaire.

Elle agit comme personne-ressource pour les dépannages simples sur le plan matériel et logiciel auprès des utilisateurs du centre des moyens d'enseignement; elle signale toute défectuosité du matériel et des logiciels informatiques ou autres.

Elle peut être appelée à initier des techniciennes ou techniciens moins expérimentés, de même qu'à coordonner le travail de personnel de soutien, dans les tâches accomplies par ce personnel, relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont elle est responsable.

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales en technique de la documentation ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente. Des connaissances en informatique et sur le fonctionnement d'appareils audiovisuels seraient un atout.

TECHNICIEN EN INTERVENTION SPÉCIALISÉE

Nature du travail

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste, en collaboration avec la direction, le personnel enseignant et professionnel, à intervenir tant de façon préventive que de façon corrective pour assurer l'application du code de vie et des règles de sécurité du Collège.

Elle assure un accueil, une surveillance, un encadrement et collabore au suivi des élèves expulsés de classe.

Elle applique des techniques et méthodes d'éducation spécialisée dans le cadre de programmes destinés aux élèves présentant des problèmes tels que : l'absentéisme, les troubles du comportement, les problèmes familiaux, les difficultés d'adaptation ou les difficultés d'apprentissage.

La personne salariée de cette classe d'emploi intervient auprès des élèves lors d'activités étudiantes afin d'éviter des situations problématiques, conflictuelles ou de rejet.

Attributions caractéristiques

La personne salariée de cette classe d'emplois, à partir d'enquêtes ou d'informations recueillies auprès du personnel du Collège ou auprès des élèves, ordonne et synthétise les données d'une problématique qui lui est référée dans le but d'en faire l'évaluation et de proposer des solutions pour l'éviter ou la corriger;

Afin de déterminer les solutions appropriées, elle collabore avec des équipes multidisciplinaires pour l'étude de cas et évalue les résultats. Au besoin, elle assiste et conseille dans la mise en œuvre des solutions et, si nécessaire, communique avec les parents;

Elle maintient des contacts réguliers avec différents organismes de l'extérieur, principalement afin d'obtenir les renseignements recherchés et les services appropriés ou afin de pouvoir référer aux organismes concernés les cas qui ne relèvent pas de la juridiction du Collège;

Elle applique et adapte, au besoin, des techniques et des méthodes éducatives à la vie de groupe, aux loisirs et aux autres aspects de l'éducation des jeunes du Collège;

Elle organise et anime les activités sous sa juridiction, assiste et conseille les élèves, étudie leur comportement et rédige des rapports-progrès; elle participe aux discussions de cas, à la tenue des dossiers et collabore à l'évaluation des résultats obtenus ainsi qu'à la détermination des correctifs à apporter. Elle doit communiquer avec les parents, si nécessaire.

Dans le cadre de projets précis, elle peut concevoir et établir, seule ou en collaboration, un plan d'intervention social et voir à sa mise en application en utilisant principalement les techniques de support et de modification du milieu.

La personne salariée de cette classe d'emplois participe à l'élaboration de programmes et d'activités étudiantes telles que : les activités sportives, ludiques, culturelles ou autres;

Elle peut être appelée à initier des techniciennes ou techniciens moins expérimentés, de même qu'à coordonner le travail de personnel de soutien, particulièrement les surveillants et les surveillantes d'élèves, dans les tâches accomplies par ce personnel, relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont elle est responsable;

Au besoin, elle accomplit toute autre tâche connexe.

Qualifications requises

Scolarité

Être titulaire d'un diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation spécialisée, de travail social ou être titulaire d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente.

Autres exigences

- Aptitude à travailler sur le terrain avec les élèves;
- Facilité à créer un lien significatif avec les élèves;
- Facilité à communiquer avec les membres du personnel et les parents;
- Connaissance de base en informatique et utilisation régulière du courrier électronique.

TECHNICIEN EN LOISIRS

Nature du travail

Le technicien en loisirs a comme fonction, dans le cadre des politiques du Collège et selon le programme institutionnel, d'apporter la contribution de ses ressources à l'organisation, à la promotion et à l'animation des activités socioculturelles ou sportives favorisant le développement et l'encadrement des élèves.

Attributions caractéristiques

Le technicien en loisirs assure le bon fonctionnement des activités socioculturelles ou sportives dont il a la responsabilité et pour lesquelles il a été formé.

Il voit au respect des règles de fonctionnement des activités dont il est responsable : plan de travail du groupe, structures du travail, rythme, financement, ordre et sécurité dans le groupe, etc.

Il assure le bon fonctionnement d'activités socioculturelles ou sportives, occasionnelles ou régulières, à l'intérieur du programme institutionnel.

Il peut être appelé à organiser des projets spéciaux ou voir à l'organisation et au bon fonctionnement de service aux élèves.

Il exécute toute autre tâche connexe à la demande de la direction.

Qualifications requises

- Un diplôme d'études collégiales avec champ de spécialisation approprié;
- Une formation pertinente dans au moins une activité socioculturelle ou sportive faisant partie du programme institutionnel;
- Une formation en animation;
- Une formation en techniques de sports et loisirs est souhaitable.

ANNEXE F - CLASSES D'EMPLOI « MAISON » - PERSONNEL PROFESSIONNEL

PROFESSIONNEL AU SOUTIEN À L'APPRENTISSAGE

NATURE DU TRAVAIL

L'emploi de professionnel au soutien à l'apprentissage comporte plus spécifiquement, le dépistage des élèves qui présentent ou qui sont susceptibles de présenter des difficultés d'apprentissage assorti des recommandations aux enseignants sur l'accompagnement qu'ils doivent leur fournir. De plus, il comporte un rôle conseil et de soutien auprès des enseignants et des autres intervenants de l'équipe, ainsi que des parents.

ATTRIBUTIONS CARACTÉRISTIQUES

Le professionnel au soutien à l'apprentissage participe à l'élaboration et la mise en application du plan de travail du service de soutien à l'apprentissage tout en respectant les encadrements éducatifs et administratifs au niveau du Collège.

Il contribue au dépistage et à la reconnaissance des élèves vivant des difficultés, et ce, dans une optique de prévention et d'intervention ponctuelle, afin de les diriger vers les ressources appropriées, tant à l'interne qu'à l'externe.

Il recueille de l'information auprès des intervenants et des parents, en l'observant dans différentes situations.

Il participe avec l'équipe du soutien à l'apprentissage à l'élaboration et la révision d'un plan d'intervention de l'élève au besoin, en y intégrant s'il y a lieu, son plan d'action. Il participe au choix des objectifs et des moyens d'intervention ; il collabore avec les autres membres de l'équipe à la concertation et la coordination des interventions, et à l'évaluation de l'atteinte des objectifs.

Il participe avec les enseignants à l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies et de projets visant à aider les élèves qui présentent ou sont susceptibles de présenter des difficultés d'apprentissage.

Il accompagne et conseille les autres intervenants scolaires et les parents d'élèves en difficulté d'apprentissage. Il leur propose des stratégies pour intervenir auprès de ces élèves, les guide dans le choix d'attitudes et d'approches pour faciliter la démarche d'apprentissage ; il planifie, organise et anime des activités de formation.

Il conseille le personnel d'encadrement, rédige des bilans d'évolution de la situation et fait les recommandations appropriées pour soutenir la prise de décision.

Il établit et maintient une collaboration avec les organismes partenaires. Il communique avec les autres intervenants concernés pour obtenir ou fournir des avis et des renseignements. Il peut diriger l'élève ou ses parents vers des ressources appropriées à la situation et aux besoins.

Il prépare et assure la mise à jour des dossiers selon les règles définies par le Collège. Il fait la rédaction des notes évolutives de ses suivis ainsi que le bilan des interventions et en fait l'évaluation.

Il assume la responsabilité des cours d'appoint et des cours d'été et organise la session des examens de reprise du Collège et du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Il informe par écrit les parents des résultats de leur enfant aux cours d'été, en transmet copie à la direction des services éducatifs dans la semaine suivante et remet un rapport final à la direction des services éducatifs.

QUALIFICATIONS REQUISES

Diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié.

Un diplôme universitaire terminal de premier cycle en orthopédagogie serait un atout.

ANNEXE G
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX IMPACTS DES MODIFICATIONS À LA TÂCHE DU PERSONNEL
ENSEIGNANT

Suite aux modifications apportées à la tâche éducative du personnel enseignant en 2000, les parties conviennent que ces modifications ne pourront occasionner, pour la durée de la présente convention collective, de mise à pied ou de diminution du nombre d'heures de travail du personnel non enseignant régulier à l'emploi du Collège à la signature de la convention 2000-2005.

Les parties peuvent s'entendre pour des modifications de ces emplois en fonction des nouvelles réalités pouvant survenir dans l'organisation scolaire.

ANNEXE H - ANNÉE DE TRAVAIL

ANNÉE SCOLAIRE : 20__ - 20__

NOM : _____

POSTE : _____

1. NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL DANS L'ANNÉE :

26__ JOURS

2. JOURS DE CONGÉS

_____ jours : congés fériés (voir 6-16.01 a))

_____ jours : congés mobiles

_____ jours : congés des Fêtes MOINS

_____ jours : vacances _____ JOURS

_____ JOURS

3. NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL EXPRIMÉ EN HEURES

_____ JOURS X 7 HEURES _____ HEURES

4. NOMBRE DE JOURS DE PRÉSENCE AU TRAVAIL
EXPRIMÉ EN HEURES (selon la clause 6-10.02)

Du _____ au _____

Journées régulières travaillées : _____ JOURS X 8 heures _____ HEURES

5. NOMBRE D'HEURES DE DISPONIBILITÉ REQUISES
POUR COMPLÉTER L'ANNÉE (Point 3 moins point 4)

_____ heures MOINS _____ heures _____ HEURES

6. NOMBRE D'HEURES DE CONGÉ À REPORTER
(Si point 4 > point 3 : point 4 MOINS point 3)

_____ heures MOINS _____ heures _____ HEURES

ANNEXE I - FORMULAIRE D'ÉTABLISSEMENT DU POURCENTAGE DU CONTRAT ANNUEL D'UN SALARIÉ NON ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL

Nombre d'heures effectuées par un salarié non enseignant à temps complet :

52 semaines X 5 jours X 7 hres = 1 820 heures

MOINS (Clauses 6-15.01 et 6-16.01) 140 heures

. Vingt (20) jours de congés annuels X 7 hres :

. Sept (7) jours de congés fériés X 7 hres : 49 heures

. Deux (2) jours de congés mobiles X 7 hres : 14 heures

. Les ____ jours ouvrables compris dans la période des Fêtes, à savoir de la veille de Noël au lendemain du jour de l'An inclusivement X 7

hres :

. La journée syndicale (Clause 3-5.02) X 7 hres : 7 heures

Total de A : _____

Nombre d'heures de travail requis pour le salarié non enseignant à temps partiel :

Hres quotidiennes X Nbre annuel = B
de travail requises de jours de travail

| | | | | |
|-------|---|---------------------|---|-------|
| _____ | X | _____ | = | _____ |
| _____ | X | _____ | = | _____ |
| | | TOTAL DE B : | | _____ |

Pourcentage du contrat annuel :

TOTAL DE B ÷ TOTAL DE A = _____ % DU CONTRAT ANNUEL

ANNEXE J - DISPONIBILITÉ PAR TÉLÉPHONE CELLULAIRE

1. L'ouvrier certifié et l'ouvrier d'entretien à temps complet se rendront disponibles et seront joignables par téléphone cellulaire, à tour de rôle pendant toute l'année, en dehors des heures régulières de travail, afin de répondre aux besoins relatifs au bon fonctionnement du Collège. Aux fins d'application de la clause 6-15.05, leurs vacances devront être prises à tour de rôle.
2. À moins d'une autorisation préalable donnée par le supérieur immédiat, la période minimale de cette disponibilité est d'une semaine ;
3. Une reconnaissance monétaire sera accordée à l'ouvrier pendant la période où il est disponible et joignable par téléphone cellulaire selon le barème suivant :
 - Une (1) heure à taux simple pour chaque période consécutive de douze (12) heures.
4. L'ouvrier disponible et joignable par téléphone cellulaire recevra donc une (1) heure à taux simple par jour de semaine (jour travaillé) et deux (2) heures à taux simple par jour de fin de semaine, pour un total de neuf (9) heures à taux simple par semaine;
5. Ce taux est majoré de 50 % lors de congés chômés et payés ;
6. L'ouvrier disponible et joignable par téléphone cellulaire sera la personne contactée lors d'une problématique se présentant au Collège ;
7. Si l'ouvrier peut régler la problématique au téléphone dans un temps inférieur à une (1) heure, aucun temps supplémentaire ne sera facturé au Collège ;
8. Si l'ouvrier ne peut régler la problématique au téléphone dans un temps inférieur à une (1) heure, il facturera le Collège pour son temps supplémentaire en temps réel ;
9. Si l'ouvrier doit se déplacer au Collège, une (1) heure de temps de déplacement (aller/retour) lui est accordée indépendamment de l'origine du point de départ ;
10. Lorsque l'ouvrier doit se déplacer au Collège, un minimum de deux (2) heures de temps supplémentaire, incluant le temps de déplacement, lui est alloué, aux taux prévus à la clause 6-20.01 a) ou b), selon le cas.

ANNEXE K - ENCADREMENT DES STAGIAIRES

1. Principes généraux

L'encadrement des stagiaires est une responsabilité acceptée par un enseignant qui contribue ainsi à la formation des futurs enseignants. Cette fonction est reconnue et valorisée comme une contribution individuelle à la responsabilité collective de l'ensemble des membres de la profession au regard de la relève.

En vue de reconnaître cette importante contribution des enseignants, de favoriser l'accompagnement des stagiaires dans le Collège et auprès des élèves, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1.1 la participation d'un enseignant à l'encadrement d'un stagiaire se fait sur une base volontaire;
- 1.2 la reconnaissance de l'action et du temps consacrés à la formation des futurs enseignants implique une compensation appropriée;
- 1.3 le fait que le Collège reçoive un stagiaire ne doit pas avoir pour effet de diminuer l'effectif enseignant ou d'augmenter la tâche des enseignants qui ne participent pas à l'encadrement. De plus, un stagiaire ne peut être appelé à faire de la suppléance.

2. Comité d'encadrement des stagiaires (CES)

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, le Collège et le Syndicat forment un comité d'encadrement des stagiaires.

Le comité est composé de trois (3) représentants nommés par le Collège et de trois (3) représentants nommés par le Syndicat. En tout temps, le Syndicat et le Collège peuvent remplacer, après avis, tout membre permanent par un substitut.

Le comité établit ses règles de fonctionnement.

Dans ce cadre et en tenant compte des orientations du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et des dispositions relatives à l'encadrement des stagiaires prévues par les programmes universitaires, le comité a pour mandat de :

- convenir des modalités d'utilisation de l'allocation reçue annuellement aux fins d'encadrement des stagiaires :
 - compensation des enseignants associés
 - besoins liés à la gestion et à la formation
- convenir des modalités de réalisation des activités d'information et de formation reliées à la tenue des stages;
- considérer toute autre question relative aux stages d'enseignement, à la demande d'un membre du comité.

3. Critères pour être reconnu enseignant associé

Le Collège et le Syndicat conviennent que pour être reconnu enseignant associé, l'enseignant doit :

- posséder un brevet d'enseignement;
- avoir minimalement cinq (5) ans d'expérience.

4. Informations au Syndicat

Le Collège fournit au Syndicat l'information pertinente relative à l'accueil des stagiaires notamment les ententes sur le sujet avec les universités.

Il l'informe annuellement de l'allocation reçue aux fins de l'encadrement des stagiaires et de l'utilisation qui en a été faite.

ANNEXE L - TÂCHE ÉDUCATIVE

Nom et prénom de l'enseignant :

Temps complet

Temps partiel

Cycle

Nombre de périodes d'enseignement par année :

(600 à temps complet)

(Incluant les périodes de libération)

Nombre de périodes d'activités complémentaires par année :

(120 à temps complet)

| ENSEIGNANTS (TOUS SAUF EN EPH ET EN ARTS) | |
|--|--------|
| Communications spécifiques avec les parents et accompagnement des élèves à besoins particuliers – 30 périodes (20 périodes au prorata pour l'enseignant à temps partiel) | |
| Enseignants en EPH et en arts | |
| Communications spécifiques avec les parents et accompagnement des élèves à besoins particuliers – 20 périodes (au prorata pour l'enseignant à temps partiel) | |
| Projet sportif ou artistique spécifique pour les élèves à besoins particuliers – 10 périodes (facultatif) | |
| SOUTIEN AUX ÉLÈVES (maximum 70 périodes au 1 ^{er} cycle; 60 périodes au 2 ^e cycle) | |
| Récupération, titulariat, tutorat, passage primaire-secondaire, etc. : | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| AUTRES ACTIVITÉS | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| Total des heures : | |
| Signature : | Date : |

L'enseignant remplit l'annexe L au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la dernière journée pédagogique de la rentrée scolaire.

ANNEXE M – TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

| PROFESSIONNELS NON ENSEIGNANTS | ÉCHELON | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 2123 - Professionnel au soutien à l'apprentissage | 43 765 \$ | 45 223 \$ | 46 790 \$ | 48 415 \$ | 50 100 \$ | 51 838 \$ | 53 632 \$ | 56 481 \$ | 58 499 \$ | 60 621 \$ | 62 790 \$ | 65 084 \$ | 67 483 \$ | 69 960 \$ | 72 534 \$ | 74 317 \$ | 76 144 \$ | 80 572 \$ |
| 2150 - Psychoéducatrice | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2141 - animateur vie spirituelle et eng. Comm. | 41 682 \$ | 43 071 \$ | 44 564 \$ | 46 112 \$ | 47 715 \$ | 49 373 \$ | 51 080 \$ | 53 794 \$ | 55 715 \$ | 57 736 \$ | 59 802 \$ | 61 989 \$ | 64 269 \$ | 66 633 \$ | 69 082 \$ | 70 779 \$ | 72 522 \$ | 76 744 \$ |
| 2119 - Agent de communic. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2109 - Cons. Orientation | 42 391 \$ | 44 004 \$ | 45 679 \$ | 47 423 \$ | 49 229 \$ | 51 120 \$ | 53 127 \$ | 56 700 \$ | 58 939 \$ | 61 270 \$ | 63 714 \$ | 66 263 \$ | 68 967 \$ | 71 744 \$ | 74 685 \$ | 76 523 \$ | 78 407 \$ | 80 368 \$ |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PERSONNEL NON ENSEIGNANT, SYNDI | ÉCHELON | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | | | | | | |
| 4102 MSL - Agent de bur. cl.1 | 19,83 \$ | 20,47 \$ | 21,10 \$ | 21,80 \$ | 22,52 \$ | | | | | | | | | | | | | |
| 4103 MSL - Agent de bur. Cl.2 | 19,52 \$ | 19,96 \$ | 20,36 \$ | 20,81 \$ | | | | | | | | | | | | | | |
| 4109 MSL - Préposé à l'imprimerie et mag. scolaire | 19,90 \$ | 20,38 \$ | 20,84 \$ | 21,37 \$ | 21,89 \$ | 22,17 \$ | | | | | | | | | | | | |
| 4113 MSL - Secrétaire | 21,65 \$ | 22,20 \$ | 22,68 \$ | 23,26 \$ | 23,82 \$ | 24,40 \$ | | | | | | | | | | | | |
| 4202 - Opérateur informatique | 19,44 \$ | 20,11 \$ | 20,85 \$ | 21,63 \$ | 22,44 \$ | 23,25 \$ | | | | | | | | | | | | |
| 4204 - Technicien informatique | 21,35 \$ | 22,09 \$ | 22,75 \$ | 23,56 \$ | 24,33 \$ | 25,10 \$ | 25,90 \$ | 26,75 \$ | 27,65 \$ | 28,54 \$ | 29,48 \$ | 30,45 \$ | | | | | | |
| 4205 MSL - Techn. document. | 21,99 \$ | 22,75 \$ | 23,39 \$ | 24,13 \$ | 24,87 \$ | 25,64 \$ | 26,43 \$ | 27,29 \$ | 28,22 \$ | 29,11 \$ | 30,04 \$ | 31,00 \$ | | | | | | |
| 4206 MSL - Tech. interv. spéc. | 22,86 \$ | 23,47 \$ | 24,13 \$ | 24,81 \$ | 25,52 \$ | 26,19 \$ | 26,96 \$ | 27,71 \$ | 28,51 \$ | 29,30 \$ | 30,14 \$ | 31,00 \$ | | | | | | |
| 4209 MSL - Tech. travaux pr. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4207 - animateur spécialisé | 18,52 \$ | 19,33 \$ | 19,95 \$ | 20,68 \$ | 21,41 \$ | 22,20 \$ | 22,96 \$ | 23,85 \$ | 24,76 \$ | 25,67 \$ | 26,58 \$ | 27,57 \$ | | | | | | |
| 4214 - Technicien en loisirs | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4208 - Technicien en éducation spécialisée | 23,50 \$ | 24,21 \$ | 24,99 \$ | 25,76 \$ | 26,60 \$ | 27,37 \$ | 28,24 \$ | 29,09 \$ | 30,03 \$ | 30,92 \$ | 31,92 \$ | 32,93 \$ | | | | | | |
| 4211 - Technicienne adm. | 19,42 \$ | 20,05 \$ | 20,87 \$ | 21,58 \$ | 22,46 \$ | 23,23 \$ | 24,18 \$ | 25,08 \$ | 26,01 \$ | 27,00 \$ | 28,00 \$ | 29,07 \$ | | | | | | |
| 4215 - Technicien org. scolaire | 21,18 \$ | 21,83 \$ | 22,50 \$ | 23,21 \$ | 23,96 \$ | 24,65 \$ | 25,43 \$ | 26,23 \$ | 27,06 \$ | 27,84 \$ | 28,78 \$ | 29,63 \$ | | | | | | |
| 4222 - surveillant d'élève - opérateur reprog. | 20,23 \$ | 20,74 \$ | 21,19 \$ | 21,73 \$ | 22,25 \$ | 22,52 \$ | | | | | | | | | | | | |
| 4223 MSL - Surveillant élèves | 20,23 \$ | 20,74 \$ | 21,19 \$ | 21,73 \$ | 22,25 \$ | 22,52 \$ | | | | | | | | | | | | |
| 4224 MSL - Surveillant d'étude | 20,23 \$ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5117 MSL - Ouvrier cert. d'ent. | 23,57 \$ | 24,44 \$ | 25,35 \$ | 26,29 \$ | 27,26 \$ | 28,34 \$ | | | | | | | | | | | | |
| 5317 MSL - Ouvrier d'entretien | 20,38 \$ | 20,84 \$ | 21,37 \$ | 21,89 \$ | 22,17 \$ | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENSEIGNANTS | ÉCHELON | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | |
| 3100 - Enseignant - 17 | 41 390 \$ | 43 149 \$ | 44 985 \$ | 46 896 \$ | 48 890 \$ | 50 967 \$ | 53 134 \$ | 55 394 \$ | 57 748 \$ | 60 203 \$ | 62 764 \$ | 65 432 \$ | 68 211 \$ | 71 112 \$ | 74 135 \$ | 77 284 \$ | 80 572 \$ | |
| 3100 - Enseignant 18 | | | | | 48 890 \$ | 50 967 \$ | 53 134 \$ | 55 394 \$ | 57 748 \$ | 60 203 \$ | 62 764 \$ | 65 432 \$ | 68 211 \$ | 71 112 \$ | 74 135 \$ | 77 284 \$ | 80 572 \$ | |
| 3100 - Enseignant 19 | | | | | | | 53 134 \$ | 55 394 \$ | 57 748 \$ | 60 203 \$ | 62 764 \$ | 65 432 \$ | 68 211 \$ | 71 112 \$ | 74 135 \$ | 77 284 \$ | 80 572 \$ | |
| 3100 - Enseignant 20 | | | | | | | | | 57 748 \$ | 60 203 \$ | 62 764 \$ | 65 432 \$ | 68 211 \$ | 71 112 \$ | 74 135 \$ | 77 284 \$ | 80 572 \$ | |
| SUPLÉANT OCCASIONNEL | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Durée du remplacement | 60 minutes ou moins | entre 61 et 150 minutes | entre 151 et 210 minutes | Plus de 210 minutes | | | | | | | | | | | | | | |
| | 42,43 \$ | 106,07 \$ | 148,50 \$ | 212,15 \$ | | | | | | | | | | | | | | |

ANNEXE N - LETTRE D'ENTENTE SUR LES COMMUNICATIONS

Les parties conviennent que toutes les communications prévues à la convention se feront par courriel, sauf en ce qui a trait aux communications prévues aux clauses suivantes qui se feront par papier :

3-1.08 : Envoi des états de compte du Collège au Syndicat

3-3.01 : Liste des salariés et horaires

3-5.05, al. 2 : Envoi de l'état de compte du Collège au Syndicat pour les libérations syndicales en vertu de 3-5.04

3-5.07 al. 5 : Envoi des états de compte du Collège au Syndicat pour remboursement de libérations syndicales pour une année de travail complète.

3-6.04 : Remise du Collège au Syndicat des montants retenus conformément à 3-6.01

3-6.06 : Remise du Collège au Syndicat de la différence des cotisations effectuées s'il y a lieu.

5-1.01 : Envoi des copies signées des contrats de travail et avis de non-renouvellement du contrat d'engagement d'un enseignant à temps complet ou à temps partiel.

5-5.06 : Liste d'ancienneté des enseignants

5-6.01 et 5-6.02 : Permanence des enseignants

5-9.03 : Avis de déplacement d'un enseignant

5-9.05 : Liste de rappel des enseignants

5-10.01 : Fonds pour la sécurité d'emploi

6-1.01 : Copie du contrat d'engagement

6-1.03 : Fiche d'engagement

6-1.04 : Avis de la prolongation de la période de six mois

6-5.05 : Liste d'ancienneté des salariés non enseignants

6-7.01 : Avis d'abolition de poste

6-7.02 : Avis d'abolition de poste au salarié

6-7.05 : Liste de rappel des salariés non enseignants

6-10.02 a) : Calcul de l'année de travail par l'employeur (annexe H)

6-18.01 : Changements technologiques.

7-2.06 : Bilan de l'utilisation des congés de maladie accumulés.

7-10.04b) : Demande concernant le régime de mise à la retraite de façon progressive.

7-11.04 : Demande concernant le programme volontaire de réduction du temps du travail.

7-11.06 : Avis du collège concernant le programme volontaire de réduction du temps du travail.

8-4.07al. 1 : Intention des enseignants

8-4.07 : Répartition des charges d'enseignement et convocation des enseignants par champs

8-4.08 : Composition de la tâche complémentaire des enseignants (annexe L)

9-2.07 : Réponse du Collège au grief

10-5.02 : Avis de cessation des activités professionnelles.

10-6.06 : Convocation pour mesure disciplinaire.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : COLLÈGE MONT-SAINT-LOUIS
(Ci-après désigné « le Collège »)

ET : SYNDICAT DU PERSONNEL DU COLLÈGE MONT-SAINT-LOUIS (CSN)
(Ci-après désigné « le Syndicat »)

Objet : Mesures transitoires pour l'attribution de charges aux enseignants pour l'année scolaire 2019-2020 (article 8-4.07, convention collective 2018-2023)

CONSIDÉRANT QU'une entente de principe est intervenue le 29 juin 2018 pour le renouvellement de la convention collective 2012-2017;

CONSIDÉRANT QUE la convention collective sera signée par les parties au cours des prochaines semaines;

CONSIDÉRANT QUE certaines dispositions concernant les statuts des enseignants (temps complet, temps partiel, remplaçant) du Collège ont été modifiées par les parties;

CONSIDÉRANT QUE la clause 8-4.07, sur la détermination de la charge d'enseignement, prévoit une consultation par champ d'enseignement où les enseignants sont invités en fonction de leur statut;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de ne pas pénaliser certains enseignants qui ont choisi des tâches pour l'année scolaire 2018-2019, sans savoir que ces tâches pouvaient leur donner un statut leur donnant moins de droits lors de l'attribution des charges pour l'année scolaire 2019-2020 en fonction des nouvelles règles de la convention 2018-2023;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

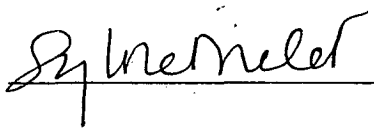
1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. Nonobstant la clause 8-4.07 de la convention 2018-2023, 2^e paragraphe, tous les enseignants du champ sont convoqués à la consultation prévue en avril 2019, peu importe s'ils n'ont que des tâches en remplacement, à l'exception de ceux dont le contrat n'est pas renouvelé en vertu de 5-1.01 de la convention 2018-2023;
3. Lors de cette consultation, une fois que les enseignants permanents ont inscrit leurs noms à côté de la charge désirée, les enseignants non permanents présents procèdent en inscrivant leurs noms à côté de la charge désirée, par ordre d'ancienneté;
4. Nonobstant la clause 5-1.02 de la convention 2018-2023, en 2018-2019, les enseignants qui ont uniquement une tâche en remplacement d'un enseignant absent recevront un avis écrit avant le 1^{er} avril 2019 si le Collège ne souhaite pas les réengager pour l'année scolaire suivante, si une tâche est disponible. Les enseignants remplaçants qui ne reçoivent pas cet avis sont convoqués à la consultation mentionnée aux paragraphes 2 et 3 de la présente entente. Cette convocation ne garantit pas qu'une charge sera disponible pour tous les enseignants non permanents;

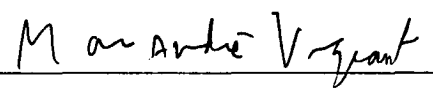
- 5. Cette lettre d'entente est valide uniquement pour l'année scolaire 2018-2019;
- 6. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et est déposée conformément à l'article 72 du *Code du travail*.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 27^e jour du mois de février 2019

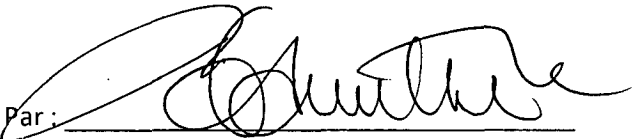
COLLÈGE MONT-SAINT-LOUIS

SYNDICAT DU PERSONNEL DU COLLÈGE
MONT-SAINT-LOUIS (CSN)

Par: 

Par: 

Par: 

Par: 

LETTRE D'ENTENTE
PROJET PILOTE CONCERNANT LA TÂCHE COMPLÉMENTAIRE DES ENSEIGNANTS

ENTRE : Syndicat du personnel du Collège Mont-Saint-Louis
(ci-après le « Syndicat »)

ET : Collège Mont-Saint-Louis
(ci-après le « Collège »)

CONSIDÉRANT la convention collective intervenue entre les parties;

CONSIDÉRANT le nouvel article 8-4.08 concernant la tâche complémentaire et l'abolition de l'annexe O prévu à la convention collective 2012-2017;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de se donner le temps nécessaire pour repenser la tâche complémentaire en ayant la possibilité de faire des ajustements et de se consulter;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Les parties procèdent à la formation d'un comité paritaire de six (6) membres, travaillant dans l'esprit du comité de partenariat prévu à la convention collective liant les parties (article 4-3);
3. Ce comité est un comité de travail qui a la responsabilité de faire des recommandations aux parties dans l'objectif de permettre et de faciliter la constitution des tâches complémentaires sans l'annexe O prévu à la convention collective 2012-2017 et selon la clause 8-4.08 de la convention collective 2018-2023;
4. Plus spécifiquement, le mandat du comité comprend :
 - Faciliter la transition;
 - Assurer la transparence et l'équité;
 - S'assurer que les activités retenues traduisent les orientations choisies par le Collège en ce qui concerne le soutien aux élèves ;
 - Favoriser les initiatives personnelles des enseignants visant à proposer des activités de soutien ou d'autres activités;
 - Réaliser un bilan de la démarche;
 - Faire des recommandations au Collège et au Syndicat.
5. Le comité a également les responsabilités suivantes :
 - Rencontre avant la rentrée pour présenter la démarche aux enseignants en vue de la détermination de la tâche complémentaire;
 - Rencontre bilan au terme de la démarche – 2 fois par année : après l'attribution et en fin d'année scolaire – pour évaluer la réalité vécue par le personnel et faire des recommandations aux parties sur les ajustements nécessaires;
 - Rencontres au besoin pour formuler des recommandations pour la deuxième année du projet pilote;
 - Rencontre à la demande d'une des parties;
 - Présentation du bilan du comité aux enseignants, afin d'entendre les commentaires.

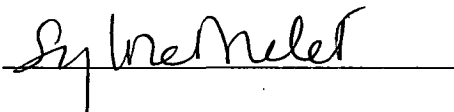
6. Lors de ses travaux, le comité doit prendre en considération notamment les éléments suivants :
 - Satisfaction des enseignants et des membres de la direction, notamment par un sondage effectué par le comité auprès des enseignants ;
 - Offre d'activités au MSL.
7. Le comité peut enrichir son mandat et la liste des éléments à prendre en considération;
8. La présente lettre d'entente est valide jusqu'à la rentrée scolaire 2020-2021. Elle peut être prolongée avec l'accord des parties. À l'échéance du projet pilote, à la demande d'une ou l'autre des parties, l'annexe O peut être réintroduite;
9. Au terme des (2) deux années du projet pilote, le comité peut recommander de reconduire l'entente pour une autre année. Si le retour de l'annexe O est souhaité, le comité réfère au comité des relations de travail, auquel s'ajoute le président du Syndicat et le directeur général du Collège, afin qu'il parvienne à une entente sur les ajustements à apporter aux clauses 8-4.03 et 8-4.08, en tenant compte des textes de la convention collective 2012-2017, pour réintroduire l'annexe O;
10. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et est déposée conformément à l'article 72 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 27^e jour du mois de février 2019

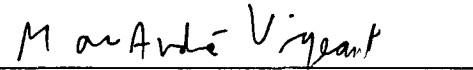
COLLÈGE MONT-SAINT-LOUIS

SYNDICAT DU PERSONNEL DU COLLÈGE
MONT-SAINT-LOUIS (CSN)

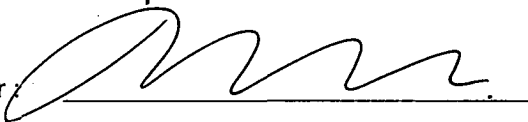
Par :



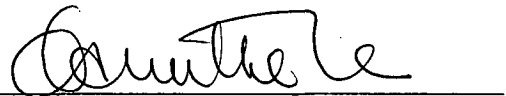
Par :



Par :




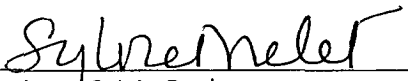
Par :

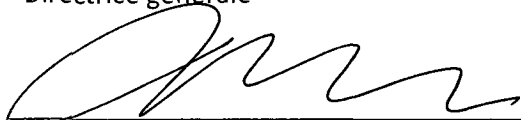


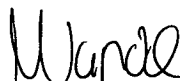
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 27^E JOUR DU MOIS DE FÉVRIER 2019.

POUR LE COLLÈGE MONT-SAINT-LOUIS,
ASSOCIATION COOPÉRATIVE



Monsieur Sylvain Aird
Président du conseil d'administration


Madame Sylvie Drolet
Directrice générale

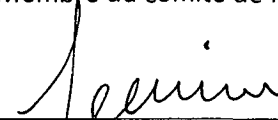

Monsieur Michel Héту
Membre du comité de négociation


Madame Martine Vandal
Membre du comité de négociation

POUR LE SYNDICAT DU PERSONNEL DU
Collège Mont-Saint-Louis


Monsieur Marc-André Vigeant
Président


Madame Jacinthe Laflamme
Membre du comité de négociation


Monsieur Marc Lemire
Membre du comité de négociation