



## **CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS DU SECONDAIRE**

**Du 30 juin 2014 au 30 juin 2018**

**entre**

**le Groupe d'intérêts des enseignantes et des enseignants  
du Collège préuniversitaire Nouvelles Frontières**

**et**

**le Collège préuniversitaire Nouvelles Frontières**

juin 2014

## TABLE DES MATIÈRES

### Contenu

CHAPITRE 1 DÉFINITIONS .....	5
1-1.0 DÉFINITIONS .....	5
1-1.1 Ancienneté .....	5
1-1.2 Année d'engagement .....	5
1-1.3 Année d'enseignement .....	5
1-1.4 Année d'expérience .....	5
1-1.5 Année de scolarité .....	5
1-1.6 Année scolaire .....	5
1-1.7 Assurance-invalidité / assurance-salaire .....	5
1-1.8 Avertissement .....	5
1-1.9 Classe .....	5
1-1.10 Collège .....	5
1-1.11 Congé .....	5
1-1.12 Congédiement .....	5
1-1.13 Conjoint .....	6
1-1.14 Cycle d'études .....	6
1-1.15 Cycle horaire .....	6
1-1.16 Démission .....	6
1-1.17 Département .....	6
1-1.18 Discipline .....	6
1-1.19 Disponibilité .....	6
1-1.20 Domaine d'apprentissages disciplinaires .....	6
1-1.21 Employeur .....	7
1-1.22 Enfant à charge .....	7
1-1.23 Engagement .....	7
1-1.24 Enseignant .....	7
1-1.25 Enseignant à la leçon .....	7
1-1.26 Enseignant à temps complet .....	7
1-1.27 Enseignant à temps réduit .....	7
1-1.28 Enseignant à temps partiel .....	7
1-1.29 Enseignant remplaçant .....	8
1-1.30 Enseignant suppléant .....	8
1-1.31 Enseignant surveillant de classe .....	8
1-1.32 Évaluation .....	8
1-1.33 Fausse déclaration .....	8
1-1.34 Institution .....	8
1-1.35 Insubordination .....	8
1-1.36 Invalidité .....	8
1-1.37 Invité .....	8
1-1.38 Jour ouvrable / jour rémunéré .....	8
1-1.39 Jour réputé avoir été travaillé .....	8
1-1.40 Leçon .....	8
1-1.41 Légalement qualifié .....	8
1-1.42 Mesures disciplinaires .....	9
1-1.43 Mise à pied .....	9
1-1.44 Non légalement qualifié .....	9
1-1.45 Non-renouvellement .....	9
1-1.46 Ordre d'enseignement .....	9
1-1.47 Période .....	9
1-1.48 Période de probation .....	9
1-1.49 Permanence .....	9



1-1.50	Poste .....	9
1-1.51	Poste nouveau.....	9
1-1.52	Poste vacant .....	9
1-1.53	Récupération .....	9
1-1.54	Salaire brut d'un jour ouvrable .....	9
1-1.55	Service continu .....	10
1-1.56	Supervision.....	10
1-1.57	Tâche.....	10
1-1.58	Tâche d'enseignement .....	10
1-1.59	Tâche vacante .....	10
1-1.60	Traitement.....	10
CHAPITRE 2	CHAMP D'APPLICATION .....	11
2-1.0	CHAMP D'APPLICATION.....	11
2-2.0	CONFIDENTIALITÉ ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE .....	11
2-3.0	LOYAUTÉ.....	12
2-4.0	ADHÉSION .....	12
CHAPITRE 3	DROITS MUTUELS.....	13
3-1.0	DROITS DU GROUPE D'INTÉRÊT.....	13
3-2.0	DROITS DU COLLÈGE .....	14
3-3.0	AUTRES .....	14
CHAPITRE 4	RELATIONS DE TRAVAIL .....	15
4-1.0	RELATIONS DE TRAVAIL.....	15
4-2.0	COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS.....	15
4-3.0	ABSENCES POUR ACTIVITÉS DU GROUPE D'INTÉRÊTS .....	15
CHAPITRE 5	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	16
5-1.0	ENGAGEMENT .....	16
5-2.0	RENGAGEMENT.....	16
5-3.0	NON-RENGAGEMENT .....	17
5-4.0	MISE À PIED .....	18
5-5.0	DÉMISSION .....	18
5-6.0	ANNULATION DU CONTRAT .....	18
5-7.0	PERMANENCE.....	19
5-8.0	ANCIENNETE .....	19
5-9.0	CESSION, MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'INSTITUTION, FERMETURE .....	22
CHAPITRE 6	TÂCHE DE L'ENSEIGNANT .....	23
6-1.0	TACHE PROFESSIONNELLE .....	23
6-2.0	TÂCHE ÉDUCATIVE.....	24
6-3.0	RÈGLE DE FORMATION DES GROUPES .....	25
6-4.0	SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL.....	25
6-5.0	RENCONTRES, RÉUNIONS ET JOURNÉES PÉDAGOGIQUES .....	26
6-6.0	OUVERTURE DE LA TÂCHE .....	26
6-7.0	RÉPARTITION DES TÂCHES ÉDUCATIVES .....	28
6-8.0	DÉGRÈVEMENT .....	29
CHAPITRE 7	RÉMUNÉRATION .....	30
7-1.0	TRAITEMENT .....	30
7-2.0	CLASSEMENT .....	31
7-3.0	EXPÉRIENCE .....	32
7-4.0	SCOLARITÉ .....	33
7-5.0	AVANCEMENT D'ÉCHELON .....	33
CHAPITRE 8	AVANTAGES SOCIAUX .....	34
8-1.0	CONGES POUR AFFAIRES PERSONNELLES (CAP) .....	34
8-2.0	CONGES DE MALADIE .....	34
8-3.0	ASSURANCES .....	35
8-4.0	CONGES DE MALADIE / INVALIDITÉ DE COURTE ET DE LONGUE DURÉE.....	35
8-5.0	DROITS PARENTAUX .....	36
8-6.0	CONGE DE MATERNITÉ.....	37
8-7.0	CONGE DE NAISSANCE.....	38



8-8.0	CONGE DE PATERNITÉ .....	38
8-9.0	CONGE PARENTAL .....	39
8-10.0	CONGE D'ADOPTION .....	40
8-11.0	CONGES SOCIAUX .....	41
8-12.0	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	42
8-13.0	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	47
8-14.0	CONGÉ SANS TRAITEMENT DE COURTE DURÉE.....	48
8-15.0	CONGÉ POUR FORMATION.....	48
8-16.0	CHARGE PUBLIQUE .....	48
8-17.0	RETRAITE PROGRESSIVE.....	49
CHAPITRE 9 FORMATION CONTINUE .....		51
9-1.0	GÉNÉRALITÉS.....	51
9-2.0	MODALITÉS .....	51
9-3.0	ÉVALUATION .....	51
CHAPITRE 10 ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE.....		52
CHAPITRE 11 MESURES DISCIPLINAIRES .....		54
11-2.0	CONGÉDIEMENT .....	55
CHAPITRE 12 DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....		56
12-1.0	ALLOCATIONS DE DÉPENSES .....	56
12-2.0	STIPULATIONS DIVERSES .....	56
12-3.0	DURÉE DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	56

Le terme « enseignant » fréquemment utilisé dans ce document n'est pas accompagné de son équivalent féminin. Les lecteurs et lectrices comprendront facilement que cet emploi systématique de terme générique est fait sans préjudice à quiconque.

**CHAPITRE 1 DÉFINITIONS****1-1.0 DÉFINITIONS**

Dans les présentes conditions de travail, les mots ou expressions ci-après définis ont le sens précis qui leur est attribué.

**1-1.1 Ancienneté**

L'ancienneté est la période d'emploi continue d'un enseignant de la section secondaire du Collège préuniversitaire Nouvelles Frontières. L'ancienneté s'établit que pour les enseignants permanents à temps complet et à temps partiel qui ne sont pas remplaçants ou suppléants. L'enseignant à la leçon ne cumule pas d'ancienneté.

**1-1.2 Année d'engagement**

Période durant laquelle l'enseignant est à l'emploi du collège, soit du 1<sup>er</sup> juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

**1-1.3 Année d'enseignement**

Les deux cents (200) jours de travail répartis entre le début de l'année scolaire et le 30 juin de ladite année scolaire.

**1-1.4 Année d'expérience**

Année d'exercice de la profession ou toute autre année jugée équivalente, reconnue conformément à l'article 7-3.0.

**1-1.5 Année de scolarité**

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle en vertu du manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou de son équivalent.

**1-1.6 Année scolaire**

Année scolaire telle que définie à la Loi sur l'enseignement privé, soit du 1<sup>er</sup> juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

**1-1.7 Assurance-invalidité / assurance-salaire**

Assurances couvrant les pertes de traitement occasionnées par un état d'incapacité, tel que décrit à l'article 1-1.36.

**1-1.8 Avertissement**

Action qui consiste en une déclaration par laquelle les membres de la direction attirent l'attention d'un enseignant avec des faits et des motifs, sur ses obligations à l'égard de sa tâche ou de son comportement.

**1-1.9 Classe**

Chacune des années de formation d'un ordre d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (ex. : 4<sup>e</sup> année du secondaire).

**1-1.10 Collège**

Le Collège préuniversitaire Nouvelles Frontières.

**1-1.11 Congé**

Jour ouvrable non travaillé, mais rémunéré à moins d'indication contraire.

**1-1.12 Congédiement**

Mesure disciplinaire visée à l'article 11-2.0 et dont l'effet est d'empêcher de réembaucher ce même enseignant ultérieurement.



**1-1.13**

**Conjoint**

On entend par conjointe ou conjoint les 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 (1) 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 trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

**1-1.14**

**Cycle d'études**

Série d'années d'études formant un tout relativement homogène. Les cycles sont établis par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

L'enseignement secondaire comprend deux cycles :

- le 1<sup>er</sup> cycle comprend les classes de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> année;
- le 2<sup>e</sup> cycle comprend les classes de 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> année.

**1-1.15**

**Cycle horaire**

Ensemble de neuf (9) jours consécutifs durant lesquels les leçons sont normalement dispensées et qui reviennent invariablement selon la même séquence du début à la fin de l'année (180 jours de classe = 20 cycles de 9 jours).

**1-1.16**

**Démission**

Action libre et volontaire prise et signifiée par l'enseignant de mettre un terme ou de ne pas renouveler son contrat.

**1-1.17**

**Département**

Regroupement d'enseignants d'un domaine désigné par le collège.

**1-1.18**

**Discipline**

Branche du savoir pouvant faire l'objet d'un enseignement tel qu'édicte par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (ex. français, histoire, physique, etc.).

**1-1.19**

**Disponibilité**

La disponibilité est la période de temps comprise dans l'amplitude journalière pendant laquelle un enseignant est au service exclusif de l'employeur.

**1-1.20**

**Domaine d'apprentissages disciplinaires**

Domaine de savoirs faisant l'objet d'un enseignement à un ordre scolaire. Liste des domaines d'apprentissages disciplinaires au secondaire :

- a) Domaine des langues
  - Français, langue d'enseignement
  - Intégration linguistique, scolaire et sociale
  - Anglais, langue seconde
  - Anglais, langue d'enseignement (Secondary English Language Arts)
  - Français, langue seconde
  - Option : Langue tierce
- b) Domaine de la mathématique, de la science et de la technologie
  - Mathématique
  - Science et technologie
  - Option : Informatique

- c) Domaine de l'univers social
  - Géographie
  - Histoire et éducation à la citoyenneté
  - Éducation économique
  - Option : Histoire
- d) Domaine des arts
  - Art dramatique
  - Arts plastiques
  - Danse
  - Musique
  - Option : Théâtre
- e) Domaine du développement personnel
  - Éducation physique et à la santé
  - Éthique et culture religieuse
  - Option : Philosophie

À l'entrée en vigueur de la présente entente, l'enseignant décide de son domaine d'appartenance.

**1-1.21**

**Employeur**

La direction du Collège préuniversitaire Nouvelles Frontières.

**1-1.22**

**Enfant à charge**

Un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ou un enfant habitant avec l'employé pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et qui est âgé de moins de 18 ans.

**1-1.23**

**Engagement**

Procédure par laquelle l'employeur prend à son service un nouvel enseignant.

**1-1.24**

**Enseignant**

Toute personne, engagée par le collège, qui dispense de l'enseignement au collège et dont les attributions caractéristiques sont énumérées à l'article 6-2.0 (Tâche éducative).

**1-1.25**

**Enseignant à la leçon**

Enseignant dont la tâche professionnelle comprend moins de dix (10) périodes par cycle de neuf (9) jours.

**1-1.26**

**Enseignant à temps complet**

Enseignant dont la tâche professionnelle comprend 2 205 minutes par cycle de neuf (9) jours conformément à l'article 6-1.3.

**1-1.27**

**Enseignant à temps réduit**

Enseignant permanent qui obtient du collège une tâche à temps réduit pour un (1) an, conformément aux articles 5-2.5 ou 5-2.6.

**1-1.28**

**Enseignant à temps partiel**

Enseignant dont la tâche professionnelle comprend moins de 2 205 minutes par cycle de neuf (9) jours, conformément à l'article 6-1.3.



- 1-1.29 Enseignant remplaçant**  
 Tout enseignant employé par le collège par un contrat d'engagement de douze (12) mois ou moins, qui remplace un ou des enseignants en congé.
- 1-1.30 Enseignant suppléant**  
 Toute personne engagée occasionnellement par le collège pour remplacer un enseignant absent et qui dispense des leçons.
- 1-1.31 Enseignant surveillant de classe**  
 Toute personne qui, à la suite de l'absence d'un autre enseignant, surveille des élèves en classe sans dispenser de leçons.
- 1-1.32 Évaluation**  
 Processus par lequel le supérieur immédiat vérifie et témoigne de la qualité et de la somme de travail accompli par l'enseignant.
- 1-1.33 Fausse déclaration**  
 Déclaration inexacte, susceptible d'induire en erreur, de changer le contexte d'une situation qui est contraire à la vérité.
- 1-1.34 Institution**  
 Le Collège préuniversitaire Nouvelles Frontières ou tout autre établissement scolaire.
- 1-1.35 Insubordination**  
 Refus de la part d'un enseignant de se soumettre à l'une ou l'autre ou à l'ensemble des dispositions contenues dans les présentes conditions de travail, dans le projet éducatif en vigueur ou à des consignes données par la direction.
- 1-1.36 Invalidité**  
 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie physique ou psychologique, soit d'une intervention chirurgicale, soit d'un accident sous réserve de la section 10-0.0, soit d'une absence causée par une complication de grossesse ou d'un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt préventif de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Cette absence ne peut toutefois pas se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
- 1-1.37 Invité**  
 Personne qui, ne faisant pas partie du personnel du collège, vient agir, à la demande d'un membre du personnel, comme personne-ressource lors d'une activité précise.
- 1-1.38 Jour ouvrable / jour rémunéré**  
 Les deux cents (200) jours de travail prévus au calendrier scolaire.
- 1-1.39 Jour réputé avoir été travaillé**  
 Jour d'absence où l'employé a reçu paiement sous forme de congés de maladie, des congés sociaux, des congés spéciaux, des permissions extraordinaires et des jours de libérations pour relations de travail. Également, les jours où l'enseignant était absent et a profité de prestations de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).
- 1-1.40 Leçon**  
 Heure d'enseignement inscrite à l'horaire des élèves et des enseignants.
- 1-1.41 Légalement qualifié**  
 Qui détient une autorisation personnelle d'enseigner, décernée par la ou le ministre. Cette autorisation prend l'une des formes suivantes : 1) un brevet d'enseignement; 2) un permis d'enseigner; 3) une autorisation provisoire d'enseigner.

- 1-1.42 Mesures disciplinaires**  
L'avertissement écrit, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement constituent des mesures disciplinaires.
- 1-1.43 Mise à pied**  
Cessation d'emploi ou non-renouvellement du contrat individuel de travail pour cause de surplus de personnel. Une mise à pied peut être une mesure temporaire lorsque les circonstances physiques ne permettent pas à l'employeur de fournir le travail normal (événement extérieur à l'employeur, cas fortuit, force majeure).
- 1-1.44 Non légalement qualifié**  
Qui n'est pas légalement qualifié, y compris toute personne pour qui le collège a reçu du ministre une lettre tolérant explicitement l'engagement.
- 1-1.45 Non-renouvellement**  
Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un enseignant permanent ou non permanent, à temps complet ou à temps partiel, prévu à l'article 5-3.2.
- 1-1.46 Ordre d'enseignement**  
Organisation de l'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Le Collège préuniversitaire Nouvelles Frontières dispense des cours à deux ordres d'enseignement, soit l'enseignement secondaire et l'enseignement collégial.
- 1-1.47 Période**  
Unité de temps déterminée par la programmation durant laquelle l'enseignant accomplit une tâche telle que décrite à l'article 6-2.0.
- 1-1.48 Période de probation**  
Période d'emploi durant laquelle un enseignant nouvellement embauché est soumis avant de devenir enseignant régulier. Cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours réellement travaillés.
- 1-1.49 Permanence**  
État de l'enseignant à temps complet qui a signé avec le collège un troisième (3<sup>e</sup>) contrat annuel consécutif à titre d'enseignant à temps complet et qui répond aux critères de l'article 5-1.7. La permanence prend son effet à la première journée travaillée du 3<sup>e</sup> contrat.
- 1-1.50 Poste**  
Lien d'emploi que détient un enseignant au sein de la section secondaire pouvant conduire à la permanence ou qui a résulté en la permanence de celui-ci.
- 1-1.51 Poste nouveau**  
Désigne toute fonction d'enseignant à pourvoir d'un titulaire pour une première fois.
- 1-1.52 Poste vacant**  
Fonction d'enseignant dépourvu de titulaire.
- 1-1.53 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.
- 1-1.54 Salaire brut d'un jour ouvrable**  
Salaire annuel brut prévu à l'échelle, divisé par deux cents (200).



- 1-1.55 Service continu**  
Durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.
- 1-1.56 Supervision**  
Fonction de gestion pouvant servir au processus d'évaluation, qui vise l'amélioration et le développement des compétences professionnelles de l'enseignant et qui s'exerce dans le cadre d'un accompagnement et d'un soutien direct à l'enseignant.
- 1-1.57 Tâche**  
Lien contractuel conférant un statut d'enseignant engagé à temps complet ou à temps partiel.
- 1-1.58 Tâche d'enseignement**  
Nombre de périodes d'enseignement par cycle horaire, assignées à un enseignant.
- 1-1.59 Tâche vacante**  
Tâche d'enseignement nouvellement créée ou laissée libre par le départ d'un enseignant.
- 1-1.60 Traitement**  
La rémunération totale en monnaie courante à laquelle l'échelon d'expérience et l'échelle dans laquelle l'enseignant est classé lui donnent droit conformément au chapitre 7; ce traitement comprend le salaire, les avantages sociaux, les jours de travail et les jours de vacances.



## CHAPITRE 2 CHAMP D'APPLICATION

### 2-1.0 CHAMP D'APPLICATION

**2-1.1** Sous réserve des lois en vigueur, les présentes conditions de travail régissent tous les enseignants employés par le collège pour enseigner aux élèves de l'ordre secondaire.

**2-1.2** Le collège s'engage à permettre l'exécution de la prestation de travail des enseignants, à payer la rémunération fixée en lien avec la prestation de travail, à offrir des conditions de sécurité et d'hygiène et de protéger la dignité de tous les enseignants.

**2-1.3** Malgré l'article 2-1.1, s'appliquent aux personnes suivantes couvertes par les conditions de travail, les seuls articles où elles sont expressément désignées :

- a) l'enseignant remplaçant;
- b) l'enseignant suppléant;
- c) l'enseignant surveillant.

**2-1.4** Les articles des présentes conditions de travail peuvent être en tout temps modifiés, reformulés ou précisés par un comité paritaire formé du comité exécutif du conseil d'administration de la corporation et des membres nommés par le Groupe d'intérêts des enseignantes et enseignants du Collège préuniversitaire Nouvelles Frontières. Cependant, dans des cas de changements majeurs, c'est-à-dire de changements jugés tels et par le comité exécutif du conseil d'administration de la corporation et par les membres du Groupe d'intérêts des enseignantes et enseignants du Collège préuniversitaire Nouvelles Frontières, les porte-parole respectifs des parties peuvent convenir des termes du/des changements (s).

**2-1.5** La direction du collège s'engage à remettre un exemplaire de ces conditions de travail à tous les enseignants actuels et futurs.

### 2-2.0 CONFIDENTIALITÉ ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

**2-2.1** Tous les enseignants sont tenus à une stricte confidentialité pour toute information dont la divulgation pourrait être préjudiciable à la corporation et à l'intégrité individuelle.

**2-2.2** Tout document, didacticiel ou outil conçu, développé et produit par un enseignant dans le cadre de ses fonctions alors qu'il est à l'emploi du collège, reste une propriété conjointe de l'enseignant et du collège, tel que défini dans l'article suivant.

**2-2.3** Le sens de propriété conjointe en ce qui a trait à la propriété intellectuelle pour tout document éditable et publiable, qui aurait été développé par un enseignant dans le cadre de ses fonctions. Cela signifie que pour publier, l'enseignant devra signer une entente avec le collège. Cette entente indiquera que le collège peut continuer à utiliser indéfiniment cette propriété sans en payer les droits à l'auteur. Le collège reconnaît à la personne le droit d'en vendre ou d'échanger les droits d'utilisation à une tierce partie, sauf s'il pouvait en résulter un préjudice pour le collège. Toute utilisation par une tierce partie est conditionnelle à la mention des noms, logos et coordonnées corporatives du CPNF ainsi que le nom de l'auteur.



**2-3.0 LOYAUTÉ**

**2-3.1** Tous les employés sont tenus d'agir avec loyauté et de faire preuve d'une stricte confidentialité pour toute information obtenue dans le cadre de leur fonction et dont la divulgation pourrait être préjudiciable à la corporation, ses membres ou ses employés.

**2-3.2** Même lorsqu'ils ne sont pas en service, les employés ne peuvent agir de façon à entacher l'image du Collège ou de leur profession.

**2-3.3** Les enseignants qui exploitent une entreprise ou qui travaillent pour une autre entreprise après leurs heures de travail pour le Collège, et ce, en tout respect des législations en vigueur, ne peuvent pas solliciter au sein du Collège ou par l'intermédiaire de moyens électroniques les élèves de notre Collège ou leurs parents.

Afin d'empêcher qu'il y ait conflit d'intérêts ou apparence de conflit d'intérêts, le Collège ne tolérera pas, entre autres, qu'un enseignant offre des cours privés aux élèves qu'il est appelé à évaluer. De façon exceptionnelle, il se pourrait qu'il puisse dispenser des cours prévus par l'intermédiaire des services que le Collège dispense ou entrevoit dispenser par exemple le Programme d'appui pédagogique régulier ou estival.

**2-4.0 ADHÉSION**

**2-4.1** Sous réserve de leur légalité, les employés doivent adhérer aux politiques, règles et procédures du Collège (ex. : politique sur le harcèlement).



## CHAPITRE 3 DROITS MUTUELS

### 3-1.0 DROITS DU GROUPE D'INTÉRÊT

**3-1.1** Reconnaissance des droits du Groupe d'intérêts des enseignants et enseignantes du Collège préuniversitaire Nouvelles Frontières.

**3-1.2** L'employeur reconnaît le Groupe d'intérêts aux fins de discuter comme représentant exclusif des enseignants actuels et futurs pour conclure et appliquer une entente sur les conditions de travail de même que toute autre matière découlant des conditions de travail impliquées dans lesdites conditions et applicables à ce groupe de personnel.

**3-1.3** Les deux représentants dûment mandatés sont les porte-parole du Groupe d'intérêts.

**3-1.4** Dans les sept (7) jours de la signature de la présente entente, le Groupe d'intérêts informera l'employeur par écrit, des noms de leurs représentants.

**3-1.5** Les représentants ont les droits suivants :

- a) De participer aux réunions demandées par le représentant de la corporation relative aux présentes, et ce, sans perte salariale ;
- b) De représenter sans perte salariale, les enseignants lors du renouvellement de l'entente concernant les conditions de travail;
- c) De discuter avec l'employeur de l'interprétation à donner aux dispositions des présentes conditions de travail;
- d) De représenter auprès de l'employeur, un enseignant qui se croit lésé dans ses droits en vertu des présentes conditions de travail;
- e) D'être avisés en priorité sur tout changement administratif qui aurait une incidence sur les dispositions prévues dans les présentes;
- f) De demander au représentant de la corporation d'appeler la tenue d'une réunion pour discuter des aspects non mineurs des présentes;
- g) D'accompagner sans perte salariale et à sa demande, un enseignant convoqué par la direction pour recevoir une (des) mesure(s) disciplinaire(s);
- h) De distribuer tout document de nature professionnelle, signé par les représentants du groupe, à chacun des enseignants, sur les lieux et durant les heures de travail, à la condition expresse qu'aucune activité ne soit interrompue par ladite distribution ou la consultation des documents distribués;
- i) D'afficher tous les avis, bulletins et autres documents pouvant intéresser les enseignants à condition que lesdits documents soient signés par les représentants du groupe et qu'ils soient apposés sur le tableau d'affichage prévu à cette fin;
- j) D'utiliser le système de reprographie de l'employeur, selon les modalités en usage;
- k) D'utiliser sans frais le système téléphonique de l'employeur ;
- l) D'utiliser un local disponible de l'employeur pour tenir des réunions professionnelles;
- m) D'utiliser les équipements audiovisuels de l'employeur pour la tenue de réunions professionnelles;
- n) De recevoir du directeur des services pédagogiques, avant même d'être distribué aux enseignants, l'horaire de surveillance des examens de chacun des enseignants, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

- 3-1.6** Les représentants ont les responsabilités suivantes :
- a) Confidentialité;
  - b) Comportement éthique;
  - c) Obligation de collaborer en tenant compte des intérêts des enseignants;
  - d) Mettre les intérêts de leurs membres et du collège en priorité.

**3-2.0 DROITS DU COLLÈGE**

- 3-2.1** Le Groupe d'intérêts reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'institution appartient à la corporation.

Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte, notamment et entre autres : le droit d'engager, de superviser, de non rengager, de mettre à pied, de congédier les enseignants, de déterminer les programmes d'études, d'établir les tâches professionnelles et de les assigner aux enseignants, d'accorder la permanence à ces derniers et d'édicter les règlements, les politiques et procédures pour la bonne marche de l'institution. Le collège exerce ce droit en conformité avec les stipulations des conditions de travail. L'exercice de ce droit n'autorise pas le collège à passer des règlements qui auraient pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles des conditions de travail et les droits des enseignants et du Groupe d'intérêts qu'il reconnaît.

- 3-2.2** La direction générale, ou en son absence, son représentant, est mandatée par la corporation en ce qui a trait aux divers articles de ces conditions de travail.

- 3-2.3** Les enseignants reconnaissent et adhèrent au projet éducatif du Collège préuniversitaire Nouvelles Frontières de même que tout amendement ainsi qu'aux documents et actions qui en découlent; ils s'engagent à les respecter. Les enseignants collaborent avec le collège pour la promotion auprès des élèves actuels et futurs du projet éducatif de l'institution.

**3-3.0 AUTRES**

Tout droit non consenti aux enseignants dans les présentes demeure la prérogative du Collège.

- 3-3.1** Dans le cas d'un litige entre le collège et le Groupe d'intérêts, l'une des deux parties peut avoir recours à une conciliation ou médiation, et ce, aux frais de la partie qui en fait la demande.

## CHAPITRE 4 RELATIONS DE TRAVAIL

### 4-1.0 RELATIONS DE TRAVAIL

L'employeur et le Groupe d'intérêts conviennent de se réunir, au besoin, pour discuter de toutes questions relatives à l'application et à l'interprétation des présentes conditions de travail et sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail.

### 4-2.0 COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS

Le plus tôt possible et au plus tard le 15 novembre, le collège fait parvenir au Groupe d'intérêts la liste des enseignants pour l'année courante. Le Groupe d'intérêts est également avisé, dans un délai de quinze (15) jours de la connaissance par le collège, de tout changement de fonction, de toute mutation, de toute démission ou mise à la retraite, ainsi que de tout engagement de nouveaux enseignants.

4-2.1 Le Groupe d'intérêts fournit au collège, dans les quinze (15) jours suivant leur nomination, le nom des membres qui agissent à titre de représentants et l'avise dans les mêmes délais de tout changement par la suite.

4-2.2 Le plus tôt possible, et au plus tard le 15 novembre, le collège fait parvenir au Groupe d'intérêts la liste de tous les enseignants sous-évaluation ou en probation en vue d'atteindre une permanence.

### 4-3.0 ABSENCES POUR ACTIVITÉS DU GROUPE D'INTÉRÊTS

Les deux représentants du Groupe d'intérêts, après entente avec l'employeur, peuvent s'absenter sans perte de traitement pour un total ne totalisant pas plus de quatre (4) jours ouvrables par année scolaire à des fins de représentation ou de négociation. Cependant, au cours de la dernière année d'application des conditions de travail, afin de leur permettre une meilleure préparation de la négociation à venir, le collège accepte de porter le nombre de jours ci-devant décrits à huit (8) jours. Le crédit total cumulé de huit (8) jours pouvant, à ce moment seulement, être utilisé par des enseignants ne faisant pas partie des représentants du Groupe d'intérêts si ces derniers sont dûment mandatés par ledit groupe pour préparer la négociation. Si, au cours de ladite dernière année d'application, le total de huit (8) jours n'est pas utilisé en entier, la partie non utilisée de ce nombre de jours est inutilisable.

4-3.1 Un des deux représentants du Groupe d'intérêts qui accompagne un enseignant lors de la présentation ou de la discussion d'une mesure disciplinaire ou tout autre litige peut s'absenter de son travail sans perte de salaire après en avoir donné avis dans un délai raisonnable à l'employeur.

## CHAPITRE 5 SÉCURITÉ D'EMPLOI

### 5-1.0 ENGAGEMENT

5-1.1 L'engagement est la responsabilité du collègue.

5-1.2 Seules les personnes légalement qualifiées (brevet d'enseignement, permis d'enseignement ou tolérance d'engagement) peuvent obtenir un contrat.

5-1.3 La durée normale du contrat d'engagement de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel est d'une durée de douze (12) mois ou moins. Au moment de l'engagement, le contrat doit stipuler la raison, si tel est le cas, pour laquelle la tâche est temporairement disponible. L'échéance de ce contrat est régie par l'article 5-1.4, lequel contrat doit stipuler : « en remplacement de (le nom du bénéficiaire du congé) ».

5-1.4 La durée du contrat d'engagement de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel embauché en cours d'année correspond à la période restante de l'année d'engagement ou la période restante conduisant à la date de retour de l'employé remplacé. Dans tous les cas où une tâche n'est disponible que temporairement, le contrat doit stipuler que le titulaire provisoire de la tâche est « en remplacement de (nom de la personne remplacée) ».

5-1.5 Le contrat d'engagement d'un enseignant doit être fait par écrit sur le formulaire prévu. Ledit contrat doit être fait en deux (2) copies dont une est remise à l'enseignant signataire. Le collègue remet le texte des conditions de travail à tout nouvel enseignant, dans un délai raisonnable, avant la signature de son contrat d'engagement. Les représentants des enseignants recevront un tableau affichant les tâches de tous les enseignants.

5-1.6 Tout enseignant fournit les documents attestant ses qualifications (attestation officielle de scolarité et qualification légale) et son expérience, conformément à l'article 7-2.4, avant la signature de son contrat d'engagement à défaut de quoi ledit contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation desdits documents. Dans ce dernier cas, l'enseignant et le collègue peuvent convenir d'un délai pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel peut être considéré comme nul et non avenue à moins que le retard ne soit dû à l'institution qui publie lesdits documents. Dans ce cas, l'article 7-2.5 s'applique.

5-1.7 Tout enseignant qui désire enseigner et obtenir une permanence au Collège préuniversitaire Nouvelles Frontières dans un domaine doit démontrer à l'employeur qu'il a la capacité et la compétence de le faire. Est considéré par l'employeur comme pertinent, l'enseignant qui répond aux critères suivants:

- a) ne possède aucun antécédent judiciaire en lien avec l'emploi;
- b) s'engager à connaître et à respecter le projet éducatif et le plan de réussite ainsi que toutes les versions amendées desdits documents;
- c) posséder une bonne maîtrise de la langue d'enseignement;
- d) détenir un brevet d'enseignement et un diplôme pour l'ordre d'enseignement et le domaine visé.

### 5-2.0 RENGAGEMENT

5-2.1 Il y a renouvellement du contrat d'engagement de l'enseignant permanent à temps plein ou à temps partiel à moins qu'avant le 1<sup>er</sup> mai précédant l'expiration du contrat la direction générale ne fasse parvenir à l'enseignant un avis écrit de mise à pied.

**5-2.2** Sous réserve de l'article 5-4.0, tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps complet se renouvelle automatiquement, mais, tant que la permanence n'est pas acquise, le collège peut refuser de le renouveler. L'avis d'un tel refus de renouvellement doit parvenir à l'enseignant concerné, par écrit, le ou avant le 1<sup>er</sup> mai.

**5-2.3** Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps partiel ou à la leçon prend fin, sans avis et sans tacite reconduction, à l'échéance prévue audit contrat. Le collège détermine la durée du contrat, laquelle peut être inférieure à une année d'engagement telle que définie à l'article 1-1.3 des présentes conditions de travail.

Un enseignant à temps partiel dont le contrat d'engagement prend fin le 30 juin conserve une priorité d'engagement en septembre de la même année sur d'autres enseignants qui ne sont pas encore à l'emploi du collège, à la condition que cet enseignant :

- ait cumulé quatre (4) mois de service continu à l'intérieur d'une même année scolaire;
- ait démontré qu'il possède les exigences du collège dans l'accomplissement de sa tâche antérieure en lien avec une supervision pédagogique mise en place par le collège;
- et possède les qualifications requises, telles qu'énoncées en 5-1.7.

**5-2.4** Un enseignant permanent peut, par écrit avant le 1<sup>er</sup> avril, demander une réduction de sa tâche maximale pour l'année suivante. La décision discrétionnaire appartient à la direction générale qui prendra en considération des éléments tels que la faisabilité, le climat de travail et la réussite des élèves.

**5-2.5** Pendant l'année scolaire en cours, un enseignant permanent peut, demander par écrit une réduction de tâche ou manifester son désir d'augmenter sa tâche s'il y a lieu. Cette demande doit préciser l'ampleur de la réduction souhaitée de même que l'intervalle à l'intérieur duquel se situerait la réduction.

La décision discrétionnaire appartient au directeur général qui prendra en considération des éléments tels que la faisabilité, le climat de travail et la réussite des élèves.

**5-2.6** L'enseignant qui revient à temps plein reprend la tâche qu'il occupait au moment de sa demande, ou une tâche similaire à celle qu'il occupait avant ledit départ si celle-ci a été modifiée ou abolie.

**5-2.7** Au moment de l'engagement, le contrat doit stipuler si la tâche confiée à un enseignant est temporairement dépourvue de son titulaire par l'absence d'un enseignant en vertu d'un congé prévu aux présentes conditions de travail aux articles 8-2.0, 8-4.0, 8-5.0, 8-6.0, 8-7.0, 8-8.0, 8-9.0 et 8-10.0, de même que mentionner le nom du bénéficiaire de ce congé. Dans un tel cas, le contrat de travail prend fin, sans avis et sans tacite reconduction, au retour du titulaire de ladite tâche, et ce, nonobstant toute autre disposition prévue aux présentes conditions de travail.

### **5-3.0 NON-RENGAGEMENT**

**5-3.1** L'employeur peut décider du non-renouvellement d'un enseignant non permanent. Le collège avise l'enseignant par écrit en indiquant le ou les motifs que ses services ne sont plus requis.

**5-3.2** L'employeur peut se prévaloir des articles 8.4.6 et 10-1.13.

**5-3.3** L'employeur doit, avant le 1<sup>er</sup> mai de l'année scolaire en cours, aviser par lettre l'enseignant permanent ou non permanent concerné de sa décision de ne pas le rengager pour l'année scolaire suivante.

#### **5-4.0 MISE À PIED**

**5-4.1** Dans le cas où le collège doit réduire ses effectifs enseignants par suite de modifications quelconques dans son entreprise, transfert, réduction des effectifs étudiants, ou d'enseignants en congé en vertu des conditions de travail, il met à pied le nombre suffisant d'enseignants.

Il n'y a pas de déplacement d'un ordre d'enseignement à l'autre. Cette mise à pied se fait à l'intérieur de chaque ordre d'enseignement et, ensuite par ordre d'ancienneté en commençant par l'enseignant qui détient le moins d'ancienneté dans le domaine touché.

**5-4.2** Cependant, si un poste d'enseignant devient disponible dans quelque ordre d'enseignement que ce soit, l'enseignant désireux d'occuper ce poste aura la priorité sur tout autre enseignant non encore à l'emploi du collège et ce poste lui sera réservé, si nécessaire aux conditions suivantes :

- a) L'enseignant doit être qualifié dans le champ d'enseignement disponible;
- b) L'ancienneté sera prise en compte ;
- c) L'enseignant qui change d'ordre d'enseignement ;
- d) L'enseignant qui œuvre dans plus d'un ordre d'enseignement cumule de l'ancienneté séparément dans chacun des ordres d'enseignement. Il n'est pas permis de jumeler (d'additionner) l'ancienneté provenant d'ordres d'enseignement distincts.

**5-4.3** À l'occasion de l'application de l'article 5-4.1, le collège procède d'abord par la mise à pied des enseignants à temps partiel et à temps complet non permanents en donnant un avis préalable par écrit avant le 1<sup>er</sup> mai. À ancienneté égale, le collège met à pied celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité reconnue selon les présentes conditions de travail.

**5-4.4** Si la mise à pied des enseignants non permanents ne suffit pas à diminuer le surplus de personnel, le collège met à pied les enseignants permanents selon les modalités prévues à l'article 5-4.3 en donnant un avis préalable le ou avant le 1<sup>er</sup> mai.

**5-4.5** Le nom de l'enseignant permanent effectivement mis à pied est inscrit sur une liste de disponibilité pour une période de seize (16) mois. Pendant cette période, l'enseignant concerné conserve l'ancienneté acquise au moment de la mise à pied, mais n'a pas droit aux avantages prévus aux conditions de travail.

#### **5-5.0 DÉMISSION**

**5-5.1** Tout enseignant qui démissionne durant l'année scolaire doit donner un préavis de dix (10) jours ouvrables à la direction des services pédagogiques. L'employeur peut libérer l'enseignant avant cette échéance, dans le cas où le poste de l'enseignant qui quitte est pourvu et que les travaux de l'enseignant sont à jour.

#### **5-6.0 ANNULATION DU CONTRAT**

**5-6.1** Toute fausse déclaration en lien avec l'emploi d'un enseignant peut constituer une cause d'annulation du contrat.

**5-7.0 PERMANENCE**

- 5-7.1** Nonobstant toute autre disposition prévue aux présentes conditions de travail, la détention d'un brevet d'enseignement (qualification légale) est une condition sine qua non de l'acquisition de la permanence.
- 5-7.2** Toute expérience acquise au Collège préuniversitaire Nouvelles Frontières (section secondaire) par un enseignant sous contrat est prise en compte conformément à l'article 5-7.3 pour l'acquisition de sa permanence à moins que le contrat ne stipule « en remplacement de (nom de la personne remplacée) ».
- 5-7.3** L'enseignant remplaçant ne peut acquérir la permanence au cours des années de remplacement comme enseignant à temps plein. Cependant ces années de remplacement comptent pour l'acquisition de la permanence pour le cas où ledit enseignant accède à un poste vacant.
- 5-7.4** Un enseignant à temps complet acquiert sa permanence à l'attribution de son troisième (3<sup>e</sup>) contrat consécutif d'une durée annuelle, et ce, après la rentrée scolaire, à moins qu'un avis écrit soit remis à l'enseignant, avant le 1<sup>er</sup> juin de la deuxième année d'enseignement reportant l'obtention de la permanence avec faits et motifs pour un échéancier fixé.
- 5-7.5** Un enseignant qui a amorcé son troisième (3<sup>e</sup>) contrat et qui obtient son brevet en cours d'année peut obtenir immédiatement sa permanence à moins d'avis contraire justifié par la direction.
- 5-7.6** La direction confirme l'attribution de la permanence par le biais d'une lettre à l'enseignant concerné.
- 5-7.7** Les congés avec traitement, prévus aux présentes conditions de travail, n'interrompent pas le service continu aux fins d'acquisition de la permanence, dans la mesure où l'enseignant a accumulé 280 jours effectivement travaillés. Les congés sans traitement, prévus aux présentes conditions de travail, pourraient retarder l'acquisition de la permanence pour des fins d'évaluation de l'employé.
- 5-7.8** Dès que l'enseignant cesse d'être employé par le collège, il perd sa permanence sauf selon l'article 5-4.5.

**5-8.0 ANCIENNETÉ**

- L'ancienneté se définit comme le temps de service continu d'un enseignant pour la section secondaire du Collège préuniversitaire Nouvelles Frontières. L'ancienneté ne s'établit que pour les enseignants permanents à temps complet et à temps partiel qui ne sont pas remplaçants ou suppléants. L'enseignant à la leçon ne cumule pas d'ancienneté.
- 5-8.1** Un enseignant qui accède à une fonction autre qu'enseignant au sein du collège peut accumuler de l'ancienneté comme enseignant pendant le remplacement de ladite fonction. À la fin de sa probation, l'enseignant devra décider quelle fonction il désire occuper. L'accumulation de l'ancienneté comme enseignant prendra fin à la période de probation si l'enseignant accepte la continuité de l'autre fonction.

**5-8.2** Un enseignant qui occupe un poste de cadre ou tout autre poste comportant une fonction éducative au sein de l'établissement, conserve son droit de retour comme enseignant dans son domaine et au statut qu'il avait avant l'occupation dudit poste. Il conserve et accumule son ancienneté malgré le fait qu'il occupe ce poste, conformément à l'article 5 8.1.

**5-8.3** L'ancienneté de l'enseignant se calcule en années et en jours à compter de la première journée de travail. Un enseignant qui enseigne dans plus d'un domaine différent cumule son ancienneté dans son domaine d'appartenance. Pour un enseignant à temps partiel, une année d'ancienneté est constituée de l'équivalent de cent quarante jours (140) ou 70% de sa tâche.

Pour chaque année scolaire où la période d'emploi ne couvre pas cent quarante jours (140) ou 70% de sa tâche, il est reconnu à l'enseignant pour cette période d'emploi une fraction d'année établie selon la formule suivante :

**Nombre de jours compris à l'intérieur de cette période**  
**200**

**5-8.4** L'ancienneté, telle qu'établie en fonction de la tâche de l'enseignant au moment d'un congé, continue de s'accumuler :

- a) pendant les congés payés prévus aux présentes conditions de travail, conformément aux articles 8-1.0 (congés pour affaires personnelles), 8-2.0 (congés de maladie) et 8.4.0 (congés de maladie/invalidité de courte et de longue durée), 8-11.0 (congés sociaux) et 8-12.0 (congé à traitement différé);
- b) pendant un congé prévu à l'article 8-5.0 traitant des droits parentaux, sous réserve de l'article 8-6.9, 8-8.9, 8-9.6 et 8-10.6;
- c) pendant un congé de perfectionnement tel que décrit à l'article 9-2.3;
- d) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une absence due à une invalidité ou à un accident de travail de l'enseignant.

**5-8.5** L'ancienneté d'un enseignant cesse de s'accumuler, mais demeure à son crédit :

- a) pendant les congés non payés prévus aux présentes conditions de travail;
- b) pendant les quinze (15) premiers mois qui suivent une mise à pied pour surplus de personnel;
- c) pendant un congé pour maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, de plus de vingt-quatre (24) mois;
- d) pendant l'occupation par un enseignant d'un poste autre que cadre ne comportant pas de fonction éducative, et ce, conformément à l'article 5-8.2.

**5-8.6** L'ancienneté et l'emploi d'un enseignant sont perdus :

- a) lors de la démission d'un enseignant;
- b) lors de la rupture de son lien d'emploi, en cas de maladie prolongée;

- c) à la fin de la période de quinze (16) mois telle que définie à l'article 5-4.5, lors d'une mise à pied si celui-ci n'a pas été rappelé;
- d) lors du refus ou de la négligence de l'enseignant mis à pied, d'accepter de reprendre le travail dans les quinze (15) jours civils suite à un rappel notifié par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue;
- e) suite à un non-renouvellement;
- f) suite à un congédiement;
- g) après vingt-quatre mois d'absence consécutive en raison de maladie ou d'accident, l'ancienneté et l'emploi seront questionnés;
- h) suite à une retraite.

**5-8.7** Le collège établit la liste d'ancienneté des enseignants par ordre d'ancienneté et par ordre alphabétique, conformément aux dispositions du présent article. La liste doit comprendre le nombre d'années et de jours d'ancienneté dans l'établissement.

**5-8.8** Le collège affiche la liste d'ancienneté des enseignants le 15 novembre de chaque année pour une période de trente (30) jours.

En même temps que la liste est affichée, le collège transmet une copie au Groupe d'intérêts.

**5-8.9** Pendant la période d'affichage, tout enseignant peut contester la durée de toute ancienneté apparaissant sur la liste en transmettant au collège un avis daté et signé précisant l'objet de sa contestation.

**5-8.10** À l'expiration de la période d'affichage, la liste d'ancienneté devient officielle jusqu'à la date d'expiration de l'affichage suivant, sous réserve des résultats des contestations faites en vertu de l'article précédent.

**5-8.11** Si l'ancienneté d'un enseignant est corrigée à la suite d'une telle contestation, la nouvelle évaluation de l'ancienneté n'a d'effet qu'à compter de la date de la contestation.

**5-8.12** En aucun cas, il n'est reconnu, pour un ordre d'enseignement donné, plus d'une année d'ancienneté par année d'engagement et cela même si la tâche d'un enseignant excède 100%.

**5-8.13** Tout enseignant qui enseigne à la fois au secteur secondaire et collégial accumule des années et des jours d'ancienneté distinctement dans chacun des ordres d'enseignement. Le total ne peut générer plus d'une année d'ancienneté par année de service.

**5-8.14** Un enseignant qui a accumulé de l'ancienneté à l'un ou l'autre des ordres d'enseignement ne peut additionner ses deux cumuls en un total unifié.

**5-8.15** Le collège peut accepter un changement de domaine seulement si un poste est vacant dans le domaine demandé. Le collège n'autorise pas de changement s'il n'y a pas de poste vacant, pour éviter qu'il y ait supplantation d'un enseignant ayant moins d'ancienneté. Pour demander un changement de domaine, l'enseignant doit soumettre sa demande par écrit à la direction avant le 1<sup>er</sup> avril.



Lorsqu'un enseignant change de domaine, son ancienneté totale au collège est alors transférée à son nouveau domaine d'appartenance, pour une question de sécurité d'emploi (en cas de baisse de clientèle par exemple). Toutefois, le changement de domaine ne sera permanent qu'au terme de la première année, sous réserve de l'approbation de la direction générale du collège.

Dans le cas où il n'y a pas de poste vacant, mais qu'une tâche est vacante suite à l'octroi d'un congé sans traitement à un enseignant, la direction générale peut procéder à un prêt de service d'un enseignant à un autre domaine pour une période temporaire d'une année. L'enseignant en prêt de service continue d'accumuler de l'ancienneté dans son domaine d'appartenance.

## **5-9.0 CESSION, MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'INSTITUTION, FERMETURE**

**5-9.1** Si le collège projette d'opérer une cession ou un transfert de son établissement scolaire à une corporation publique, semi-publique ou privée ou s'il procède à une modification des structures fondamentales de l'institution entraînant la fermeture d'un ordre d'enseignement, d'un degré ou de l'institution, il doit aviser les représentants du Groupe d'intérêts de telles éventualités au début de toute démarche officielle entreprise en ce sens.

**CHAPITRE 6 TÂCHE DE L'ENSEIGNANT****6-1.0 TACHE PROFESSIONNELLE**

**6-1.1** Avec l'appui de l'employeur et en collaboration avec les professionnels et ses collègues, l'enseignant assume un rôle d'éducateur qui respecte la mission et le projet éducatif du collège. Il y contribue en participant au développement, à l'implantation et à l'évolution des programmes de la formation globale de l'élève et du projet éducatif. L'enseignant doit ainsi développer un sentiment d'appartenance qui se lie au principe de loyauté envers le collège et ses politiques (décisions), tel que stipulé au contrat d'engagement. De plus, il doit tenir un rôle d'exemplarité, il a l'obligation d'avoir une apparence personnelle et une tenue vestimentaire soignées.

**6-1.2** L'employeur offre prioritairement une tâche à temps complet à chaque enseignant permanent, sous réserve de l'article 5.4.0. Avant le 1er juin précédant le renouvellement de son contrat, un enseignant permanent peut renoncer à une tâche à temps complet pour une tâche à temps partiel. Les modalités devront faire l'objet d'une entente écrite entre les enseignants et la direction. L'enseignant ne pourra recouvrer son statut à temps complet qu'aux conditions de l'article 6-6.0 (Ouverture de tâche).

**6-1.3** La tâche s'évalue en minutes d'enseignement et d'activités reliées, conformément à l'article 6.2.1, dans un cycle de neuf (9) jours. Cette tâche correspond à 2 205 minutes et constitue un statut à temps complet.

**6-1.4** Le calendrier des activités professionnelles de l'enseignant comprend aussi des jours d'activités professionnelles (journées pédagogiques) prévus au calendrier scolaire annuel, couvrant la différence à combler entre les deux cents (200) jours de travail définissant l'année de travail de l'enseignant et le minimum de jours de présence obligatoire des élèves, selon la réglementation du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport en vigueur. L'année de travail de l'enseignant à temps complet est normalement répartie entre le 20 août et le 30 juin suivant. Durant l'année scolaire, l'enseignant a droit aux congés établis par le calendrier scolaire en vigueur.

**6-1.5** L'employeur peut convoquer les enseignants pour des rencontres se tenant à l'intérieur de l'année de travail, telle que définie dans la présente entente, jusqu'à un maximum de cinq (5) rencontres. Ces rencontres doivent être fixées vingt-quatre (24) heures à l'avance, du lundi au vendredi dans l'amplitude de l'horaire de travail.

**6-1.6** Le nombre de journées pédagogiques auxquelles doivent participer les enseignants à temps partiel et à temps réduit est établi au prorata de leur charge de travail. Ces enseignants participent prioritairement aux journées désignées par la direction du collège, en fonction des besoins et des priorités pédagogiques annuelles de l'établissement.

L'enseignant à la leçon participe aux journées pédagogiques sur demande de la direction et est rémunéré au taux de son salaire horaire.

De la même façon, un enseignant à temps partiel, qui participe à une journée pédagogique sur demande de la direction en dépassant par ce fait le prorata de sa tâche éducative, est rémunéré au taux de son salaire horaire.

Toutefois, l'enseignant à temps partiel, à temps réduit et/ou à la leçon peut toujours assister, sans rémunération, à une journée pédagogique non obligatoire pour lui.

## 6-2.0 TÂCHE ÉDUCATIVE

### 6-2.1 Fonction générale

Aux fins de la présente entente on entend par tâche éducative, les activités reliées suivantes :

- a) Une tâche d'enseignement est composée de leçons.
- b) Une tâche d'appui pédagogique est composée d'un ou des éléments suivants :
  - 1. Consultation avec les élèves;
  - 2. Rencontre avec des parents d'élèves convoqués par la direction ou son représentant;
  - 3. Supervision de devoirs, études dirigées;
  - 4. Réunions de degré, de matières, de domaines, de comités ou autre;
  - 5. 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.
- c) Une tâche d'encadrement est composée d'un ou de plusieurs des éléments suivants :
  - 1. 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;
  - 2. Communication avec les parents (discipline, autorisation, information sur la réussite, etc.) par téléphone, via l'agenda, le Portail ou tout autre moyen ou espaces communs;
  - 3. Surveillance d'élèves (surveillance de tous les locaux au collège et surveillance extérieure);
  - 4. Activités étudiantes ou parascolaires;
  - 5. Autres activités d'animation ou d'encadrement acceptées par la direction du collège.

**6-2.2** Il est du devoir de l'enseignant d'assumer les fonctions qui se rattachent directement à la tâche. Dans le cadre de ses devoirs, les attributions caractéristiques de l'enseignement sont de :

- a) préparer et présenter, à la demande du directeur des services pédagogiques pour approbation, le plan d'étude de chacun des programmes enseignés;
- b) préparer et présenter des cours, des leçons ou des séances de laboratoire dans les limites ou dans l'enrichissement des programmes autorisés;
- c) préparer les tests périodiques, les examens de fin d'étape, les examens de reprise, les devoirs, les travaux ponctuels ou travaux longs et les travaux pour la suppléance;
- d) assurer la correction des tests, des examens, des devoirs et des travaux faits à la maison et au collège;
- e) préparer, surveiller et corriger les examens semestriels ou de fin d'étape, les examens de reprise suivant l'horaire déterminé par la direction des services pédagogiques;
- f) relever les retards et les absences des élèves et les consigner selon le mode en vigueur;
- g) préparer les bulletins et mini bulletins en vigueur au collège, selon le calendrier établi par la direction des services pédagogiques;

- h) collaborer, durant les heures normales de travail, avec les intervenants d'élèves qui reçoivent des services de professionnels (orthopédagogue, etc.) pour amoindrir des difficultés d'apprentissage;
- i) compiler et inscrire les notes des élèves ainsi que l'appréciation du rendement scolaire et du comportement de ces mêmes élèves dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la fin de l'étape, sauf autres contraintes externes;
- j) participer aux rencontres avec les parents des élèves, aux dates arrêtées par la direction;
- k) participer activement aux journées pédagogiques flottantes ou non, aux sorties scolaires et aux réunions prévues au calendrier scolaire;
- l) participer à des stages de perfectionnement durant les jours ouvrables prévus au calendrier scolaire;
- m) faire respecter le code de vie des élèves, faire appliquer toutes les décisions et toutes les politiques du collège;
- n) respecter et appliquer la politique d'appréciation des apprentissages du collège, acceptée par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Cet engagement ne restreint pas le droit de gestion de la corporation exigeant des modifications en cours d'application selon des nouvelles normes ou politiques du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou celles liées au développement du collège et à son projet éducatif;
- o) collaborer avec la direction du collège, les autres enseignants et le personnel non enseignant en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève telle que définie dans la tâche;
- p) organiser et superviser des activités étudiantes, socioculturelles, sportives et récréatives;
- q) évaluer le rendement, le comportement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport rapidement et assidûment au collège et aux parents, à l'aide du Portail;
- r) surveiller les élèves lors des sessions d'examens;
- s) toute autre tâche connexe.

### **6-3.0 RÈGLE DE FORMATION DES GROUPES**

**6-3.1** Le nombre maximal d'élèves par classe est de trente-deux (32).

**6-3.2** L'enseignant ayant un groupe d'élèves dont le nombre dépasse trente-deux (32) élèves a droit à une compensation de trois (3) dollars par élève supplémentaire, pour chaque période durant laquelle l'enseignant rencontre le groupe. La période de versement se fera deux fois l'an, soit à la mi-année et à la dernière journée ouvrable en fin d'année scolaire.

### **6-4.0 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL**

**6-4.1** La semaine normale de travail est de cinq (5) jours maximum, du lundi au vendredi.

**6-4.2** La journée normale de travail débute au plus tôt à 7 h 30 et se termine au plus tard à 17 h.

**6-4.3** L'enseignant a droit, pour dîner, à une période continue d'au moins cinquante (50) minutes, située entre 10 h 44 et 12 h 24. L'enseignant à temps complet ne peut occuper d'autre emploi et doit consacrer ses énergies exclusivement au collège, pendant l'amplitude journalière.

- 6-4.4** La disponibilité de l'enseignant à temps partiel est fixée au prorata de sa tâche, par rapport à une tâche complète.
- 6-4.5** L'enseignant doit être en mesure d'assumer pleinement l'ensemble de ses obligations à l'égard de l'employeur pendant ce temps de disponibilité.
- 6-4.6** Si l'enseignant à temps partiel désire entreprendre une activité extérieure au collège pendant l'amplitude journalière, il doit au préalable obtenir du directeur général une autorisation écrite à cette fin. Si l'enseignant fait une telle demande, la direction générale demeure libre d'y accéder en tout ou en partie ou de la refuser. Si la réponse ne précise pas la durée de l'autorisation, celle-ci devient caduque avec la fin de l'année d'engagement.
- 6-4.7** L'échange de périodes entre enseignants non approuvé est interdit. La demande doit être *présentée* a priori à la direction de cycle et approuvée par celle-ci. Toute demande doit être exceptionnelle.
- 6-4.8** Une fois l'ensemble de ses obligations pleinement assumées, l'enseignant n'est pas tenu d'être présent à l'école.

#### **6-5.0 RENCONTRES, RÉUNIONS ET JOURNÉES PÉDAGOGIQUES**

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 (matières, niveaux ou générales) à l'intérieur de la semaine régulière de travail;
- b) l'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres avant 7 h 30 ou après 17 h 00, sauf pour les réunions de parents;
- c) l'enseignant n'est pas tenu d'assister aux réunions tenues au moment qui lui est réservé pour dîner;
- d) à l'extérieur de la semaine de travail, l'enseignant est tenu d'assister, pendant son année de travail, à deux (2) réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres se tiennent en fin de journée et en soirée;
- e) l'enseignant est tenu, à la demande de la direction, d'être présent aux galas méritas de fin d'année;
- f) De plus, l'enseignant est tenu, à la demande de la direction, de participer aux portes ouvertes qui se tiennent en fin de semaine ou en fin de journée et sera indemnisé par l'octroi d'un congé déterminé par la direction.

**6-5.1** Aux fins de calcul de salaire, toute période d'absence à une réunion entraînera une coupure de traitement salarial ou devra être remise en temps, selon la décision de la direction à moins d'une absence autorisée.

**6-5.2** Toute absence à une réunion de parents, non autorisée par le supérieur immédiat, entraînera une coupure de traitement ou remettre une demi-journée (1/2) sous forme de suppléance et pourrait conduire à des mesures disciplinaires telles que décrites à l'article 11-1.3 de la présente entente.

#### **6-6.0 OUVERTURE DE LA TÂCHE**

**6-6.1** La direction générale peut contrevenir aux présentes règles, car il garde un droit de gérance lorsqu'une tâche devient vacante. Cependant, la direction générale doit expliquer ses raisons aux représentants du Groupe d'intérêts.

**6-6.2** Conformément à l'article 6-6.1, lorsqu'une tâche d'enseignement à temps complet ou à temps partiel devient vacante en cours d'année scolaire, le collège en informe le Groupe d'intérêts et procède à l'engagement d'un enseignant pour combler ladite tâche.

Cependant, si un enseignant déjà à l'emploi du collège possède les qualifications requises telles que décrites en 5-1.7 pour combler cette tâche d'enseignement, le collège peut exceptionnellement lui offrir de combler cette tâche.

**6-6.3** Cependant, si cette tâche d'enseignement est devenue vacante de façon définitive, par suite de décès, de démission ou de congédiement, tout enseignant engagé pour combler ladite tâche n'est considéré, lors de l'évaluation des besoins d'effectifs enseignants pour l'année scolaire suivante, qu'après que les enseignants en place au 30 juin précédent et les enseignants remplaçants ayant un contrat d'engagement d'une durée équivalente ou supérieure à quatre-vingt-dix (90) jours à temps complet n'aient eux-mêmes été considérés, pourvu qu'ils aient été sous contrat au moment où la tâche est devenue vacante.

Si, en cours d'année, une tâche d'enseignement est devenue vacante de façon définitive, lorsque le collège évalue ses besoins d'effectifs enseignants pour l'année scolaire suivante, il tient compte des critères énoncés à l'article 5-1.7, en considérant les enseignants à temps partiel à son emploi au 30 juin et dont les services sont requis pour l'année scolaire suivante, et ce, à partir de l'enseignant à temps partiel ayant le plus d'ancienneté au collège.

Les dispositions du présent article s'appliquent également lors de la distribution des tâches à être faites pour la tâche de travail restante, par suite de l'obtention d'une tâche à temps réduit.

**6-6.4** Conformément à l'article 6-6.1, lorsqu'une tâche d'enseignement à temps complet devient vacante entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 1<sup>er</sup> septembre, l'annonce est affichée et les représentants du Groupe d'intérêts en sont avisés par courrier recommandé, sur le site intranet et la tâche vacante peut être comblée par tout enseignant déjà au service du collège et possédant les qualifications requises; cet enseignant a priorité sur tout autre enseignant non encore au service de l'employeur. En tel cas, l'enseignant, qui souhaite poser sa candidature, doit le faire dans les dix (10) jours suivants l'affichage de ladite tâche.

Lorsqu'une tâche à temps partiel devient vacante, le collège peut l'offrir aux enseignants à temps partiel déjà à l'emploi du collège en respectant la liste d'ancienneté.

Le présent article ne s'applique pas à l'enseignant non permanent qui a reçu dans les délais prévus, un avis de non-engagement, de même qu'à celui sous le coup d'un congédiement ou d'une suspension.

**6-6.5** En cas d'ouverture de tâche complète ou partielle, la direction affichera d'abord la tâche à l'interne.

**6-6.6** Si un seul candidat de l'interne postule à une tâche complète ou partielle, le collège peut l'accorder à ce candidat, si cette tâche relève de son domaine de compétence.

**6-6.7** Si cette tâche ou partie de tâche entre dans le domaine de compétence du candidat interne, le collège peut, pour des raisons clairement identifiées (ex., difficultés documentées en gestion de classe, dossier disciplinaire, plaintes au dossier) refuser de lui accorder. Dans un tel cas, le collège devra motiver son refus par écrit.

**6-6.8** Si cette tâche ou partie de tâche n'est pas dans le domaine de compétence du candidat interne, le collège peut l'accorder ou le refuser sans obligation de motiver son accord ou son refus.

- 6-6.9** Si deux candidats internes ou plus postulent à une tâche complète ou partielle et que ces candidats sont reconnus dans le domaine de compétence auquel s'applique cette tâche ou partie de tâche, le collège est tenu de l'accorder à l'enseignant possédant une plus grande ancienneté.
- 6-6.10** Dans le cas où deux candidats ou plus jouissent de la même ancienneté, la direction générale peut décider d'accorder cette tâche complète ou portion de tâche à l'enseignant possédant le plus grand nombre d'années ou de jours d'expérience dans le domaine de compétence, sous réserve de l'article 6-6.1.
- 6-6.11** En cas d'impossibilité de combler une nouvelle tâche par le biais du personnel permanent, le poste est ouvert simultanément pour les membres du personnel non permanents et ensuite à l'externe (préséance aux membres permanents).
- 6-6.12** La direction générale détermine la nature d'une tâche à ouvrir (ex., temporaire, régulière ou en remplacement).
- 6-6.13** Lorsqu'un enseignant permanent laisse une tâche régulière pour être affecté à une tâche déterminée comme étant « en remplacement » ou « temporaire », la direction protégera la tâche d'origine pendant la durée du remplacement.
- 6-6.14** Dans la mesure du possible, la direction des services pédagogiques tentera de tenir compte des objectifs de carrière des enseignants permanents dans l'ouverture et l'attribution de nouvelles tâches.
- 6-6.15** Lorsqu'un enseignant est en congé sans traitement d'une année scolaire complète, il ne signe pas son nom sur une tâche; toutefois, il conserve son poste.
- L'enseignant en prêt de service est le dernier à choisir une tâche dans le domaine dans lequel il est prêté.

## **6-7.0 RÉPARTITION DES TÂCHES ÉDUCATIVES**

- 6-7.1** L'ensemble de la tâche d'enseignement et de la tâche des activités complémentaires à effectuer au collège est réparti entre les membres de l'équipe des enseignants du collège, lesquels assument prioritairement les activités professionnelles exigées pour la formation des élèves.
- 6-7.2** Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin, la direction du collège consulte le Groupe d'intérêts sur un projet de répartition des tâches d'enseignement et des tâches d'activités complémentaires. Cette répartition tient compte de l'ancienneté à titre d'enseignant dans l'ordre d'enseignement, puis de l'ancienneté dans le domaine.
- La direction n'est pas tenue de retenir les propositions du Groupe d'intérêts en ce qui a trait à la répartition des tâches éducatives.
- 6-7.3** Le collège informe, par écrit, l'enseignant à temps complet, à temps réduit et à temps partiel du projet de sa tâche d'enseignement dans les limites de ses possibilités, au plus tard le 15 juin en ce qui concerne la (les) matière(s) à enseigner et au plus tard le 30 septembre en ce qui concerne le détail de sa tâche éducative, incluant ses principales activités complémentaires, sans préjudice à une possible réorganisation des cours et à une nouvelle répartition des tâches qui se fait à la suite d'une entente entre les parties.



- 6-7.4** Un enseignant qui, à la demande du collège, effectue l'équivalent d'une tâche éducative complète, en partie à l'enseignement et en partie dans des fonctions éducatives autres que l'enseignement, est considéré, aux fins d'application de la présente entente, et ce, nonobstant toutes autres dispositions contraires, comme enseignant à temps complet.
- 6-8.0** **DÉGRÈVEMENT**
- 6-8.1** Le collège souscrit à l'octroi de périodes de dégrèvement à des enseignants qui sont impliqués dans des activités sportives, culturelles, scientifiques, socioéducatives, etc., et approuvées par la direction.
- 6-8.2** La décision d'octroyer du dégrèvement pour une activité appartient exclusivement à la direction.
- 6-8.3** Le collège encourage les enseignants à s'impliquer dans des activités sportives, culturelles, scientifiques, socioéducatives, etc.
- 6-8.4** Les périodes de dégrèvement peuvent être converties en d'autres types d'activités, si la direction met fin aux périodes de dégrèvement ou si l'activité prend fin.
- 6-8.5** La direction peut octroyer un dégrèvement pour des activités particulières.
- 6-8.6** Tout enseignant bénéficiant d'un dégrèvement et qui prévoit des activités au-delà du plan de dégrèvement peut le faire sans pour autant avoir accès à un dégrèvement supplémentaire.

## CHAPITRE 7 RÉMUNÉRATION

### 7-1.0 TRAITEMENT

- 7-1.1 a) Le salaire de l'enseignant (autre que l'enseignant suppléant) est déterminé par son classement conformément à l'article 7.2.1 et par l'application des règles édictées par la présente entente.
- b) L'enseignant à temps réduit et/ou à temps partiel est rémunéré au prorata de sa tâche éducative.

7-1.2 Suite à l'obligation d'assurer l'équité salariale, les échelles salariales sont propres au Collège préuniversitaire Nouvelles Frontières. Elles doivent cependant demeurer compétitives par rapport aux autres institutions d'enseignement de la région de l'Outaouais tout en respectant la réalité financière du collège. Pour assurer cette compétitivité, le collège appliquera, le cas échéant, les augmentations salariales accordées au secteur public à l'exclusion des corrections relatives à l'équité salariale du secteur public. Le même engagement s'applique pour toute indexation et/ou montant forfaitaire si de telles indexations et/ou montants forfaitaires sont effectivement versés aux institutions d'enseignement privé et à notre collège par le gouvernement.

7-1.3 Si l'absence d'un même enseignant dure au-delà de trente (30) jours ouvrables et que son remplacement a été effectué par un même suppléant de façon ininterrompue, le collège lui fait signer un contrat temporaire tel que décrit à l'article 5-1.3 et ledit contrat s'applique à partir de la 31<sup>e</sup> journée de remplacement. L'enseignant doit cependant répondre aux critères de l'article 5-1.7.

Aux fins du présent article, les « jours ouvrables » équivalent aux jours de travail d'un enseignant à temps complet.

Si le remplacement d'un enseignant absent est effectué par un enseignant déjà sur la liste d'ancienneté du collège, l'enseignant remplaçant prend en charge la tâche de l'enseignant absent, tel que défini à l'article 6-2.0 et son traitement est ajusté au prorata de son échelle salariale.

7-1.4 Le salaire de l'enseignant dont les services sont requis pour l'année entière est payable en vingt-six (26) versements égaux toutes les deux (2) semaines. Le total ainsi obtenu inclut le traitement de vacances. Les enseignants à temps plein ou à temps partiel, embauchés en cours d'année, sont également rémunérés toutes les deux semaines et les vacances sont comprises dans le traitement salarial.

7-1.5 Tout enseignant à temps complet, à temps réduit ou à temps partiel qui quitte son emploi pendant l'année scolaire reçoit le traitement qui lui est dû la date de sa dernière journée de travail et qui est alors égal au salaire annuel déterminé à l'article 7-1.1, multiplié par le rapport du nombre de jours effectifs d'enseignement au départ sur le nombre de jours effectifs d'enseignement que comprend l'année de travail.

7-1.6 Le collège s'engage, avant le dépôt des paies, à fournir aux représentants du Groupe d'intérêts tous les renseignements pertinents s'il y a variation dans les salaires de l'ensemble des enseignants.

- 7-1.7** À moins d'une entente différente entre le collège et l'enseignant, si le collège a remis à un salarié plus d'argent sur un versement salarial régulier que ce dernier aurait dû en recevoir sans que le salarié soit fautif, le collège déduit de chaque paie un montant n'excédant pas vingt pour cent (20%) du traitement brut de la période de paie. Un pourcentage plus élevé sera fixé s'il ne reste pas assez de paies à recevoir à l'enseignant, pour pouvoir acquitter sa dette avant la fin de l'année scolaire.
- 7-1.8** Suite à l'avis remis par l'employé à la direction des ressources humaines, le collège collabore et déduit à la source tout montant relatif à une saisie salariale découlant d'un ordre de la cour (pension alimentaire) ou autre (impôt, etc.) et ce, en conformité avec l'article 8-12.21.
- 7-2.0** **CLASSEMENT**
- 7-2.1** Le classement d'un enseignant est déterminé par ses années de scolarité et d'expérience au début de chaque année d'engagement.
- 7-2.2** Au moment de l'engagement, le collège procède au classement provisoire de l'enseignant.
- 7-2.3** Tout enseignant qui signe un contrat d'engagement avec le collège est soumis au processus de classement suivant, tel que décrit aux articles 7-2.4, 7-2.5, 7-2.6 et 7-2.7. Le collège informe l'enseignant au moment de son engagement, des modalités du processus et de l'obligation de fournir, à ses frais, les documents attestant de sa scolarité et de son expérience professionnelle.
- 7-2.4** L'enseignant remet au collège tous les documents pertinents à l'établissement de sa qualification et 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 quarante (40) jours ouvrables après sa date d'engagement.
- 7-2.5** S'il y a un délai pour la remise des documents dû au retard de l'institution qui publie lesdits documents, le collège établit le classement provisoire comme étant le salaire minimum versé à l'enseignant.
- 7-2.6** Le collège établit le classement officiel de l'enseignant dans les dix (10) jours ouvrables suivants la remise, par l'enseignant, de tous les documents pertinents à son classement.
- 7-2.7** Sur demande de l'enseignant insatisfait du classement de scolarité établi par le collège, ce dernier transmet au Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE) une requête pour évaluer le classement de l'enseignant. Les frais sont à la charge de la partie qui perd le différend. La réponse du CADRE est exécutoire.
- 7-2.8** Dans le cas d'un nouvel enseignant, l'attestation officielle de classement détermine sa scolarité au premier jour du début de l'année de travail de l'année d'engagement.
- 7-2.9** Si l'attestation officielle de classement assure à l'enseignant une classification supérieure à celle du classement provisoire établi par le collège, le salaire de cet enseignant est ajusté rétroactivement au premier jour du début de l'année de travail de l'année en cours (à la première paie suivant l'octroi de ladite classification) ou à sa date d'engagement si elle est postérieure au premier jour du début de l'année de travail, que l'enseignant soit ou non encore au service du collège, et ce, conformément aux articles 7-2.4 et 7-2.5. Autrement, le salaire de cet enseignant est ajusté rétroactivement à la date de présentation des documents.

Si l'attestation officielle de classement assure à l'enseignant une classification inférieure à celle du classement provisoire, le salaire de cet enseignant est ajusté au montant prévu à l'échelon correspondant au classement que lui reconnaît effectivement le collège. Le rajustement et la récupération des sommes excédentaires s'effectuent à partir de la date où le collège a établi ladite classification officielle en conformité avec l'article 7-1.7.

**7-2.10** Dans le cas d'un enseignant déjà au service du collège, tout changement de classification se fait au moment du renouvellement de son contrat et son salaire est ajusté, conformément à la nouvelle classification officielle.

### **7-3.0 EXPÉRIENCE**

**7-3.1** Aux fins d'application de la présente entente, constitue une année d'expérience :

- a) Toute année d'enseignement à temps complet dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou dans une institution située à l'extérieur du Québec, mais à l'intérieur du Canada et agréée par un gouvernement canadien.
- b) Tout temps d'enseignement à temps partiel, dans une institution d'enseignement peut être accumulé pour constituer une année d'expérience. Le temps d'enseignement reconnu est celui effectué au sein d'une tâche dont l'enseignant était le titulaire ou le temps d'enseignement « en remplacement de ». Les journées (les heures) de suppléance occasionnelle ne sont pas prises en compte dans le calcul du temps d'enseignement.
- c) Chacune des cinq (5) premières années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinentes dans un domaine autre que l'enseignement. Au présent alinéa, si la personne ne détient pas une qualification légale tel que stipulé à l'article 5-1.2, s'ajoute l'obligation de suivre, réussir et compléter 30 crédits en pédagogie pour conserver son emploi.
- d) Une journée pédagogique réellement effectuée au collège et comprise dans le nombre de journées pédagogiques auxquelles il doit participer correspond à une journée d'expérience pour l'enseignant.

**7-3.2** Toute attestation déjà évaluée par une commission scolaire du Québec ou tout établissement d'enseignement reconnu et subventionné par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport sera pris en compte lors de l'évaluation de l'expérience.

**7-3.3** Toute attestation déjà évaluée par un organisme scolaire agréé et reconnu, situé à l'extérieur du Québec, mais au Canada, sera prise en compte lors de l'évaluation de l'expérience.

**7-3.4** Lorsqu'un enseignant a travaillé à l'extérieur du Canada, son expérience ne sera pas reconnue à moins d'avoir une attestation par une commission scolaire du Québec ou par un établissement reconnu et subventionné par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

**7-3.5** Dans tous les cas énoncés aux articles précédents, seuls les nombres entiers sont considérés aux fins de calcul du salaire.

**7-3.6** En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience par année d'engagement 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 exerce à l'institution.

**7-4.0 SCOLARITÉ**

**7-4.1** Selon l'annexe A, l'enseignant se voit attribuer l'échelle correspondant à son expérience, augmentée de :

- a) 2 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans ;
- b) 4 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans ;
- c) 6 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans.

Le présent article sert au classement définitif. Le classement définitif est basé sur l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignant en années complètes.

**7-4.2** Lorsqu'un enseignant détient une attestation officielle de la scolarité émise par le ministère de l'Éducation du Québec, celle-ci est reconnue par le collège.

**7-4.3** Lorsqu'un enseignant détient une attestation officielle de la scolarité émise par un organisme situé à l'extérieur du Québec, mais au Canada, celle-ci est reconnue par le collège.

**7-4.4** Lorsqu'un enseignant détient une attestation officielle de la scolarité de l'extérieur du Canada, celui-ci doit obtenir une équivalence du ministère de l'Immigration pour déterminer sa scolarité.

**7-5.0 AVANCEMENT D'ÉCHELON**

**7-5.1** L'avancement d'échelon se fait conformément à l'article 7-2.10.

**7-5.2** Pour augmenter d'échelon, le temps d'enseignement comme enseignant à temps partiel peut être accumulé pour constituer une (1) année d'expérience et alors, le nombre requis pour constituer une (1) année d'expérience est l'équivalent de cent quarante jours (140) d'enseignement à temps complet ou 70% de la tâche. Le changement d'échelon se fait annuellement lors de la rentrée scolaire du mois d'août.

**7-5.3** Pour augmenter d'un échelon supplémentaire, trente (30) crédits universitaires sont nécessaires. Ces crédits ne doivent pas être obligatoirement dans une discipline apparentée ni dans un programme précis à ce qui est enseigné. L'intention de ce présent article est de favoriser le développement continu de l'enseignant. Un relevé de notes doit être présenté aux services des ressources humaines dans les vingt (20) jours ouvrables après avoir accumulé les trente (30) crédits universitaires. Les articles 7-2.5 et 7-2.6 peuvent s'appliquer.

**7-5.4** Pour augmenter de deux (2) échelons, un diplôme universitaire et un relevé de notes de trente (30) crédits reconnus par le Service d'évaluation de la scolarité du CADRE, le cas échéant, doivent être présentés aux services des ressources humaines dans les vingt (20) jours ouvrables à la réception des dits documents. Le nouveau classement est rétroactif à la date d'émission du document officiel par l'autorité compétente.

**CHAPITRE 8 AVANTAGES SOCIAUX****8-1.0 CONGES POUR AFFAIRES PERSONNELLES (CAP)**

- 8-1.1** Un enseignant à temps complet peut, pour diverses raisons d'ordre personnel, avoir accès à des congés personnels rémunérés. L'enseignant à temps complet, engagé en cours d'année scolaire ou l'enseignant à temps réduit et/ou à temps partiel, a droit à un tel crédit calculé au prorata de la partie de tâche à effectuer.
- 8-1.2** Les congés personnels ne s'appliquent qu'aux enseignants ayant une permanence ou ayant signé un contrat à temps plein, à temps réduit et/ou à temps partiel. Les enseignants ayant une tâche « en remplacement de » n'ont pas le droit à des congés pour affaires personnelles.
- 8-1.3** L'enseignant à temps complet a droit, au début de chaque année de travail, à un crédit de quatre (4) jours ouvrables à titre de congés pour affaires personnelles.
- 8-1.4** Tel que mentionné dans la politique de l'absentéisme, les congés personnels doivent être prévus. Un congé pour affaires personnelles fait l'objet d'une demande écrite (par courriel ou système prévu) et doit être préautorisé par le supérieur immédiat et pris conformément aux articles 8-2.9 et 8-2.10. Si le congé est refusé, la raison devra être envoyée par écrit seulement si la demande a été faite par écrit.
- 8-1.5** Au 30 juin de chaque année de la présente entente, l'employeur rembourse à quatre-vingt (80%) du salaire brut d'un jour ouvrable, les jours de congé pour affaires personnelles non utilisés.

**8-2.0 CONGES DE MALADIE**

- 8-2.1** Un enseignant permanent et à temps complet, qui ne peut remplir sa tâche en raison de maladie ou d'accident, bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement, conformément aux dispositions du présent article.
- 8-2.2** L'enseignant à temps complet engagé en cours d'année scolaire ou l'enseignant à temps réduit et/ou à temps partiel ou l'enseignant « en remplacement de » a droit à un tel crédit calculé au prorata de la partie de tâche à effectuer.
- 8-2.3** Pour bénéficier du présent article, tout enseignant doit informer le collège de son absence dès la première journée, et ce, en utilisant la procédure en vigueur. Il doit de même, dans la mesure du possible, l'informer dès cette première journée de la cause de son absence.
- 8-2.4** L'enseignant à temps complet a droit, au début de chaque année de travail, à un crédit de six (6) jours ouvrables à titre de congés de maladie de courte durée.
- 8-2.5** Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables et moins, le collège accepte une déclaration d'absence de l'enseignant établissant la cause de l'absence.
- 8-2.6** Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, le collège peut exiger que l'enseignant produise un certificat médical témoignant de cette incapacité. Ce certificat est défrayé par l'employé.



- 8-2.7** S'il y a absences répétitives ou abus, le collège peut faire examiner l'enseignant par un médecin de son choix et peut exiger un certificat médical attestant de cette incapacité. Dans la mesure du possible, le choix de médecin doit inclure un médecin de sexe féminin ou masculin selon la demande de l'employé. Ce certificat est défrayé par le collège. Dans les cas litigieux, les représentants du groupe d'intérêts peuvent être informés.
- 8-2.8** Un enseignant absent pour une année complète de travail ne bénéficie pas du crédit de jours ouvrables à titre de congés de maladie.
- 8-2.9** Dans un cas d'absence pour maladie ou pour affaires personnelles telles que décrites au présent article et à l'article 8-1.3, la retenue dans la caisse de congés de maladie ou sur le salaire est effectuée en fonction du nombre de journées ou ½ journées réelles d'absence.
- 8-2.10** Dans un cas d'absence pour maladie ou pour affaires personnelles, lorsque l'enseignant s'absente et que sa prestation de travail est seulement en avant-midi ou en après-midi, il lui coûtera une journée d'absence complète.
- 8-2.11** L'enseignant qui s'absente pour cause de maladie une demi-journée et qui n'a pas de cours à son horaire l'autre demi-journée, n'aura qu'une demi-journée retenue dans la caisse de congé de maladie à condition qu'il présente un billet médical, à défaut de quoi il lui en coûtera une journée complète d'absence.
- 8-2.12** Si au cours d'une année de travail, un enseignant est absent sans salaire et sans traitement, pour des raisons autres que maladie, accident ou droits parentaux tels que défini à l'article 8-5.0 et suivants, le nombre de jours qui lui est crédité en début d'année de travail à titre de congés de maladie est calculé au prorata du nombre de mois travaillés et de la partie de charge de travail. Si l'enseignant a utilisé plus de jours que ceux auxquels il a droit, il est tenu de rembourser l'excédent au collège.
- 8-2.13** L'enseignant à temps complet, à temps réduit ou à temps partiel, qui quitte l'emploi du collège devra, s'il a utilisé plus de congés maladie que son dû calculé au prorata de son temps d'emploi, rembourser au collège les sommes perçues en trop.
- 8-2.14** Au 30 juin de chaque année de la présente entente, l'employeur rembourse à 80% du salaire brut d'un jour ouvrable les jours de maladie non utilisés pour un enseignant permanent. Le remboursement des journées de maladies non utilisées ne s'applique pas aux enseignants « en remplacement de ».

### **8-3.0 ASSURANCES**

- 8-3.1** L'employeur offre un régime d'assurance médicale, dentaire, vie et invalidité dont 50% de la prime du plan de base pour les plans médical, dentaire et vie sont assumés par l'employeur pour les enseignants permanents et les enseignants à contrat ayant une tâche classifiée comme régulière.
- 8-3.2** Le régime d'assurances collectives prend effet à la date de la première journée travaillée.

### **8-4.0 CONGES DE MALADIE / INVALIDITÉ DE COURTE ET DE LONGUE DURÉE**

- 8-4.1** Un congé de maladie / invalidité de courte durée est de douze (12) mois et moins et un congé de maladie de longue durée est de douze (12) mois et plus. À ces périodes, la période de carence doit être retranchée.

- 8-4.2** Pour la période d'attente appelée période de carence, c'est-à-dire les jours entre le début de la maladie et le début de l'entrée en vigueur de l'assurance-salaire, l'enseignant utilise d'abord ses six (6) jours de maladie ou ce qu'il en reste, ses quatre (4) jours d'affaires personnelles ou ce qu'il en reste, l'article 8-14.0 peut s'appliquer. L'assurance-salaire débute à compter de la onzième (11<sup>e</sup>) journée d'absence.
- 8-4.3** Pour reprendre le travail, l'enseignant en congé de maladie pour une durée de plus de trente (30) jours consécutifs doit présenter à la direction des ressources humaines un certificat de son médecin traitant, attestant qu'il est apte à reprendre le travail sans restriction ou avec des accommodements.
- 8-4.4** Pour reprendre le travail, l'enseignant en congé de maladie pour une durée supérieure à soixante (60) jours devrait par courtoisie aviser par écrit la direction des ressources humaines, dans un délai raisonnable (cinq (5) jours minimum), avant la date de son retour au travail.
- 8-4.5** Quand l'enseignant permanent revient au travail après un congé de maladie, il reprend la même tâche ou son équivalent si celle-ci a été modifiée ou abolie.
- 8-4.6** Après vingt-quatre (24) mois consécutifs d'absence du travail, l'employeur procédera à l'examen de la situation. Si le dossier indique à ce moment, avec avis médical, que l'employé ne pourra reprendre le travail, le collège statuera quant à l'opportunité de mettre fin à l'emploi de la personne concernée.

## **8-5.0 DROITS PARENTAUX**

### **8-5.1 Disposition générale**

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, les articles de la présente section ne peuvent avoir pour effet de conférer à un enseignant un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

L'indemnité du congé de maternité prévue à l'article 8-6.5 est uniquement versée à titre de suppléments aux prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

### **8-5.2 Retrait préventif**

- 8-5.2.1** Pour avoir droit au retrait préventif, l'enseignante doit remettre un certificat visant le retrait préventif à la direction des ressources humaines. Si les risques liés à la grossesse spécifiés par le médecin sur le certificat sont éliminés, l'enseignante demeure à son poste. S'il est impossible d'éliminer les risques liés à la grossesse, selon les indications du médecin spécifiées sur le certificat, l'enseignante peut-être réaffectée à d'autres tâches ou elle est retirée immédiatement.
- 8-5.2.2** Durant ce congé, l'enseignante retirée de son poste est payée directement par la CSST à compter de la seizième (16<sup>e</sup>) journée et profite, pourvu qu'elle y ait normalement droit, à l'accumulation de l'ancienneté et l'accumulation de l'expérience.
- 8-5.2.3** L'enseignante en retrait préventif doit aviser la direction des ressources humaines dès qu'elle a accouché afin de commencer le congé de maternité, car celui-ci débute la journée de l'accouchement. L'enseignante qui désire un retrait préventif pour allaitement suite à l'accouchement de son enfant doit aviser la direction des ressources humaines et faire ses démarches auprès de la CSST.

**8-5.2.4** Si les risques reliés au travail sont éliminés ou absents, l'enseignante devra revenir au travail ou prolonger son arrêt par le biais du congé de maternité.

**8-5.2.5** Pour obtenir son congé de maternité, l'enseignante doit remettre, dans les plus brefs délais suite à son accouchement, un avis écrit à la direction des ressources humaines confirmant son intention d'obtenir ce congé ainsi que la date de début et de fin prévue de son congé de maternité. Par la suite, si l'enseignante désire prolonger son congé de maternité, les articles 8-6.7, 8-6.8 et 8-6.9 s'appliquent.

## **8-6.0 CONGE DE MATERNITÉ**

- a) L'enseignante enceinte, ayant le statut d'employée permanente à temps complet ou à temps partiel, a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines qui doivent être consécutives. La répartition de ce congé doit suivre les règles du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).
- b) L'enseignante qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- c) L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou à temps réduit a aussi droit à un congé de maternité.
- d) L'enseignant(e) dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste des dix-huit (18) semaines du congé de maternité.

**8-6.1** Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à la direction des ressources humaines au moins quatre (4) semaines avant la date présumée du départ. Ce préavis doit indiquer la date de début et la date de fin du congé de maternité et doit être accompagné d'un certificat médical témoignant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

**8-6.2** Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'enseignante doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'enseignante est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la direction des ressources humaines au collège d'un certificat médical attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

**8-6.3** L'enseignante permanente, à contrat à temps plein ou à temps partiel qui doit rencontrer un professionnel pour des visites reliées à la grossesse utilise ses journées de congé pour maladie ou affaires personnelles.

**8-6.4** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que dix-huit (18) semaines. Si l'enseignante revient au travail dans les quatre (4) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande du collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail sans restriction.

**8-6.5** L'enseignante permanente à temps complet ou à temps partiel qui n'est pas « en remplacement de », qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité un montant compensatoire selon le régime choisi : régime à 18 semaines, montant compensatoire 18% ou régime à 15 semaines, montant compensatoire 23% du salaire brut aux prestations du régime de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines.

- 8-6.6** Durant ce congé de maternité, l'enseignante bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, à :
- a) l'accumulation de l'ancienneté;
  - b) l'accumulation de l'expérience;
  - c) l'accumulation des journées de congé pour affaires personnelles (CAP) et de maladie.
- 8-6.7** Le collège doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un rappel indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- 8-6.8** L'enseignante à qui le collège a fait parvenir le rappel mentionné en 8-6.7 doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 8-9.0. Elle doit faire parvenir à la direction des ressources humaines au moins quatre (4) semaines avant l'expiration du congé de maternité un avis écrit confirmant son intention, soit de reprendre sa tâche à l'expiration de ce même congé, soit de prolonger son congé pour un temps déterminé ou jusqu'à la fin de l'année d'engagement en cours.
- 8-6.9** L'enseignante qui ne se conforme pas à l'article précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignante qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.
- 8-6.10** L'enseignante qui le désire peut prolonger son congé de maternité par le biais d'un congé parental selon les articles 8-9.1. Dans ce cas, elle doit expédier une demande écrite à la direction des ressources humaines au moins quatre (4) semaines avant la fin du congé de maternité.
- 8-6.11** L'employée qui le désire peut prolonger son congé de maternité par le biais d'un congé sans traitement selon l'article 8-13.0
- 8-6.12** L'enseignante qui retourne au travail après un congé de maternité reprend la tâche qu'elle occupait au moment de son départ ou une tâche similaire à celle qu'elle occupait avant ledit départ si celle-ci a été modifiée ou abolie.
- 8-6.13** Pendant la période normale de son congé de maternité, l'enseignante continue sa participation à tout régime d'assurance collective et, dans un tel cas, la contribution de l'employeur, prévue à l'article 8-3.0, est maintenue.
- 8-7.0 CONGE DE NAISSANCE**
- 8-7.1** L'enseignant(e), peut s'absenter du travail pendant cinq journées consécutives, à l'occasion de la naissance de son enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées. L'enseignant(e) permanent(e) bénéficie de trois (3) journées supplémentaires sans perte de traitement.
- 8-8.0 CONGE DE PATERNITÉ**
- 8-8.1** L'enseignant(e) permanent(e), à contrat à temps complet ou à temps partiel, qui a accumulé vingt (20) semaines consécutives de service, au prorata si l'enseignant(e) travaille à temps partiel, peut effectuer une demande de congé de paternité selon les conditions prévues par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et s'absenter du travail pour un congé de paternité. L'enseignant(e) devra alors présenter la déclaration de naissance de son enfant à la direction des ressources humaines.



- 8-8.2** Ce congé doit débuter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance. Pour obtenir le congé de paternité, l'enseignant(e) doit donner un préavis écrit à la direction des ressources humaines au moins quatre (4) semaines avant la date présumée du départ. Ce préavis doit indiquer la date de début et la date de fin de congé de paternité.
- 8-8.3** Durant ce congé de paternité, l'enseignant(e) bénéficie, pourvu qu'il y ait normalement droit, à :
- a) l'accumulation de l'ancienneté;
  - b) l'accumulation de l'expérience;
  - c) l'accumulation des journées de congé pour affaires personnelles (CAP) et de maladie
- 8-8.4** L'enseignant(e) qui désirerait mettre fin à son congé de paternité avant le terme prévu pourrait le faire avec une demande écrite à la direction des ressources humaines, au moins quatre (4) semaines avant la date souhaitée du retour au travail.
- 8-8.5** Le collège doit faire parvenir à l'enseignant(e), au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de paternité, un rappel indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- 8-8.6** L'enseignant(e) qui le désire peut prolonger son congé de paternité par le biais d'un congé parental selon l'article 8-9.0. Dans ce cas, il doit envoyer une demande écrite à la direction des ressources humaines au moins *quatre (4)* semaines avant la fin du congé de paternité.
- 8-8.7** L'employé(e) qui le désire peut prolonger son congé de paternité par le biais d'un congé sans traitement selon l'article 8-13.0.
- 8-8.8** L'enseignant(e) à qui le collège a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 8-9.0. Il ou elle doit faire parvenir à la direction des ressources humaines au moins quatre (4) semaines avant l'expiration du congé de paternité un avis écrit confirmant son retour au travail à la date prévue.
- 8-8.9** L'enseignant(e) qui ne se conforme pas à l'article précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignant(e) qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.
- 8-8.10** L'enseignant(e) qui retourne au travail après un congé de paternité reprend la tâche qu'il ou qu'elle occupait au moment de son départ ou une tâche similaire à celle qu'il ou qu'elle occupait avant ledit départ si celle-ci a été modifiée ou abolie.

**8-9.0 CONGE PARENTAL**

- 8-9.1** L'enseignant permanent ou à contrat à temps complet ou à temps partiel, qui a accumulé vingt (20) semaines consécutives de service, a droit à un congé parental sans solde à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé parental est distinct du congé de maternité et de paternité prévu aux articles 8-6.0 et 8-8.0.
- 8-9.2** Le congé parental débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance.
- 8-9.3** L'enseignant doit informer, par écrit, son supérieur immédiat de son départ en congé parental au moins quatre (4) semaines avant le début du congé.

En respectant les mêmes modalités, l'enseignant peut revenir au travail avant la date prévue de l'expiration dudit congé.

**8-9.4** Le collège doit faire parvenir à l'enseignant, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé parental, un rappel indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

**8-9.5** L'enseignant à qui le collège a fait parvenir le rappel ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé parental. Il doit faire parvenir à la direction des ressources humaines au moins quatre (4) semaines avant l'expiration du congé parental un avis écrit confirmant son retour au travail à la date prévue.

**8-9.6** L'enseignant qui ne se conforme pas à l'article 8-9.5 et qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé parental est présumé avoir démissionné.

**8-9.7** Durant ce congé parental, l'enseignant bénéficie, pourvu qu'il y ait normalement droit, à :

- a) l'accumulation de l'ancienneté;
- b) l'accumulation de l'expérience.

**8-9.8** L'enseignant qui retourne au travail après un congé parental reprend la tâche qu'il occupait au moment de son départ ou une tâche similaire à celle qu'il occupait avant ledit départ si celle-ci a été modifiée ou abolie.

## **8-10.0 CONGE D'ADOPTION**

**8-10.1** L'enseignant permanent à temps complet ou à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service consécutives et qui adopte légalement un enfant mineur, à l'exception de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, a droit à un congé de trois (3) jours consécutifs. Ce congé doit se situer à compter de la prise en charge effective de cet enfant ou après l'ordonnance en placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale.

**8-10.2** L'enseignant qui adopte un enfant mineur à l'exception de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé parental pour adoption d'au plus cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir le congé pour adoption, l'enseignant doit donner un préavis écrit à la direction des ressources humaines au moins quatre (4) semaines avant la date présumée du départ. Ce préavis doit indiquer la date de début et la date de fin du congé pour adoption et doit être accompagné d'un avis d'ordonnance en placement.

**8-10.3** Le congé débute au plus tôt la semaine où l'enfant est confié à l'enseignant et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

**8-10.4** Le collège doit faire parvenir à l'enseignant, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé d'adoption, un rappel indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

**8-10.5** L'enseignant à qui le collège a fait parvenir le rappel ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption. Il doit faire parvenir à la direction des ressources humaines au moins quatre (4) semaines avant l'expiration du congé d'adoption un avis écrit confirmant son retour au travail à la date prévue.

**8-10.6** L'enseignant qui ne se conforme pas à l'article 8-10.5 et qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé d'adoption est présumé avoir démissionné.

**8-10.7** Durant ce congé d'adoption, l'enseignant bénéficie, pourvu qu'il y ait normalement droit, à :

- a) l'accumulation de l'ancienneté;
- b) l'accumulation de l'expérience;
- c) l'accumulation des congés pour affaires personnelles (CAP) et de maladie

**8-10.8** Si la tâche de l'enseignant n'existe plus à son retour, l'employeur lui reconnaît tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment du changement de la tâche s'il avait été au travail.

### **8-11.0 CONGES SOCIAUX**

**8-11.1** L'enseignant permanent à temps complet ou à temps partiel a droit à une autorisation d'absence sans perte de traitement dans les cas et pour le nombre de jours (ouvrables ou non) indiqués ci-après.

**8-11.2** L'enseignant non permanent à temps complet ou à temps partiel a droit à la moitié des journées indiquées, sauf en cas de décès où l'enseignant a droit à la totalité des jours indiqués ci-après et ceux prévus aux normes du travail.

**8-11.3** L'enseignant « en remplacement de » n'a droit qu'aux congés sociaux en cas de décès sauf les autres congés déjà prévus aux normes du travail.

Des preuves écrites témoignant de l'occurrence des événements doivent être remises à la direction des ressources humaines dans les meilleurs délais.

### **8-11.4 Mariage**

- a) le mariage de l'enseignant : cinq (5) jours consécutifs ouvrables incluant le jour du mariage, à condition de donner à son supérieur immédiat vingt (20) jours de préavis;
- b) le mariage du père, de la mère, du frère, de la sœur, et de l'enfant : la journée du mariage. Si le mariage a lieu à plus de cinq cents (500) kilomètres du lieu de la résidence, une journée supplémentaire peut être autorisée.

### **8-11.5 Décès**

- a) Dans le cas de décès de son conjoint (au sens de l'article 1-1.13), de son enfant au sens de l'article 1-1.22 ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables;
- b) en cas de décès de son père ou de sa mère, des parents de son conjoint, de son frère, de sa sœur, de son gendre, de sa bru, d'un petit-fils ou d'une petite fille : trois (3) jours ouvrables;
- c) en cas de décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère : le jour des funérailles;
- d) dans le cas des articles de décès, si les funérailles ont lieu à plus de cinq cents (500) kilomètres du lieu de la résidence de l'enseignant, une journée supplémentaire peut être autorisée.

### **8-11.6 Autres situations**

- a) Lorsqu'un enseignant change de domicile : une (1) journée. Cependant, ledit enseignant n'a pas droit, à ce titre, à plus d'une journée chaque année d'engagement;

- b) le collège pourrait accorder à l'enseignant permanent ou à contrat un maximum annuel d'un (1) jour ouvrable pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui l'oblige à s'absenter de son travail. Ce motif devra être soumis à l'approbation du directeur général.
- c) l'enseignant agit dans une cour de justice comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie, avec la présentation de la convocation à la direction des ressources humaines et peut s'absenter sans perte de traitement. L'employeur paiera la différence entre l'indemnité reçue et le salaire de celui-ci.
- d) L'enseignant peut s'absenter sans perte de traitement durant le temps où sur ordre du bureau de santé municipal ou provincial, il est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement.
- e) Tout autre cas devra être soumis à l'approbation du directeur général.

## **8-12.0 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

### **8-12.1 Dispositions générales**

**8-12.1.1** Le régime à traitement différé a pour effet de permettre à un enseignant permanent à temps complet et qui n'est pas mis à pied pour surplus de personnel d'étaler son traitement d'une période de travail donnée sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

**8-12.1.2** Ce régime comprend, d'une part une période de contribution de l'enseignant et, d'autre part une période de congé. La période de congé n'a lieu qu'après que la période de contribution soit complétée.

**8-12.1.3** L'enseignant n'a pas droit à l'augmentation de salaire l'année de son congé. Le changement d'échelon prendra effet à son retour conformément à l'article 7-5.2. Cinquante pour cent (50 %) des intérêts générés pendant la durée du régime seront remis à l'enseignant.

**8-12.1.4** Ce congé n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.

**8-12.1.5** L'enseignant désirant se prévaloir d'un tel régime doit signifier, à la direction générale avant le 1<sup>er</sup> avril, son intention de mettre en place un tel régime dès l'année suivante.

### **8-12.2 Conditions d'obtention**

Le collège peut accorder un congé à traitement différé à l'enseignant qui répond aux conditions suivantes :

- a) Être permanent;
- b) Faire une demande écrite précisant :
  - le moment de la prise du congé;
  - la durée de participation au régime.
- c) Ne pas être en période d'invalidité (incluant une période d'invalidité causée par une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles) ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat;

- d) La direction générale n'est pas tenue de permettre à plus de deux (2) enseignants à la fois d'entrer en congé à traitement différé durant une même année scolaire. La priorité revient à l'enseignant qui en a fait la demande le premier à moins que des ententes identiques soient demandées par plusieurs enseignants en même temps.

Pour le cas où deux (2) enseignants ou plus demanderaient un congé à être pris au même moment, une entente et qu'un autre aurait déjà obtenu de s'absenter pour un congé à traitement différé autofinancé la même année qu'eux, la priorité reviendrait à l'enseignant qui compte le plus d'ancienneté.

Sont considérées « identiques » les demandes qui couvrent des congés qui surviennent exactement les mêmes années scolaires.

La décision d'accepter ou non la demande de congé à traitement différé est du ressort exclusif du collège. En cas de refus, sur demande, le collège fournit les raisons de ce refus à l'enseignant et au Groupe d'intérêts.

En même temps que l'enseignant fait sa demande au collège, il en adresse une copie au Groupe d'intérêts.

### **8-12.3 Modalités du régime**

Les modalités prévues au congé à traitement différé doivent faire l'objet d'une entente écrite sous forme d'un contrat entre le collège et l'enseignant, lequel contrat inclut également les dispositions ainsi que la date de début et de fin du présent régime qui doit être postérieure à la période de participation au régime.

La partie du salaire non versée par le collège pendant la période de participation sera remise à une compagnie de fiducie choisie par le collège. Cette compagnie assurera la gestion du régime.

### **8-12.4 Durée du régime**

La durée du régime de congé à traitement différé est de 2, 3, 4 ou 5 ans, à moins d'être reportée suite à l'application des dispositions prévues à l'article 8.12.5. Les ponctions et les versements sont calculés au prorata, selon la durée choisie par l'employé.

### **8-12.5 Durée du congé à traitement différé et prestation de travail**

La durée du congé doit être de six (6) mois consécutifs ou d'une année complète de douze (12) mois et il ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit. Ce congé se terminera immédiatement après le 100<sup>e</sup> jour de travail lorsqu'il vise la 1<sup>re</sup> partie d'une année scolaire et il commencera à compter du 101<sup>e</sup> jour de travail lorsqu'il vise la 2<sup>e</sup> partie d'une année scolaire.

Lorsqu'un congé à traitement différé est d'une demi-année scolaire, pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail de l'enseignant est la même que celle de tout autre enseignant régulier.

Si le congé à traitement différé est reporté, il doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale d'un (1) an suivant la date de fin prévue initialement.

### **8-12.6 Droits et avantages**

- a) Pendant chacune des années scolaires visées par le contrat du régime, l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu de la présente entente.



- b) Pendant le congé à traitement différé, l'enseignant n'a droit à aucune prime et supplément prévus dans les conditions de travail.
- c) Pendant le congé à traitement différé, l'enseignant 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.
- d) Chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur.
- e) Pendant chacune des années visées par le contrat, l'enseignant accumule son ancienneté.
- f) Pendant le congé à traitement différé, l'enseignant, s'il veut continuer de bénéficier du régime d'assurance collective, doit assumer sa part des contributions et primes à cet effet alors que le collège continue de verser la part de l'employeur.

**8-12.7 Pourcentage du traitement**

Durant la période de congé, l'enseignant reçoit les montants différés, moins les déductions courantes, réparties en versements égaux et consécutifs selon la fréquence de la paie.

Pendant chacune des années visées par le régime sauf pour la période de congé, l'employé reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime.

Durée de participation au régime	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
	<b>Pourcentage du traitement</b>			
<b>Durée du congé</b>				
6 mois	75,00%	83,33%	87,50%	90,00%
12 mois			75,00%	80,00%

**8-12.8 Régime de retraite**

Les effets découlant de l'application du présent régime de congé à traitement différé sur le régime de retraite de l'enseignant ne peuvent faire l'objet d'aucun recours, quel qu'il soit contre le collège de la part de l'enseignant.

**8-12.9 Congé de maternité, de paternité ou d'adoption**

- 8-12.9.1** a) Le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre la prise d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption;
- b) Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant ou durant la prise du congé, la participation au contrat de congé à traitement différé est interrompue pour une période maximale de dix-huit (18) semaines ou de dix (10) semaines selon le cas, le contrat est alors prolongé du même nombre de semaines.

Cependant, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, l'enseignant peut mettre fin au contrat et, dans un délai de trente (30) jours, le collège doit remettre à l'enseignant le montant de la rémunération (sans intérêt) différée;

- c) Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute le congé à traitement différé, l'enseignant choisit :
1. soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire sous réserve de l'article 8-12.5;
  2. soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de l'article 8-12.16 ou 8-12.17.

### **8-12.10 Absence pour invalidité**

- a) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, dans ce cas l'enseignant choisit :
1. soit de continuer sa participation au contrat et de reporter le congé à un moment où il ne sera plus invalide sous réserve de l'article 8-12.5. L'enseignant 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 ou la dernière demi-année du contrat dans le cas d'un congé d'une demi-année, celui-ci peut alors être interrompu avant que ne débute le congé, jusqu'à la fin de l'invalidité, sous réserve de l'article 8-12.5. Durant cette période d'interruption, l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier;

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

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

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

L'enseignant a droit, durant son congé à traitement différé, au traitement déterminé dans le contrat. À compter de la date de retour au travail, s'il est encore invalide, l'enseignant a droit à la prestation d'assurance-salaire prévue à l'entente tant et aussi longtemps qu'il est couvert par un contrat. La prestation d'assurance-salaire est basée sur le traitement déterminé dans le contrat. Si la date de cessation de participation au contrat survient au moment où il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

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

Si l'enseignant n'a pas déjà pris son congé à traitement différé, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt). Par la suite, le collège procède au non-renouvellement de l'enseignant selon l'article 8-4.6. Il en est de même dans le cas d'absence pour invalidité en raison d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles.

**8-12.11 Congé ou absence sans solde**

L'enseignant n'a droit à aucun congé sans solde pendant la durée du régime sauf le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

**8-12.12 Congédiement de l'enseignant**

Advenant le congédiement de l'enseignant, le contrat prend fin à la date d'entrée en vigueur de l'événement. Les dispositions prévues à l'article 8-12.17 s'appliquent.

**8-12.13 Non-renouvellement de l'enseignant**

Advenant le non-renouvellement de l'enseignant, le contrat prend fin à la date d'entrée en vigueur de l'événement et les dispositions de l'article 8-12.17 s'appliquent.

**8-12.14 Mise à pied de l'enseignant**

Dans le cas où l'enseignant est mis à pied, le contrat prend fin à la date de la mise à pied et les dispositions de l'article 8-12.17 s'appliquent.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) l'enseignant mis à pied est rappelé au collège la ou avant la première journée de travail suivant sa mise à pied pour surplus de personnel;
- b) dans le cas du congé d'une (1) année, la date d'entrée en vigueur de la mise à pied coïncide avec le début de l'année du congé, mais uniquement lorsque ce dernier est pris pendant la dernière année du contrat.

**8-12.15 Décès de l'enseignant**

Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement. Les dispositions de l'article 8-12.17 s'appliquent.

**8-12.16 Désistement de l'enseignant**

L'enseignant peut décider d'arrêter sa participation au régime de congé à traitement différé en faisant parvenir un préavis d'au moins deux (2) semaines au collège.

Lors de la terminaison du contrat dans les cas ci-haut prévus, le collège rembourse à l'enseignant un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment de la rupture de contrat; si le congé est en cours au moment de la rupture de contrat, le calcul du montant dû par le collège s'effectue de la façon suivante :

- les montants déduits sur le salaire de l'enseignant en application de son contrat moins les montants reçus par l'enseignant durant le congé.

**8-12.17 Rupture de contrat**

Le contrat est résilié et le régime de congé à traitement différé prend fin automatiquement dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) Cessation de l'emploi (décès, démission, non-renouvellement, congédiement, retraite);
- b) Si le congé ne s'amorce pas au plus tard une (1) année complète après la date de fin prévue initialement après le début de l'application du régime, et ce, nonobstant toute suspension du régime ou toute stipulation à l'effet contraire.

Lors de la terminaison du contrat dans les cas ci-haut prévus, le collège rembourse à l'enseignant un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment de la rupture de contrat; si le congé est en cours au moment de la rupture de contrat, le calcul du montant dû par le collège s'effectue de la façon suivante :

- Les montants déduits sur le salaire de l'enseignant en application de son contrat moins les montants reçus par l'enseignant durant le congé.

#### **8-12.18 Congés annuels et jours fériés**

Durant chacune des années du régime, le traitement comprend l'indemnité de congés annuels et des jours fériés prévus à la présente entente. Pendant la durée du congé, les congés survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

#### **8-12.19 Congés de maladie de courte durée ou pour affaires personnelles**

Pendant la période de congé, les jours de maladie de courte durée ou pour affaires personnelles sont réputés avoir été utilisés donc ne se déplacent pas, ne s'accumulent pas, ne se monnayent pas.

#### **8-12.20 Retour au travail**

À l'expiration de son congé, l'enseignant a l'obligation de revenir au travail pour une durée au moins égale à celle du congé. À défaut de respecter cette entente, l'enseignant est présumé avoir démissionné de son poste et le lien d'emploi avec le collège sera rompu.

Si la tâche de l'enseignant n'existe plus à son retour, l'employeur lui reconnaît tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment du changement de la tâche s'il avait été au travail.

#### **8-12.21 Dispositions particulières**

En cas de cotisation d'impôt ou saisie salariale (pension alimentaire par exemple) par une autorité gouvernementale habilitée pour motif de disqualification du régime ou pour tout autre motif relié à l'application du régime, le collège est dégagé de toute responsabilité à cet égard et il est autorisé à déduire du salaire de l'enseignant l'équivalent du montant qu'il a payé ou qu'il a à payer à telle autorité gouvernementale.

Les congés à traitement différé ne doivent pas avoir l'objet de prolonger un congé de maladie de longue durée pour lequel le médecin a autorisé un retour au travail et pour lequel il déclare l'enseignant apte au travail. À défaut d'être de retour au travail après un congé de maladie pour une durée d'au moins six (6) mois ou à défaut de respecter cette entente, l'enseignant est présumé avoir démissionné de son poste et le lien d'emploi avec le collège sera rompu.

### **8-13.0 CONGÉ SANS TRAITEMENT**

**8-13.1** L'employeur peut accorder à l'enseignant permanent qui lui a fourni cinq (5) années de service à temps complet et qui le demande par écrit, avant le 1<sup>er</sup> mai pour l'automne suivant et avant le 1<sup>er</sup> décembre pour l'hiver suivant, un congé sans traitement pour des raisons personnelles à la condition que cela ne porte pas préjudice à l'organisation académique et pédagogique de l'institution, le tout sans préjudice à sa permanence et à son ancienneté.

Ce congé, qui coïncide avec l'année scolaire, est à temps complet et peut durer une demi-année (1/2) ou un (1) an selon la demande de l'enseignant et la réponse du collège.

- 8-13.2** À la même condition et sur entente entre le collège et l'enseignant permanent décrit en 8-13.1, celui-ci peut obtenir une tâche à temps réduit pour une durée d'un (1) an, sans préjudice à sa permanence et à son ancienneté. Cette demande doit être faite annuellement et pour une durée maximale tel que stipulé à l'article 5-2.7.

L'enseignant en congé sans traitement conserve, durant son absence, sa permanence et ses droits.

Les congés sans traitement ne doivent pas avoir l'objet de prolonger un congé de maladie de longue durée pour lequel le médecin a autorisé un retour au travail et pour lequel il déclare l'enseignant apte au travail.

À défaut d'être de retour au travail après un congé de maladie pour une durée d'au moins six (6) mois ou à défaut de respecter cette entente, l'enseignant est présumé avoir démissionné de son poste et le lien d'emploi avec le collège sera rompu.

- 8-13.3** Durant son congé sans traitement ou pendant la charge à temps réduit, l'enseignant verra sa date de changement d'échelon reportée, conformément à l'article 7-5.1.

#### **8-14.0 CONGÉ SANS TRAITEMENT DE COURTE DURÉE**

- 8-14.1** Pour toute demande de congé sans traitement d'une durée entre cinq (5) jours et trente (30) ouvrables consécutifs de travail, la décision d'autoriser le congé demandé par l'enseignant permanent appartient à la direction générale.

- 8-14.2** Durant son congé sans traitement de courte durée pour une période de plus de trente (30) jours, l'enseignant verra sa date de changement d'échelon reportée, conformément à l'article 7-5.0.

#### **8-15.0 CONGÉ POUR FORMATION**

- 8-15.1** Un enseignant permanent peut, avec l'accord du collège, obtenir un congé de perfectionnement à temps complet ou à temps partiel. Dans ce dernier cas, son traitement est alors fixé au prorata de sa tâche. La durée normale d'un tel congé ne doit pas dépasser une (1) année. Le collège pourra prolonger ce congé si le programme d'études exige une période plus longue.

#### **8-16.0 CHARGE PUBLIQUE**

- 8-16.1** L'enseignant qui est candidat à la fonction d'élu fédéral, provincial, municipal a le droit, après en avoir informé le collège dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature.

- 8-16.2** Si l'enseignant permanent est appelé à remplir une des fonctions ci-haut mentionnées ou s'il les remplit effectivement et qu'alors les devoirs de cette fonction portent préjudice à sa tâche professionnelle dans l'institution, le collège et l'enseignant concerné pourront convenir de modalités permettant à ce dernier de prendre un congé sans traitement si nécessaire. La durée d'un tel congé fera partie des modalités.

**8-17.0 RETRAITE PROGRESSIVE**

- 8-17.1** Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à un enseignant permanent 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 (40) pour cent de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur chaque année scolaire.
- 8-17.2** L'enseignant permanent à temps plein participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP ET RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
- 8-17.3** Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive ou l'enseignant doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 8-17.4** L'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit à la direction des ressources humaines avant le 1<sup>er</sup> mai précédant l'année scolaire où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive.
- La demande précise la période envisagée par l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année visée.
- En même temps que sa demande, l'enseignant fournit au collège une attestation de la CARRA à l'effet qu'il aura droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 8-17.5** L'octroi d'une demande visant la mise à la retraite de façon progressive est du ressort de la direction générale; cependant, dans le cas de refus, la direction générale lui en fournit les raisons si l'enseignant en fait la demande.
- 8-17.6** Sous réserve de l'article 8-17.1, le collège peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignant pour tenir compte de l'organisation 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 convenue entre le collège et l'enseignant.
- Pendant la durée de l'entente, le collège répartit la tâche de l'enseignant en tenant compte du pourcentage de temps travaillé; la répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.
- 8-17.7** L'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche éducative qu'il assume par rapport à la tâche éducative de l'enseignant à temps plein.
- Il en est de même des congés spéciaux.
- 8-17.8** Les autres avantages monétaires, comme ceux découlant des régimes d'assurance et droits parentaux, sont proportionnels au traitement versé.
- 8-17.9** Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visé par l'entente, aux fins des régimes de retraite de la CARRA, est celui que l'enseignant aurait reçu.
- 8-17.10** La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite de la CARRA.

- 8-17.11** Pendant la durée de l'entente, l'enseignant a le choix de ne pas contribuer ou de verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si l'enseignant ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 8-17.12** Pendant la durée de l'entente, l'enseignant accumule ancienneté et expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 8-17.13** L'enseignant a droit à tous les avantages de l'entente qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
- 8-17.14** Dans le cas où l'enseignant n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'enseignant aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) années.
- Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.
- 8-17.15** Advenant la retraite, la démission, la rupture de contrat, le renvoi, le non-renouvellement, le décès de l'enseignant, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de l'article 8-17.14, l'entente prend fin à la date de l'événement.
- Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances indiquées 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.
- 8-17.16** L'enseignant démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.
- 8-17.17** Le collègue et l'enseignant signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.



## CHAPITRE 9 FORMATION CONTINUE

### 9-1.0 GÉNÉRALITÉS

- 9-1.1** Il est du devoir du professeur de s'assurer d'actualiser de manière continue les compétences reliées à ses actes professionnels.
- 9-1.2** Le collège reconnaît toute l'importance que peuvent avoir, et pour l'enseignant et pour l'institution, les activités de perfectionnement suivies par le personnel enseignant. Aussi, il s'engage à faciliter, dans les limites de ses capacités et d'une saine gestion budgétaire, l'accessibilité à de telles activités.

### 9-2.0 MODALITÉS

- 9-2.1** Aux fins des activités de perfectionnement des enseignants, le collège consacre annuellement une somme équivalant à 180 \$ par enseignant. Le solde non utilisé reste acquis au collège.
- 9-2.2** La direction du collège établit annuellement des priorités de formation et y affecte un pourcentage du budget consacré au perfectionnement des enseignants. Le solde résiduel peut servir à la réalisation d'autres activités non compris dans les activités prioritaires.
- 9-2.3** Tout enseignant qui veut faire une demande de perfectionnement, dans le cadre des priorités établies par l'établissement et financées en vertu de l'article 9-2.1, la soumet au collège dans les formes et délais prévus par le collège.
- 9-2.4** Les sommes reçues d'une institution d'enseignement pour un stagiaire au collège seront appliquées de cette façon : la totalité de la somme est remise à l'enseignant pour l'achat de matériel scolaire ou didactique, selon son choix, qui demeure la propriété du collège.

### 9-3.0 ÉVALUATION

- 9-3.1** Le processus d'évaluation, tel que conçu par les membres de la direction du collège, vise à appuyer les démarches des employés et du collège vers l'amélioration continue et la juste planification du développement personnel.
- 9-3.2** Tout enseignant régulier à temps complet, à temps partiel, à temps réduit est évalué par son supérieur immédiat. Les critères doivent être connus par les enseignants. S'il y a une évaluation formelle en classe, les enseignants doivent être prévenus à l'avance.
- 9-3.3** Un enseignant temporaire ou en remplacement pourrait être évalué par son supérieur immédiat.
- 9-3.4** Un processus d'évaluation est élaboré par les membres de la direction et présenté à l'employé.
- 9-3.5** Une copie de l'évaluation signée par l'employé et la direction est déposée au dossier de l'enseignant. L'enseignant en reçoit une copie.

## CHAPITRE 10 ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

### 10-1.0 ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

**10-1.1** Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'enseignant victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

**10-1.2** Aux fins de la présente section, les expressions et termes suivants signifient :

- a) accident de travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à un enseignant par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour lui une lésion professionnelle;
- b) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite desquelles aucune amélioration de l'état de santé de l'enseignant victime de cette lésion n'est prévisible;
- c) emploi convenable : un emploi approprié qui permet à un enseignant victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de l'enseignant, compte tenu de sa lésion;
- d) emploi équivalent : un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait l'enseignant au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- e) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation;

Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire de l'enseignant qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle n'entraîne le décès de l'enseignant ou qu'elle ne cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique;

- f) maladie professionnelle : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

**10-1.3** Le collège doit immédiatement donner les premiers secours à un enseignant victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, le faire transporter dans un établissement de santé, le plus près du collège.

**10-1.4** L'enseignant doit aviser la direction des ressources humaines des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle avant de quitter le collège lorsqu'il en est capable ou sinon dès que possible. Il fournit au collège une attestation médicale conforme à la loi si la lésion professionnelle dont il est victime le rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

- 10-1.5** Tant et aussi longtemps qu'un enseignant est déclaré inapte au travail et qu'il est impossible qu'il soit assigné temporairement dans un emploi convenable, et ceci justifié par une attestation médicale conforme à la loi, il a droit de recevoir une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 10-1.6** Le collège peut exiger d'un enseignant victime d'une lésion professionnelle que celui-ci se soumette à l'examen d'un professionnel de la santé qu'il désigne, conformément à la loi.
- 10-1.7** L'enseignant victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu demeure couvert par le régime d'assurance-maladie.
- Cet enseignant bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite. De plus, après six (6) mois de la date d'arrêt de travail, l'enseignant est également exonéré de ses primes d'assurance-invalidité.
- 10-1.8** Dès que l'enseignant est informé par son médecin de la date de consolidation telle que définie à l'article 10-1.2 (b), de la lésion professionnelle dont il a été victime et du fait qu'il en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'il n'en garde aucune, il en informe le collège.
- 10-1.9** Conformément à la loi, le collège peut assigner temporairement un travail à un enseignant en attendant qu'il redevienne capable de réintégrer son emploi ou un emploi convenable, et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée.
- 10-1.10** À la suite de la consolidation de sa lésion professionnelle, l'enseignant reprend son poste, sous réserve des dispositions relatives aux articles du chapitre 5 – Sécurité d'emploi.
- 10-1.11** L'enseignant qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications pourra occuper un emploi équivalent ou un emploi convenable si cet emploi est disponible au collège.
- 10-1.12** L'enseignant qui obtient un emploi visé à l'article 10-1.11 bénéficie du traitement afférent à son nouvel emploi, et ce, malgré toute disposition contraire.
- 10-1.13** Après vingt-quatre (24) mois consécutifs d'absences du travail, l'employeur procédera à l'examen de la situation. Si le dossier indique à ce moment, avec avis médical, que l'employé ne pourra reprendre le travail, le collège statuera quant à l'opportunité de mettre fin à l'emploi de la personne concernée.

**CHAPITRE 11 MESURES DISCIPLINAIRES****11-1.0 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 11-1.1** Au sens du présent article, seuls les avertissements écrits, les réprimandes écrites, la suspension et le congédiement constituent des mesures disciplinaires. Les faits et les motifs doivent être inscrits aux mesures disciplinaires.
- 11-1.2** Avant d'imposer une mesure disciplinaire, la direction rencontrera l'enseignant aux fins d'enquêtes afin d'obtenir sa version des faits.
- 11-1.3** Un enseignant devant être rencontré par plus d'un membre de la direction à la fois pourra être accompagné par un représentant si la rencontre est pour une mise au point écrite ou aux fins d'enquête. En cas de force majeure, la direction pourra passer outre cette prérogative.
- 11-1.4** Tout enseignant convoqué pour une mesure disciplinaire a le droit d'être accompagné d'un ou de deux représentants du Groupe d'intérêts afin d'établir sa version des faits. La convocation doit être écrite et signée par un membre de la direction, remise dans un délai de vingt-quatre (24) heures.
- 11-1.5** Pour être inscrite au dossier d'un enseignant, toute mesure disciplinaire à l'endroit de ce dernier doit être signée ou contresignée par la direction générale ou son remplaçant.
- 11-1.6** Toute mesure disciplinaire est transmise par la direction générale ou son remplaçant de main à main ou par courrier recommandé. Si la transmission se fait de main à main, l'enseignant concerné doit contresigner le document à la seule fin d'en attester la prise de connaissance.
- 11-1.7** Toute mesure disciplinaire sauf pour le congédiement est portée au dossier d'un employé, devient nulle et sans effet trois (3) ans après la date de son émission. Si cette mesure est suivie, à l'intérieur de cette période, d'une autre mesure portant sur le même objet ou sur un objet similaire, le délai ne s'applique pas et les documents seront retirés du dossier après une période de cinq (5) ans de la date du dépôt de la dernière mesure.
- 11-1.8** L'employeur ne peut produire ou invoquer les mesures versées au dossier d'un enseignant lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet.
- 11-1.9** L'enseignant concerné peut contester par écrit le bien-fondé d'une mesure disciplinaire dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature du destinataire ou de l'envoi recommandé, comme stipulé à l'article 11-1.5.
- 11-1.10** Sur rendez-vous, l'enseignant peut consulter son dossier afin de connaître l'état de son dossier disciplinaire.
- 11-1.11** Dans un cas grave, sur un fait précis ou pour motif d'enquête qui nécessite une intervention rapide, la direction générale ou son remplaçant peut suspendre immédiatement, avec ou sans solde, l'enseignant de sa prestation de travail par un simple avis écrit.
- 11-1.12** À moins d'un cas grave, sur un fait précis ou pour motif d'enquête, la direction générale ou son remplaçant doit avoir préalablement transmis à l'enseignant un avertissement écrit ou une réprimande écrite avant de le suspendre.



**11-1.13** La durée de la suspension comme mesure disciplinaire est décidée par la direction générale ou son remplaçant et tient compte de multiples facteurs tels que la gravité de la faute reprochée, le contexte, s'il s'agit d'une récidive ou non, etc.

**11-1.14** L'enseignant concerné peut contester par écrit les mesures prises dans les quinze (15) jours ouvrables suivant toute mesure disciplinaire. L'enseignant fera appel à un médiateur neutre qui rendra une décision exécutoire. La partie perdante (l'enseignant ou le collègue) devra déboursier les frais encourus.

**11-2.0 CONGÉDIEMENT**

**11-2.1** Le congédiement est le point ultime d'un processus disciplinaire. Toutefois l'employeur peut, en tout temps de l'année, résilier le contrat d'un enseignant permanent ou à contrat ou procéder à son congédiement pour des **raisons graves** sans aucune mesure disciplinaire préalable.

## CHAPITRE 12 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 12-1.0 ALLOCATIONS DE DÉPENSES

**12-1.1** Le collège s'engage à assumer les frais de déplacement, de séjour encourus par l'enseignant lorsque ce dernier participe, à la demande du collège, à des activités occasionnelles notamment (congrès, commissions, comités, perfectionnements) non prévues dans sa tâche régulière.

**12-1.2** Le collège assume les frais mentionnés à l'article 12-1.1 en accord avec la politique de perfectionnement et la politique de frais de déplacement qui définissent les critères et les sommes allouées, tels que définis en 9-2.2.

### 12-2.0 STIPULATIONS DIVERSES

**12-2.1** En tout temps, les représentants du Groupe d'intérêts peuvent demander de rencontrer la direction du collège. Les représentants et la direction maintiennent des rapports cordiaux et collaborent pour régler toute situation qui se présente.

De la même façon et suivant les mêmes modalités, le collège peut en tout temps rencontrer les représentants du Groupe d'intérêts.

**12-2.2** La présente entente n'a aucun effet rétroactif, sauf disposition contraire explicite.

**12-2.3** Les frais d'impression de la présente entente sont assumés par le collège.

### 12-3.0 DURÉE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

**12-3.1** Les présentes conditions de travail sont en vigueur pour quatre (4) ans, soit à la signature des présentes conditions au 30 juin 2018.

**12-3.2** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de négocier une nouvelle entente. Les négociations devront alors commencer au cours du mois suivant.

**12-3.3** Les conditions de travail prévues à la présente entente continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle entente.



**LES PARTIES ONT SIGNÉ** les présentes conditions de travail à Gatineau, ce \_\_\_\_\_  
2014.

**Pour : Le Collège préuniversitaire  
Nouvelles Frontières**

**Pour : Le Groupe d'intérêts des enseignantes  
et des enseignants du Collège préuniversitaire  
Nouvelles Frontières**

---

---

---

---

---

---

---

---