

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2019-7067

N° dossier d'accréditation : AM-2002-1311

| | | |
|---|-------------------------------|--------------------------------|
| EMPLOYEUR ECOLE PASTEUR S.S.B.L. 12345, AVENUE DE LA MISÉRICORDE MONTRÉAL QC H4J 2E8 Secteur d'activité : Privé | | |
| ASSOCIATION SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ECOLE PASTEUR - CSN 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5 Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux | | |
| TIERS FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ-CSN) 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5 | | |
| Date signature : 2019-07-02 | Nombre de salariés visés : 46 | Date début : 2019-07-02 |
| Date dépôt : 2019-09-27 | | Date d'expiration : 2025-08-31 |

Remarque :

(Collège Pasteur).

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2019-09-30
Date

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue
ENTRE

ÉCOLE PASTEUR S.S.B.L.
(FAISANT ÉGALEMENT AFFAIRE SOUS LE
NOM DE « COLLÈGE PASTEUR »)

ET

**LE SYNDICAT
DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS
DE L'ÉCOLE PASTEUR (CSN)**



2019-2025

AM-2002-1311

| | |
|---|-----------|
| TITULARIAT | 32 |
| Titulaire au primaire et au préscolaire | 32 |
| Titulaire au secondaire | 32 |
| CHARGE INDIVIDUELLE D'ENSEIGNEMENT | 33 |
| SURVEILLANCE..... | 34 |
| RÉPARTITION DE LA TÂCHE ANNUELLE..... | 35 |
| ANNÉE DE TRAVAIL | 36 |
| SEMAINE DE TRAVAIL..... | 36 |
| TÂCHE JOURNALIÈRE | 37 |
| CALENDRIER SCOLAIRE | 37 |
| SECTION II - QUALIFICATIONS REQUISES ET CLASSIFICATION DES DISCIPLINES | 38 |
| SECTION III - CHARGE DE TRAVAIL DES ÉDUCATRICES ET ÉDUCATEURS DE GARDERIE | 41 |
| ARTICLE 9 CONGÉS DE MALADIE | 42 |
| ARTICLE 10 ASSURANCES | 44 |
| ARTICLE 11 DROITS PARENTAUX..... | 45 |
| SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES | 45 |
| SECTION II - CONGE DE MATERNITE..... | 46 |
| Répartition du congé de maternité | 46 |
| Prolongation du congé de maternité..... | 46 |
| Suspension et fractionnement du congé de maternité | 47 |
| Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) | 49 |
| Cas non admissibles au RQAP | 49 |
| Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement | 51 |
| SECTION III - AUTRES CONGES PARENTAUX | 52 |
| Congé de paternité | 52 |
| Congé pour adoption..... | 53 |
| Congé sans traitement | 55 |
| Dispositions diverses | 56 |
| Congé pour raisons familiales ou parentales | 56 |
| ARTICLE 12 CONGÉS SOCIAUX..... | 58 |
| ARTICLE 13 CONGÉ SANS SALAIRE | 60 |
| SECTION I - CONGÉ SANS SALAIRE | 60 |
| SECTION II - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ..... | 61 |
| ADMISSIBILITÉ ET CONDITIONS..... | 61 |
| PÉRIODE COUVERTE PAR LE RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ ET RETOUR AU TRAVAIL | 61 |
| DURÉE DU CONGÉ ET PRESTATION DE TRAVAIL..... | 62 |
| DROITS ET AVANTAGES..... | 62 |
| DÉSISTEMENT, CONGÉDIEMENT OU DÉMISSION DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT | 63 |
| ABSENCES..... | 64 |
| MISE À PIED DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT..... | 64 |
| INVALIDITÉ..... | 64 |
| DÉCÈS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT | 65 |
| CONGÉ DE MATERNITÉ (VINGT ET UNE (21) SEMAINES) CONGÉ D'ADOPTION (CINQ (5) SEMAINES) ET CONGÉ DE PATERNITÉ (CINQ (5) SEMAINES) | 65 |

| | |
|--|------------|
| FIDUCIAIRE..... | 66 |
| RÔLE DE L'EMPLOYEUR..... | 66 |
| POURCENTAGE DU TRAITEMENT VERSÉ LORS DES ANNÉES DE TRAVAIL DU CONTRAT..... | 67 |
| ARTICLE 14 CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES..... | 68 |
| ARTICLE 15 CHARGES PUBLIQUES..... | 69 |
| ARTICLE 16 PERFECTIONNEMENT..... | 70 |
| ARTICLE 17 SANTÉ ET SÉCURITÉ | 72 |
| ARTICLE 18 RESPONSABILITÉ CIVILE | 73 |
| ARTICLE 19 MESURES DISCIPLINAIRES..... | 74 |
| ARTICLE 20 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE | 76 |
| PROCÉDURE D'ARBITRAGE | 76 |
| ARTICLE 21 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL | 79 |
| ARTICLE 22 CLASSEMENT..... | 81 |
| ARTICLE 23 RÉMUNÉRATION | 86 |
| ARTICLE 24 DIVERS..... | 90 |
| ÉLÈVES À BESOINS PARTICULIERS..... | 90 |
| ANNEXE I-A - CONTRAT D'ENGAGEMENT | 92 |
| ANNEXE I-B - CONTRAT D'ENGAGEMENT ÉDUCATRICE - ÉDUCATEUR | 94 |
| ANNEXE II - GRILLE SALARIALE DES ÉDUCATRICES-ÉDUCATEURS | 96 |
| LETTRE D'ENTENTE NO. 1 CONCERNANT MADAME [REDACTED]..... | 97 |
| LETTRE D'ENTENTE NO 2 SUR LES PRÉPARATIONS DE LABORATOIRE | 98 |
| LETTRE D'ENTENTE NO 3 SUR L'ALBUM DES FINISSANTS DE CINQUIÈME SECONDAIRE..... | 99 |
| LETTRE D'ENTENTE NO 4 SUR L'ENSEIGNEMENT DE L'ÉDUCATION PSYSIQUE À LA MATERNELLE..... | 100 |
| LETTRE D'ENTENTE NO. 5 CONCERNANT LE LOCAL SYNDICAL..... | 101 |
| LETTRE D'ENTENTE NO. 6 CONCERNANT MADAME [REDACTED]..... | 102 |
| LETTRE D'ENTENTE NO. 7 SUR LE MATÉRIEL TECHNOLOGIQUE UTILISÉ PAR LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS DU COLLÈGE | 103 |
| LETTRE D'ENTENTE NO. 8 SUR LA RÉCUPÉRATION D'EXPÉRIENCE (CLAUSE 22.12B) | 104 |

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

Dans la convention, les mots ci-après définis ont le sens précis qui leur est attribué. Les mots non spécifiquement définis sont interprétés suivant leur sens usuel. Dans la présente convention, le terme enseignante ou enseignant comprend également le terme éducatrice ou éducateur, sauf indication contraire ou à moins que le contexte ne s'y prête pas.

1.01 ANNÉE D'ENGAGEMENT

Période de douze (12) mois prévue au contrat individuel de travail durant laquelle la salariée ou le salarié est à l'emploi du Collège, soit du 1^{er} septembre d'une année au 31 août suivant.

1.02 ANNÉE D'ENSEIGNEMENT

L'année de travail des enseignantes et enseignants comporte cent quatre-vingt-douze (192) jours répartis conformément au calendrier de travail établi entre le dernier lundi du mois d'août d'une année et le 30 juin suivant, à moins d'entente différente avec le Syndicat.

1.03 ANNÉE D'EXPÉRIENCE

Une année d'exercice de la profession ou une autre année jugée équivalente, reconnue conformément à la présente convention ou toute autre expérience de travail en relation directe avec la charge de travail.

1.04 ANNÉE DE SCOLARITÉ

Toute année de scolarité reconnue comme telle par l'attestation officielle décernée par l'Employeur conformément à la présente convention collective et selon le « Manuel d'évaluation de la scolarité ».

1.05 ANNÉE DE SERVICE

Toute période de douze (12) mois complets à l'emploi de l'Employeur, cumulée à temps plein ou à temps partiel.

1.06 CHARGE D'ENSEIGNEMENT

L'ensemble des activités auxquelles il est fait référence aux clauses 8.03a) et 8.03b) de la convention collective.

1.07 CONGÉDIEMENT

Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat d'engagement.

1.08 CONJOINTE ET CONJOINT

Personnes qui satisfont l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- 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.

1.09 DISCIPLINE

La ou les matières d'enseignement dans laquelle ou lesquelles une enseignante ou un enseignant a une formation scolaire attestée par un brevet ou un diplôme ou une expérience pertinente.

1.10 ÉDUCATRICE OU ÉDUCATEUR

La salariée ou le salarié de cette classe d'emploi est engagé par l'Employeur pour organiser, préparer et animer une variété d'activités dans les classes de garderie.

1.11 EMPLOYEUR

L'École Pasteur SSBL agissant également sous le nom de Collège Pasteur et ci-après désignée «le Collège»

1.12 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET

Enseignante ou enseignant engagé par l'Employeur par un contrat d'engagement de douze (12) mois qui assume 90 % et plus d'une charge à temps complet. Toutefois une enseignante ou un enseignant engagé avant le 1^{er} octobre d'une année pour assumer une charge complète d'enseignement pour le reste de l'année détient un contrat à temps complet, sauf pour le salaire.

1.13 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL

- a) Enseignante ou enseignant engagé par l'Employeur pour un contrat d'engagement de douze (12) mois pour assumer une charge inférieure à celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet.
- b) Enseignante ou enseignant engagé par l'Employeur à compter du 1^{er} octobre d'une année pour un contrat d'engagement de moins de douze (12) mois mais pour assumer une charge à temps complet.

1.14 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT REMPLAÇANT

Enseignante ou enseignant engagé par l'Employeur pour un contrat d'engagement de douze (12) mois ou moins, qui remplace une, un ou des enseignantes ou enseignants en congé ou libérés en vertu des dispositions de la convention.

1.15 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT SUPPLÉANT OU OCCASIONNEL

Enseignante ou enseignant engagé par l'Employeur sur une base occasionnelle pour remplacer une enseignante ou un enseignant temporairement absent ou pour effectuer un travail à temps partiel, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables consécutifs de remplacement. Au-delà, elle ou il est considéré comme une enseignante ou un enseignant remplaçant et est rémunéré comme tel à partir de ce moment.

1.16 GRIEF

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

1.17 JOUR OUVRABLE

Pour fin du calcul des délais référant aux jours ouvrables dans cette convention, un jour ouvrable est compris du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés proclamés par l'autorité civile ou fixés par l'Employeur durant l'année d'enseignement.

1.18 LÉGALEMENT QUALIFIÉE

Toute personne qui est titulaire d'une autorisation d'enseigner délivrée par la ou le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur en vertu de la *Loi sur l'instruction publique* (chapitre I-13.3). Toutefois, pour les fins exclusives de la présente convention, est également réputée « légalement qualifié » la personne qui dispense un enseignement n'ayant pas pour objet, au sens des régimes pédagogiques, l'obtention de diplôme, certificat ou autre attestation officielle décernés par la ou le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

1.19 MINISTÈRE

Le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur du Québec, ou, en cas de changement, le Ministère du gouvernement qui lui succède comme autorité sur l'éducation et les établissements d'enseignement privé.

1.20 NON-RENGAGEMENT

Non-renouvellement du contrat d'une enseignante ou d'un enseignant non permanent. Ce non-renouvellement n'est pas matière à grief.

1.21 SALAIRE OU TRAITEMENT

Rémunération totale à laquelle une salariée ou un salarié a droit en vertu de la présente convention collective, laquelle comprend les jours de travail, les jours fériés et chômés et les jours de vacances.

1.22 SALAIRE BRUT D'UN JOUR OUVRABLE

Salaire annuel brut divisé par cent quatre-vingt-douze (192). Pendant le congé de maternité d'une enseignante, salaire annuel brut divisé par deux cent soixante (260).

1.23 SALARIÉE OU SALARIÉ

Toute personne comprise dans l'unité de négociation visée par les certificats d'accréditation détenus par le Syndicat et engagée par l'Employeur.

1.24 SYNDICAT

Le Syndicat des enseignantes et des enseignants de l'École Pasteur (CSN).

1.25 TITULAIRE AU SECONDAIRE

Une enseignante ou un enseignant qui assume la responsabilité d'un groupe par l'animation de ce groupe et par des rencontres individuelles ou collectives pour aider à l'amélioration du rendement scolaire; elle ou il aide à la qualité de vie du groupe.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE DES DROITS DES PARTIES

- 2.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif et mandataire de toutes les salariées et tous les salariés actuels et futurs visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat le 24 février 1998 aux fins d'application de ladite convention.
- 2.02** La convention collective s'applique à toutes les salariées et tous les salariés au sens du Code du travail, visés par le certificat d'accréditation.
- 2.03** Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 2.04** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre une enseignante ou un enseignant et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 2.05** L'Employeur convient qu'il n'appliquera et ne passera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la convention.
- 2.06** Ni l'Employeur ni le Syndicat n'exercera ou n'exerceront, directement ou indirectement, de contrainte, de discrimination ou de distinction injuste contre une enseignante ou un enseignant à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe ou de ses orientations sexuelles, de son état de grossesse, de son âge, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de l'exercice de ses libertés académiques, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît la convention ou la loi.

ARTICLE 3 AFFICHAGE ET RÉUNIONS

- 3.01** Une représentante ou un représentant du Syndicat peut, en dehors de ses périodes de cours ou de surveillance, afficher aux tableaux d'affichage du salon du personnel et distribuer dans les pigeonniers sous pli, les avis, bulletins et documents signés par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat.
- 3.02** Après ou avant les heures de travail et aux heures ouvrables de la ou du concierge, le Syndicat a droit de tenir des réunions dans les locaux de l'Employeur après avis écrit de deux jours ouvrables à ce dernier. Cette utilisation est sans frais pour le Syndicat. Il est cependant responsable de tous les dommages causés par son utilisation des lieux.
- 3.03** L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un classeur situé au local du syndicat (voir lettre d'entente #5).

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01** L'Employeur prélève, sur le salaire brut de chaque enseignante ou enseignant visé par le certificat d'accréditation, un montant égal à toute cotisation fixée par résolution du Syndicat.
- L'Employeur prélève telle cotisation après réception d'une copie de la résolution mentionnée au paragraphe précédent.
- 4.02** L'Employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale régulière répartie également sur chaque versement de salaire et à faire parvenir le 15 du mois suivant au Syndicat le montant total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception.
- L'état détaillé indique les noms et prénoms des enseignantes et enseignants, leur salaire annuel, le salaire versé à chaque période de paie y compris, le cas échéant, les rémunérations additionnelles, ainsi que le montant de la déduction syndicale individuelle. Après entente entre les parties, l'état détaillé peut aussi comprendre d'autres informations.
- 4.03** Pour toute autre cotisation, l'Employeur dispose d'un délai de trente (30) jours, après réception d'une copie de la résolution adoptée par l'assemblée à cette fin, pour percevoir et verser au Syndicat la somme prévue.
- 4.04** L'Employeur inscrit le montant de la cotisation syndicale sur les formules T-4 et Relevé I.
- 4.05** À la demande du Syndicat, l'Employeur s'engage à verser le montant des cotisations syndicales prévues au présent article, par virement bancaire.
- 4.06** Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire du travail de statuer si une personne doit être comprise dans l'unité d'accréditation, et après avis écrit du Syndicat remis à l'Employeur, celui-ci retient la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci jusqu'à décision du Commissaire du travail, suivant les dispositions du *Code du travail*, pour la remettre ensuite en accord avec ladite décision.
- 4.07** Sous réserve de l'article 63 du *Code du travail*, toute enseignante et tout enseignant, doit, comme condition d'emploi et de son maintien, adhérer et maintenir son adhésion et les conditions de son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.

ARTICLE 5 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

5.01 Toute enseignante ou tout enseignant désigné par le Syndicat peut s'absenter sans perte de salaire, mais avec remboursement à l'Employeur par le Syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles (exemple : congrès) et pour des libérations à l'interne de membres de l'exécutif syndical. La demande écrite doit être faite à l'Employeur aussitôt que possible avant l'absence, mais jamais sans préavis écrit de cinq (5) ouvrables avant le début de l'absence dans le cas d'activités syndicales officielles et de trois (3) jours ouvrables avant le début de l'absence dans le cas de libérations à l'interne. L'Employeur ne peut refuser l'absence sans motif valable.

Il n'y a cependant lieu à remboursement que dans le cas où la participation de l'enseignante ou de l'enseignant à de telles activités syndicales l'empêche d'accomplir, pour une demi-journée ou une journée donnée, la tâche prévue pour elle ou pour lui à l'horaire de cette demi-journée ou de cette journée et que l'Employeur doive effectivement pourvoir à la suppléance de l'enseignante ou de l'enseignant.

Telle libération est accordée pour une journée mais la moitié des jours de libération syndicale peut être fractionnée en demi-journées. Telle libération ne peut être accordée à plus de trois enseignantes et enseignants à la fois et peut être refusée :

- a) si le nombre de jours d'absence permis aux enseignantes et enseignants pendant l'année scolaire courante totalise déjà vingt-cinq (25) jours ouvrables d'autorisation d'absence à ces fins;
- b) si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- c) si les activités précitées se tiennent lors des rencontres de parents ou lors des soirées pédagogiques sauf si telle libération est pour participer au Congrès ou au Conseil fédéral de la FNEEQ-CSN;
- d) si la même enseignante ou le même enseignant a déjà été libéré(e) pour huit (8) jours ouvrables, à l'exception de la personne détenant la présidence du Syndicat qui peut être libérée pour un maximum de seize (16) jours ouvrables.

5.02 Toute requérante ou tout requérant d'un grief qui est en audition lors d'un arbitrage et une représentante ou un représentant du Syndicat peuvent

s'absenter de leur travail, après avis de deux jours ouvrables à l'Employeur, sans perte de salaire, et sans remboursement à l'Employeur, afin de participer aux séances d'arbitrage. Ces libérations ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 5.01.

5.03 Toute enseignante ou tout enseignant appelé comme témoin lors d'un arbitrage peut s'absenter de son travail après avis d'au moins deux (2) jours ouvrables avant l'audition à l'Employeur, sans perte de salaire et sans remboursement à l'Employeur. La durée de sa disponibilité est alors sujette aux exigences de l'arbitre; sur demande, l'arbitre peut également dispenser l'enseignante ou l'enseignant du préavis de deux jours ouvrables ci-dessus mentionné. Ces libérations ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 5.01.

5.04 L'enseignante ou l'enseignant qui fait partie de comités prévus à la présente convention est libéré, sans perte de salaire et sans remboursement à l'employeur, pour participer aux réunions convoquées par le ou les représentants de l'Employeur. Ces libérations ne sont pas comptabilisées aux fins de la clause 5.01.

5.05 L'Employeur doit prévoir, dans la mesure du possible, une période concomitante d'une (1) heure de libre par semaine dans l'horaire des trois (3) membres de l'exécutif du Syndicat. Si l'Employeur ne peut faire autrement, cette période pourrait empiéter sur une partie de la période du dîner de certains membres de l'exécutif.

5.06 Trois membres du Comité de négociation sont libérés, sans perte de salaire et sans remboursement à l'employeur, pour participer aux séances de négociation de la convention collective, et ce, aux heures et aux jours où les parties fixeront des rencontres. Ces trois (3) membres pourront également être libérés plus tôt aux fins de ladite négociation, après entente entre les parties. Telle libération n'est pas comptabilisée aux fins de la clause 5.01.

Pendant l'année précédant l'expiration de la convention collective, trois personnes désignées par le Syndicat pour élaborer le projet de convention collective peuvent être libérées pour un maximum de neuf (9) jours. Telle libération n'est pas comptabilisée aux fins de la clause 5.01

À défaut d'avoir utilisé la totalité des 9 jours au cours de l'année précédant l'expiration de la convention collective, un maximum de (5) jours pourront être transférés, à cet effet, l'année suivante.

5.07

- a) Si une enseignante ou un enseignant est élu à un poste de l'exécutif de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ) ou au Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM), l'Employeur, sur avis adressé à cette fin, soit vingt-et-un (21) jours à l'avance, libère cette enseignante ou cet enseignant avec salaire et avantages sociaux remboursables par le Syndicat. Ce congé est renouvelable automatiquement d'année en année.
- b) Les mêmes dispositions s'appliquent, sauf pour la libération qui est sans salaire, à toute enseignante ou à tout enseignant appelé à remplir une fonction syndicale permanente.
- c) Les dispositions prévues aux paragraphes a) et b) de la présente clause n'ont pas pour effet de libérer plus de deux salariés à la fois.

5.08

Toute demande de congé pour activités syndicales doit être approuvée par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat.

5.09

- a) Quand une enseignante ou un enseignant libéré en vertu de la clause 5.07, désire reprendre sa charge de travail, elle ou il donne à l'Employeur un préavis de vingt-et-un (21) jours ouvrables.
- b) Le retour de l'enseignante ou de l'enseignant au travail s'effectue à l'une ou l'autre des deux dates suivantes, soit au début de l'année d'enseignement ou au premier jour de la troisième étape. Entre-temps, le cas échéant, elle ou il bénéficie d'un congé sans salaire et des dispositions de l'Article 7 et de l'Article 13 de la présente convention collective.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant du secondaire ou la spécialiste ou le spécialiste est affecté à la discipline qui était la sienne au moment de son départ ou à celle qui avait été prévue pour elle ou lui au moment de son départ, le tout si l'affectation à cette discipline existe toujours, à défaut de quoi les dispositions prévues aux clauses 7.26 et suivantes s'appliquent.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant du primaire est affecté au niveau qui était le sien au moment de son départ, si le poste existe toujours, à défaut de quoi les dispositions prévues aux clauses 7.26 et suivantes s'appliquent.

5.10 Sous réserve des deux paragraphes qui suivent, toute enseignante ou tout enseignant libéré pour activités syndicales est considéré à l'emploi de l'Employeur pour toutes les fins prévues à la convention collective.

L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant après les deux premiers mandats de libération syndicale obtenue en vertu de l'alinéa a) de la clause 5.07. Dans le cas visé à l'alinéa b) de la clause 5.07, l'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant après la deuxième année de sa libération syndicale. Dans ce dernier cas, l'ancienneté se perd si elle ou il ne revient pas au travail au terme de sa troisième année de libération.

Quant à la reconnaissance du cumul de l'expérience, celle-ci devra faire l'objet d'une entente préalable entre les parties dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant visé par l'alinéa a) de la clause 5.07 et n'est pas cumulée dans le cas visé à l'alinéa b) de la même clause.

5.11 Pour les libérations syndicales prévues à la clause 5.07a), le Syndicat rembourse à l'Employeur l'équivalent du salaire et des avantages versés à l'enseignante ou à l'enseignant libéré.

Pour les libérations syndicales prévues au premier alinéa de la clause 5.01, le Syndicat rembourse à l'Employeur les sommes prévues à la clause 23.04 ainsi que les avantages.

Les sommes dues par le Syndicat à l'Employeur sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte mensuel détaillé indiquant le nom de l'enseignante ou de l'enseignant absent, la durée de l'absence et le montant à être versé.

ARTICLE 6 COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS

6.01 Le plus tôt possible et au plus tard le 15 octobre, l'Employeur fait parvenir au Syndicat :

- 1) la liste des enseignantes et enseignants pour l'année courante;
- 2) la liste des enseignantes et enseignants comprenant l'horaire de chacune et chacun, le nombre de cours, les numéros de cours, le nombre d'élèves par groupe au 30 septembre et tout autre complément de tâche accompli par les enseignantes et enseignants.
- 3) Une copie des contrats d'engagement

Le Syndicat est également avisé, chaque mois, de tout changement d'adresse, de tout changement de fonction, de toute démission ou mise à la retraite, ainsi que de tout engagement de nouvelles enseignantes ou de nouveaux enseignants. Dans ce dernier cas, l'Employeur transmet au même moment au Syndicat la fiche de la nouvelle ou du nouvel enseignant.

6.02 L'Employeur dépose dans les pigeonniers, remet de main à main ou transmet à l'adresse courriel de l'enseignante ou de l'enseignant fournie par le Collège copie de toute directive ou de tout document d'ordre général à l'intention des enseignantes et enseignants et transmet à la représentante ou au représentant du Syndicat tout document adressé à une enseignante ou un enseignant, à un groupe d'enseignantes et d'enseignants ou à l'ensemble des enseignantes et enseignants relativement à l'application de la convention collective.

ARTICLE 7

SÉCURITÉ D'EMPLOI ET MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

ENGAGEMENT

- 7.01** L'Employeur convient de n'engager une enseignante ou un enseignant que conformément aux dispositions prévues à la convention collective.
- 7.02** Le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant doit être fait par écrit, au plus tard le 15 octobre ou, pour les enseignantes ou les enseignants engagé(e)s en cours d'année scolaire, au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de tous les documents nécessaires à la signature du contrat, sur un formulaire tel qu'annexé aux présentes (Annexe I) et copie de ce contrat doit être transmise au Syndicat dès sa signature.
- 7.03** Tout enseignante ou enseignant fournit les documents attestant ses qualifications et son expérience 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'enseignante ou l'enseignant et l'Employeur peuvent convenir d'un délai maximum de trois mois pour la remise de ces documents. Au terme de ce délai, le contrat conditionnel peut être considéré comme nul et non avenu.
- 7.04** Pour être valide, ce contrat doit être signé par la candidate ou le candidat et la personne qui assume la direction générale ou sa représentante ou son représentant.
- 7.05** L'Employeur convient de remettre le texte de la convention collective à toute nouvelle enseignante et à tout nouvel enseignant à la signature du contrat.
- 7.06** Le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet permanent ou à temps partiel permanent se renouvelle automatiquement d'année en année.

En cas de grief en vertu du premier paragraphe de la présente clause, il appartient à l'Employeur d'établir que sa décision de congédier l'enseignante ou l'enseignant permanent est fondée sur des motifs justes et suffisants.

Le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet non permanent ou à temps partiel non permanent se renouvelle automatiquement à moins que l'Employeur ne fasse connaître par écrit, avant le 31 mai précédant son expiration, sa décision de ne pas le

renouveler en y incluant les motifs précis et complets retenus à son endroit pour le non-renouvellement de son contrat. Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

Si l'enseignante ou l'enseignant non permanent doit acquérir sa permanence pendant l'année scolaire, l'Employeur lui fait connaître par écrit, au moins trente (30) jours avant la date d'acquisition de sa permanence, qu'elle ou qu'il ne l'acquerra pas et que son contrat sera donc non renouvelé à son expiration. L'avis doit également inclure les motifs précis et complets retenus à son endroit pour le non-renouvellement de son contrat. Cependant, l'enseignante ou l'enseignant travaille jusqu'à l'expiration de son contrat. Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

Le non-renouvellement du contrat d'une enseignante ou d'un enseignant n'ayant pas acquis la permanence n'est pas matière à grief, sous réserve de l'application de la loi sur les normes du travail.

Le congédiement en cours de contrat d'une enseignante ou d'un enseignant non permanent doit être communiqué par avis écrit à l'enseignante ou l'enseignant avec ses motifs. Une copie de cet avis est transmise au syndicat, le jour ouvrable suivant.

Ce congédiement ne peut faire l'objet d'un grief, sous réserve de l'application de la Loi sur les normes du travail. Ce congédiement doit par ailleurs être précédé de deux avertissements sur un sujet similaire, sauf dans les cas de manquement grave en lien avec ses fonctions.

7.07 Tout enseignante ou enseignant peut démissionner pour l'année d'enseignement suivante moyennant un avis écrit donné à l'Employeur au plus tard le 10 mai. Cependant, si l'enseignante ou l'enseignant démissionne après cette date, l'Employeur ne retient pas son consentement de façon déraisonnable. L'enseignante ou l'enseignant qui donne un avis de démission demeure à l'emploi de l'Employeur, travaille et touche son salaire jusqu'à la fin de l'année d'engagement.

7.08 Tout enseignante ou enseignant à temps complet ou à temps partiel qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur avant la fin de son contrat reçoit, à titre de salaire de vacances, le prorata exact du salaire total de vacances calculé entre la date où a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ.

7.09 Au moment de l'engagement, l'Employeur mentionne au contrat de l'enseignante ou de l'enseignant remplaçant que la charge qu'on lui confie est créée par l'absence d'une enseignante ou d'un enseignant en congé (le nom et le motif de l'absence). Ce contrat est alors résiliable au retour de

l'enseignante ou de l'enseignant en congé. La date probable de retour de l'enseignante ou de l'enseignant remplacé est inscrite sur le contrat de l'enseignante ou de l'enseignant remplaçant comme date probable de la fin de son contrat.

L'Employeur convient d'inscrire le nom de l'enseignante ou de l'enseignant remplaçant sur une liste de disponibilité pour une période d'un an, lorsqu'il est satisfait des services rendus par cette enseignante ou cet enseignant. L'Employeur informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant à l'échéance de son contrat de son inscription ou non sur la liste de disponibilité. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

- 7.10** Toute fausse déclaration de part ou d'autre constitue une cause d'annulation du contrat dont la partie qui en est victime pourra se prévaloir si elle le désire.

PERMANENCE

- 7.11** L'enseignante ou l'enseignant à temps complet, légalement qualifié, acquiert sa permanence au 31 mai de sa deuxième année consécutive d'engagement chez l'Employeur, ou à une date autre si certains mois de travail n'ont pas été crédités aux fins d'acquisition de la permanence tel que prévu au paragraphe suivant, à moins d'avoir reçu l'avis prévu au troisième ou au quatrième paragraphe de la clause 7.06.

Sous réserve de la clause 11.12, aux fins du paragraphe précédent, tout congé, absence ou libération à temps complet, d'une durée d'un (1) mois ou plus, entraîne un retard dans l'acquisition de la permanence d'une durée équivalente à la période de congé, absence ou libération à temps complet.

7.12

- a) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou l'enseignante ou l'enseignant remplaçant pour un contrat minimal de trois (3) mois consécutifs, légalement qualifié, qui a accumulé, à la suite de plusieurs contrats consécutifs, l'équivalent de deux années d'ancienneté telle que définie à la clause 7.14b) ou 7.14c) selon le cas, acquiert la permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps complet.
- b) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, légalement qualifié, à l'exclusion de l'enseignante ou de l'enseignant remplaçant ou suppléant, qui a atteint l'équivalent d'un service à temps complet correspondant à quatre années de travail, acquiert la permanence.

- c) L'enseignante ou l'enseignant remplaçant, légalement qualifié, qui a accumulé l'équivalent de trois (3) ans d'ancienneté acquiert la permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat d'enseignante ou d'enseignant à temps complet.

7.13 L'enseignante ou l'enseignant ne peut être non rengagé pour surplus de personnel dans l'année où elle ou il acquiert sa permanence.

ANCIENNETÉ

7.14 L'ancienneté se définit comme le temps d'emploi continu d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'Employeur. Le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

- a) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps complet : une année d'engagement vaut une année d'ancienneté;
- b) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, au prorata de sa tâche par rapport à un temps complet;
- c) pour l'enseignante ou l'enseignant remplaçant, le cumul des contrats de remplacement effectués;

En aucun cas, une enseignante ou un enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté par année d'engagement.

L'ancienneté se calcule en années et en jours.

L'enseignante ou l'enseignant permanent à temps complet ou à temps partiel se voit reconnaître, aux fins de computation de l'ancienneté, le temps travaillé pour l'Employeur comme remplaçante ou remplaçant, pour tous les contrats de remplacement effectués préalablement à l'obtention d'un contrat à temps complet et à temps partiel, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de plus d'une demi-année scolaire entre les différents contrats et entre le dernier contrat de remplaçant et celui d'enseignante ou d'enseignant à temps complet ou à temps partiel.

7.15 La liste d'ancienneté doit comprendre, par catégorie et par ordre d'ancienneté, les renseignements suivants : le nom de l'enseignante ou de l'enseignant, son statut et son titre d'emploi, la date de son entrée en service, le nombre d'années et de jours d'ancienneté.

7.16 La liste d'ancienneté, transmise au Syndicat, est affichée pour une période de vingt (20) jours ouvrables, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables après le début de l'année scolaire.

Pendant toute la durée de l'affichage, tout enseignante ou enseignant ou le Syndicat peut contester les informations y apparaissant ou la liste elle-même.

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

7.17 L'ancienneté continue de s'accumuler:

- a) Durant une absence due à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnu comme tel par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- b) Durant un congé de perfectionnement, prévu à l'Article 16;
- c) Durant un congé pour activités professionnelles, prévu à l'Article 14;
- d)
 - i) Durant les deux premiers mandats d'une libération syndicale prévue à l'alinéa a) de la clause 5.07.
 - ii) Durant les deux premières années d'une libération syndicale prévue à l'alinéa b) de la clause 5.07.
 - iii) Durant toutes les autres libérations syndicales prévues à l'Article 5.
- e) Durant les congés parentaux prévus à l'Article 11 et selon les modalités qui y sont prévues;
- f) Durant un congé pour maladie ou accident, autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail, pendant vingt-quatre (24) mois;
- g) Durant les congés prévus à l'Article 12 traitant des congés sociaux;
- h) Durant une mise à pied et ce, pour une période de treize (13) mois où l'enseignante ou l'enseignant permanent demeure inscrit sur la liste de rappel;

- i) Pendant que l'enseignante ou l'enseignant occupe chez l'Employeur un poste en dehors de l'unité de négociation, pour une période de douze (12) mois;
- j) Pendant l'un ou l'autre des congés prévus à l'Article 13 et selon les stipulations qui y sont prévues.

7.18 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant :

- a) Durant l'exercice d'une charge publique, prévu à l'Article 15 et ce, pour la durée d'un mandat;
- b) Durant un congé pour maladie ou accident, autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail, pendant vingt-quatre (24) mois suivant le premier vingt-quatre (24) mois d'accumulation prévu à l'alinéa f) de la clause 7.17;
- c) Durant la période de mise à pied de l'enseignante ou de l'enseignant permanent excédant la période prévue à l'alinéa h) de la clause 7.17 jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois;
- d) Durant une mise à pied de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent pour un maximum de douze (12) mois;
- e) Pendant la période de libération syndicale excédant les deux premiers mandats pour l'enseignante ou l'enseignant visé par l'alinéa a) de la clause 5.07 et pendant l'année suivant les deux premières années de libération syndicale pour l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa b) de la clause 5.07.

7.19 L'ancienneté accumulée se perd et l'emploi de l'enseignante ou de l'enseignant se termine :

- a) Lors d'un départ volontaire;
- b) Après une période de mise à pied excédant douze mois pour l'enseignante ou l'enseignant non permanent et vingt-quatre (24) mois pour l'enseignante ou l'enseignant permanent;
- c) Lors du refus ou de la négligence d'une enseignante ou d'un enseignant de reprendre le travail suite à une mise à pied, dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent un rappel notifié par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue; aucun rappel au

travail suite à une mise à pied ne peut être effectué entre le 30 juin et le 4 août;

- d) Suite à un congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
- e) Après une période excédant quarante-huit (48) mois d'absence pour maladie ou accident, autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail;
- f) Au terme de la troisième année consécutive de libération syndicale pour l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa b) de la clause 5.07.

MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

Poste vacant ou nouvellement créé

7.20

- a) Au plus tard le 10 juin, l'Employeur informe l'ensemble des enseignantes et enseignants, par voie d'affichage ou autrement, de l'ensemble des postes ou des charges d'enseignement vacants ou nouvellement créés pour l'année scolaire suivante, l'enseignante ou l'enseignant qui désire changer de poste ou de charge d'enseignement communique à la Direction du Collège le poste ou la charge qu'elle ou qu'il souhaite obtenir pour l'année scolaire suivante. L'Employeur offre le poste ou la charge à l'enseignante ou l'enseignant ayant manifesté son intérêt en autant qu'elle ou qu'il possède les qualifications normalement requises. Si plus d'une enseignante ou d'un enseignant a manifesté son intérêt, celle ou celui ayant le plus d'ancienneté a préséance. À ancienneté égale, l'enseignante ou l'enseignant ayant le plus d'expérience a préséance et à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité a préséance;
- b) Si un poste ou une charge d'enseignement pour l'année scolaire suivante demeure toujours vacant après la procédure prévue au paragraphe a) qui précède, l'Employeur comble le poste ou la charge selon l'ordre prévu à la clause 7.24;
- c) Si, entre le 10 juin et le 8 août, un poste devient vacant ou est nouvellement créé pour l'année scolaire suivante, l'Employeur en informe les enseignantes et enseignants par voie d'affichage entre le 10 juin et le 8 août (ou le premier jour ouvrable qui suit le 8 août); l'affichage se fait au Collège et l'Employeur fait parvenir aux

enseignantes et enseignants, simultanément à cet affichage, copie de l'affichage par courrier postal ou par courrier électronique, à la dernière adresse connue; l'affichage au Collège est pour une durée de cinq jours de calendrier consécutifs s'il a lieu au cours du mois de juin et jusqu'au 11 août s'il a lieu après le mois de juin. Le poste ou la charge d'enseignement est accordé à l'enseignante ou l'enseignant qui a posé sa candidature, selon l'ordre prévu à la clause 7.24;

Les postes devenus vacants après le 8 août (ou le premier jour ouvrable qui suit le 8 août) seront comblés selon ce qui est prévu à la clause 7.23;

- d) L'Employeur affiche tout poste ou charge d'enseignement vacant ou nouvellement créé aux tableaux d'affichage du salon du personnel.

7.21 L'avis d'affichage comporte, entre autres, une description du poste, les qualifications exigées, la discipline et la date limite pour poser sa candidature.

7.22 Toute candidate ou tout candidat doit poser sa candidature par écrit auprès de l'Employeur pendant la période d'affichage prévue à la clause 7.20 et doit être disponible pour une rencontre avec l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de l'année de travail des enseignantes et enseignants.

7.23 Lorsqu'en cours d'année scolaire un poste d'enseignante ou d'enseignant est devenu vacant de façon définitive, l'Employeur pourvoit au remplacement pour le reste de l'année scolaire en cours et le poste est par la suite comblé selon la procédure prévue à la clause 7.20.

Lorsqu'en cours d'année scolaire un poste d'enseignante ou d'enseignant devient vacant de façon temporaire (c'est-à-dire pour un minimum de vingt-cinq (25) jours ouvrables consécutifs), l'Employeur, avant de pourvoir au remplacement pour le reste de l'année scolaire en cours, doit d'abord offrir les périodes de surveillance de l'enseignante ou de l'enseignant temporairement absent aux enseignantes ou aux enseignants qui n'ont pas une tâche complète, à la condition que ces temps de surveillance puissent s'insérer dans l'horaire existant de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel.

7.24 Pour tout poste ou toute charge d'enseignement, l'Employeur procède à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant dans l'ordre suivant, et l'enseignant qui a le plus d'ancienneté a préséance. À ancienneté égale,

l'enseignante ou l'enseignant ayant le plus d'expérience a préséance et à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité a préséance.

L'ordre de priorité est le suivant :

- 1) L'enseignante ou l'enseignant permanent à temps partiel pour une charge à temps complet dans sa discipline, dans la mesure où elle ou il a posé sa candidature dans les délais prévus à la convention collective;
- 2) L'enseignante ou l'enseignant permanent mis à pied pour une charge dans sa discipline;
- 3) L'enseignante ou l'enseignant permanent mis à pied pour une charge dans une autre discipline, en autant qu'elle ou qu'il possède les qualifications normalement requises;
- 4) L'enseignante ou l'enseignant permanent à temps complet, en autant qu'elle ou qu'il possède les qualifications normalement requises, qui a posé sa candidature dans les délais prévus à la convention collective et ce, pour un poste ou une charge créé ou devenu vacant après le 10 juin et avant le 8 août ou le premier jour ouvrable suivant le 8 août;
- 5) L'enseignant non permanent pour une charge à temps complet dans sa discipline, dans la mesure où elle ou il a posé sa candidature dans les délais prévus à la convention collective et ce, pour un poste ou une charge créé ou devenu vacant après le 10 juin et avant le 8 août ou le premier jour ouvrable suivant le 8 août;
- 6) L'enseignante ou l'enseignant non permanent mis à pied pour une charge dans sa discipline.

S'il reste encore des postes ou des charges disponibles, l'Employeur procède à l'engagement de candidates ou candidats de l'extérieur conformément aux dispositions de la convention collective.

MISE À PIED

7.25 L'Employeur n'effectuera aucune mise à pied dans le but de scinder un poste.

7.26 Advenant la nécessité de procéder à une réduction de personnel, l'Employeur procède de la façon suivante :

Pour les enseignantes et enseignants du secondaire et les spécialistes :

Elle s'effectue dans la discipline par ordre d'ancienneté parmi les enseignantes et enseignants du secondaire qui n'ont pas acquis leur permanence, par l'envoi d'un avis de mise à pied, en commençant par l'enseignante ou l'enseignant qui a le moins d'ancienneté dans cette discipline. Si cela s'avère insuffisant, on procède alors de la même façon pour les enseignantes et enseignants qui ont acquis la permanence.

Pour les enseignantes et enseignants du primaire titulaires d'une classe et de la maternelle :

Elle s'effectue par ordre d'ancienneté parmi les enseignantes et enseignants du primaire et de la maternelle qui n'ont pas acquis leur permanence, par l'envoi d'un avis de mise à pied, en commençant par l'enseignante ou l'enseignant qui a le moins d'ancienneté. Si cette mise à pied s'avère insuffisante, on procède alors de la même façon pour les enseignantes et enseignants qui ont acquis la permanence.

Pour les éducatrices et éducateurs du préscolaire :

Elle s'effectue par ordre d'ancienneté parmi les éducatrices et éducateurs qui n'ont pas acquis leur permanence, par l'envoi d'un avis de mise à pied, en commençant par l'éducatrice ou l'éducateur qui a le moins d'ancienneté. Si cette mise à pied s'avère insuffisante, on procède alors de la même façon pour les éducatrices et éducateurs qui ont acquis leur permanence.

7.27 L'enseignante ou l'enseignant qui est mis à pied en vertu du présent article reçoit de l'Employeur un avis écrit à cet effet au plus tard le 31 mai; copie de cet avis est transmise au Syndicat. La mise à pied prend alors effet à la date de fin du contrat d'engagement.

Sur réception de l'avis de mise à pied, l'enseignante ou l'enseignant du secondaire ou la ou le spécialiste peut exercer son droit de supplanter l'enseignante ou l'enseignant possédant le moins d'ancienneté dans une autre discipline, si elle ou s'il répond à l'un ou l'autre des critères prévus à la clause 8.11 de la convention collective. L'enseignante ou l'enseignant

ainsi supplanté est mis à pied, et l'avis prévu au premier paragraphe est réputé avoir été reçu au 31 mai précédent.

- 7.28** L'enseignante ou l'enseignant permanent mis à pied voit son nom inscrit sur la liste de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois. L'enseignante ou l'enseignant non permanent mis à pied voit son nom inscrit sur la liste de rappel pour une période de douze (12) mois.

FERMETURE DU COLLÈGE

- 7.29** Si l'Employeur entend fermer le Collège, il doit donner un préavis écrit au Syndicat dans la mesure du possible six mois à l'avance, sinon au moins deux mois à l'avance.

- 7.30** Dans le cas de fermeture de l'institution, l'Employeur et le Syndicat participent sans délai à la constitution d'un comité de reclassement des enseignantes ou enseignants ainsi licenciés.

ARTICLE 8 CHARGE DE TRAVAIL

Section I

Charge de travail des enseignantes et enseignants

8.01 TÂCHE GÉNÉRALE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

A) Attributions générales

Les attributions générales de l'enseignante ou de l'enseignant sont :

- 1) préparer des cours et leçons dans les limites des programmes autorisés ou des programmes locaux établis par la direction du Collège;
- 2) collaborer avec le personnel du Collège et les professionnels externes mandatés par le Collège en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève et les besoins du Collège;
- 3) évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à l'autorité compétente du Collège et aux parents; cette évaluation comprend entre autres les préparations de tests et d'examens périodiques, d'étapes et de fin d'année, la compilation des notes des élèves et la préparation des bulletins;
- 4) surveiller et corriger lorsque nécessaire la conduite des élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
- 5) participer aux réunions en relation avec son travail, y compris les réunions de parents, les réunions pédagogiques et les journées portes ouvertes et/ou d'examens d'admission;
- 6) s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant, par exemple : entrevue avec les élèves, cérémonie de remise des diplômes;
- 7) faire appliquer les règlements concernant les élèves, incluant les sanctions, lorsque requis;
- 8) faire une surveillance des lieux et des élèves lors de la rentrée et de la sortie des élèves;
- 9) faire rapport à la direction du Collège des infractions au code de vie du Collège ainsi que de tout délit ou en tout temps pour d'autres sujets lorsque requis par la direction du Collège;
- 10) assister et participer aux conseils de discipline lorsque des infractions sont reprochées aux élèves;

- 11) rencontrer, sur rendez-vous, les parents qui en font la demande, 30 minutes avant le début ou après la fin des cours réguliers des élèves;
- 12) veiller au maintien de la propreté du local où travaillent les élèves.

B) Tâches d'enseignement

- 1) présenter des cours et leçons dans les limites des programmes autorisés ou des programmes locaux établis par la direction du Collège;
- 2) contrôler les retards et les absences de ses élèves;
- 3) surveiller les tests et les examens administrés aux élèves du collège.

C) Tâches complémentaires

Les activités complémentaires comprennent :

- 1) le temps consacré à des tâches à caractère pédagogique telles que, non limitativement, la récupération pour les élèves du secondaire et le rattrapage ponctuel pour les élèves du primaire, ainsi que l'étude dirigée prévue à l'horaire de base des enseignantes et des enseignants conformément à la clause 8.03;
- 2) le temps consacré à l'album des finissants de cinquième secondaire (voir lettre d'entente no3);
- 3) le temps de surveillance tel qu'inscrit à l'horaire de l'enseignante et de l'enseignant;
- 4) la supervision des activités étudiantes;

i) Sorties scolaires

Les sorties scolaires ont lieu à l'intérieur des jours de classe prévus au calendrier des élèves.

Pour la durée de la sortie, l'horaire régulier des enseignantes et des enseignants est suspendu. La supervision du titulaire et/ou de tout autre enseignant accompagnateur désigné par la direction est requise pour la durée totale de la sortie, incluant lors de la prise de présences au départ du Collège. Si le retour au Collège se fait avant la fin de la journée de cours, enseignants et élèves réintègrent l'horaire régulier des classes. Autrement, les élèves sont confiés aux surveillants sur place.

ii) Journées d'activités spéciales

Lorsqu'une journée d'activité spéciale se déroule en partie ou en totalité en dehors de l'enceinte du Collège l'horaire de travail des enseignantes et des enseignants peut être modifié par la direction, si le tout est requis, afin de tenir compte des besoins d'organisation et de surveillance de la journée.

Dans ces circonstances, le nombre d'heures de travail prévu à l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant est respecté. Toutefois, les heures de début et de fin de journée ne peuvent être modifiées qu'un maximum de trois (3) fois par année, par enseignante ou enseignant.

L'horaire ainsi modifié est remis aux enseignantes et enseignants au moins cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de l'activité.

- 5) le temps consacré à des activités étudiantes autres que celles visées à 4), telles que génie en herbe, journal étudiants, chorale, activités sportives, bal de finissants des cinquième secondaire, ou toute autre activité, lorsque demandé expressément par l'Employeur et lorsque l'enseignante ou l'enseignant donne son accord.

En prévision de l'année scolaire suivante, et après consultation du CRT, la direction détermine la liste des activités qui pourront être incluses dans la tâche complémentaire, le temps accordé pour chacune de ces activités ainsi que le mode de compensation associé à celles-ci. Par la suite, elle diffuse la liste à tous les enseignantes et les enseignants ainsi qu'au syndicat, au plus tard le 31 mai.

Dans les cinq (5) jours suivants, les enseignantes et les enseignants font part de leurs souhaits à la direction (activités étudiantes qu'elles ou qu'ils aimeraient voir incluses à leur tâche complémentaire). Une copie de ces souhaits est transmise au syndicat.

Avant la fête du travail, la direction envoie au syndicat un projet d'attribution des activités. Ce projet devient officiel à l'échéance des 10 jours suivant l'envoi.

Les activités étudiantes couvertes par la présente clause sont faites par les enseignantes ou les enseignants sur une base volontaire, rémunérée conformément au deuxième paragraphe de la clause 23.05 ou compensée par toute autre forme de compensation préalablement convenue lors d'une réunion de CRT.

8.02 TITULARIAT

A) Titulaire au primaire et au préscolaire

La charge du titulaire comprend :

- 1) faire les bulletins;
- 2) transmettre les messages de la direction aux élèves qu'elle ou qu'il a à sa charge;
- 3) récupérer et enregistrer sur une liste de classe les coupons-réponses et bulletins dûment signés;
- 4) accompagner les élèves lors des sorties scolaires;
- 5) attribuer des places aux élèves et tenir à jour un plan de classe;
- 6) appeler les parents des élèves en cas de fermeture exceptionnelle du Collège (si elle ou il reçoit cette tâche la veille de la fermeture);
- 7) agir comme personne-ressource auprès des élèves de son groupe;
- 8) contacter les parents en cas de besoin;
- 9) participer au bal des finissants de 6^{ème} année, dans le cas des titulaires de ces classes.

Les enseignantes ou les enseignants de 4^{ème} année et de 6^{ème} année qui corrigent des évaluations prescrites par le Ministère en français et en mathématiques bénéficient d'une compensation de 1/2 journée par année pour chacune des matières.

B) Titulaire au secondaire

La charge du titulaire comprend :

- 1) transmettre les messages de la direction aux élèves qu'elle ou qu'il a à sa charge;
- 2) récupérer et enregistrer sur une liste de classe les coupons réponses et bulletins dûment signés; ,
- 3) accompagner les élèves lors des sorties scolaires;
- 4) attribuer des places aux élèves et tenir à jour un plan de classe;
- 5) remettre à la direction un plan de classe à jour;
- 6) appeler les parents des élèves en cas de fermeture exceptionnelle du Collège (si elle ou il reçoit cette tâche la veille de la fermeture);
- 7) agir comme personne-ressource auprès des élèves de son groupe;
- 8) contacter les parents en cas de besoin.

8.03 CHARGE INDIVIDUELLE D'ENSEIGNEMENT

a) Primaire, maternelle et préscolaire (garderie)

Sous réserve de dépassement à l'horaire régulier pouvant survenir dans le cadre de l'application de la clause 8.01 C)4i, le temps maximum individuel à être consacré à la tâche d'enseignement et de surveillance décrite à la clause 8.01B) ainsi qu'aux tâches complémentaires décrites aux clauses 8.01C)1) à 8.01C)4) par l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou par l'éducatrice ou l'éducateur n'excède pas :

Au préscolaire (garderie) : 35 heures par semaine.

À la maternelle : 29,5 heures par semaine.

Au primaire : 23,5 heures par semaine (dont 1,5 heure de rattrapage ponctuel)

Il est convenu entre les parties que le rattrapage ponctuel se fera selon la pratique établie quant au concept et à la mécanique.

Il est convenu entre les parties qu'une ou un titulaire au primaire est détentrice ou détenteur d'un poste à temps complet.

b) Secondaire et spécialistes

Sous réserve de dépassement à l'horaire régulier pouvant survenir dans le cadre de l'application de la clause 8.01 C)4i, le temps maximum individuel à être consacré à la tâche d'enseignement et de surveillance décrite à la clause 8.01B) ainsi qu'aux tâches complémentaires décrites aux clauses 8.01C)1) à 8.01C)4) par l'enseignante ou l'enseignant à temps complet n'excède pas :

21 heures par semaine, dont un maximum de 20 heures de tâche d'enseignement (8.01B) excluant les tâches complémentaires. Lorsqu'il y a dépassement du maximum d'heures d'enseignement, l'heure supplémentaire est non volontaire mais compensée monétairement en conformité avec le premier paragraphe de la clause 23.05.

c) Le nombre maximal d'élèves par groupe du primaire pour l'année scolaire 2019-2020 est de :

- 29 élèves en première année
- 30 élèves en deuxième année
- 30 élèves en troisième année
- 30 élèves en quatrième année
- 31 élèves en cinquième année
- 31 élèves en sixième année

Le nombre maximal d'élèves par groupe du primaire, à compter de l'année scolaire 2020-2021, sera de :

- 28 élèves en première année
- 29 élèves en deuxième année
- 29 élèves en troisième année
- 29 élèves en quatrième année
- 30 élèves en cinquième année
- 30 élèves en sixième année

Le nombre maximal d'élèves par groupe du primaire, à compter de l'année scolaire 2022-2023, sera de :

- 27 élèves en première année
- 28 élèves en deuxième année
- 28 élèves en troisième année
- 28 élèves en quatrième année
- 29 élèves en cinquième année
- 29 élèves en sixième année

Cependant, le collège peut ajouter un (1) élève supplémentaire au maximum prévu par classe de primaire en versant à la fin de l'année scolaire une compensation de 1100 \$ à l'enseignant titulaire pour cet élève supplémentaire. Ce montant de compensation sera par la suite indexé à chaque année en fonction de l'IPC tel que publié par l'Institut de la Statistique du Québec pour l'ensemble du Québec au mois d'août.

En cas de départ de l'élève avant la fin de l'année scolaire, un prorata correspondant au nombre de jours de présence de cet élève supplémentaire sur 180 jours sera établi pour déterminer le montant à être versé.

La présente clause ne s'applique qu'aux enseignantes et enseignants titulaires d'une classe de primaire.

8.04 SURVEILLANCE

- a) L'enseignante ou l'enseignant assure la surveillance des déplacements des élèves lors des entrées (accueils) et des sorties du Collège, lors du début et de la fin des temps de récréation, lors des déplacements entre les périodes. Ces temps de surveillance n'entrent pas dans le calcul de la charge individuelle prévu à la clause 8.03; le temps demandé aux enseignantes et enseignants des pavillons

Gibran et Victor-Hugo pour l'accueil des élèves le matin ne doit pas dépasser dix minutes.

- b) Lorsqu'elle ou il est assigné(e), l'enseignante ou l'enseignant assure la surveillance lors des périodes de dîners et à la période de récréation, en conformité avec l'horaire de chaque enseignante et enseignant.

L'Employeur s'assure que les périodes de surveillance sont distribuées en complément de tâches de façon équitable parmi l'ensemble du personnel enseignant, en donnant la priorité aux titulaires de classe et en utilisant ces périodes de surveillance pour maintenir le plus possible les statuts de temps complet actuellement accordés, selon la politique de l'Employeur.

La surveillance des élèves au retour d'une sortie est assurée par les enseignantes et enseignants qui les ont accompagnés pendant la sortie si leur horaire prévoit qu'ils sont en fonction à l'heure du retour.

- c) Les enseignantes et les enseignants bénéficient d'une période de 60 minutes continues pour le dîner et ce, dépendant des horaires établis entre 11 h et 14 h. Les éducatrices et éducateurs ne sont pas visés par le présent paragraphe.

8.05 RÉPARTITION DE LA TÂCHE ANNUELLE

- A) Au secondaire et pour les spécialistes

Sous réserve de la clause 7.20, l'Employeur dans l'élaboration de la tâche des enseignantes et enseignants, doit faire le moins de changement possible d'une année à l'autre, que ce soit pour l'attribution de la discipline ou des niveaux d'enseignement. Si une ou des tâches doivent être modifiées quant à la discipline ou au niveau d'enseignement, à cause d'une hausse ou d'une baisse de clientèle, de groupes ou d'un changement au régime pédagogique, la Direction élabore les tâches modifiées et les détentrices et détenteurs des anciennes tâches font leur choix par ancienneté ;

Au plus tard le dernier jour de travail en juin, l'Employeur communique à chaque enseignante et enseignant son affectation, ce qui comprend les disciplines et le ou les niveaux enseignés, le tout devant être confirmé au moment de la rentrée scolaire;

Au plus tard le dernier jour de travail avant la rentrée des élèves, l'Employeur informe les enseignantes et les enseignants des modifications apportées à leur tâche ; si lesdites modifications sont

importantes, cette information doit être transmise au premier jour de travail avant la rentrée des élèves.

B) Au primaire, à la maternelle et au préscolaire

Sous réserve de la clause 7.20, les enseignantes et enseignants conservent leur classe (niveau).

8.06 ANNÉE DE TRAVAIL

L'année de travail comporte un maximum de cent-quatre-vingt-douze (192) jours de travail, dont cent quatre-vingt (180) jours de classe, quatre (4) journées pédagogiques se tenant la semaine précédant la rentrée scolaire, trois (3) journées pédagogiques à la fin de l'année scolaire et une des deux journées d'examen d'admission ou de portes ouvertes durant un jour de fin de semaine.

L'année de travail comporte également une journée pédagogique le vendredi suivant les rencontres avec les parents suite à la remise du bulletin de la première étape, s'il s'est tenu deux (2) rencontres de parents dans la même semaine et si le calendrier scolaire le permet.

Lors de cette journée pédagogique, l'enseignante ou l'enseignant est alors tenu d'être au Collège entre 9h et 13h.

L'Employeur peut, en cas de nécessité, augmenter le nombre de journées de classe et se réserve le droit de convoquer les enseignants à un maximum de trois journées pédagogiques (en plus de la journée pédagogique du vendredi suivant les rencontres avec les parents de la première étape, s'il y a lieu), aux fins de planification ou de formation au cours de l'année scolaire. Ces journées ne pourront en aucun cas avoir lieu lors de congés fériés légaux, lors des deux semaines de vacances de Noël ou lors de la semaine de relâche après Noël.

8.07 SEMAINE DE TRAVAIL

La semaine de travail de l'enseignante ou l'enseignant est de cinq (5) jours maximum, du lundi au vendredi, sauf pour les deux (2) journées d'examen d'admission et/ou de portes ouvertes.

L'enseignante ou l'enseignant n'est tenu d'être au Collège qu'au moment requis par son horaire où les devoirs de sa charge d'enseignement l'exigent ainsi que, sur demande de l'autorité compétente, pour le temps nécessaire à l'accomplissement d'autres fonctions et responsabilités parmi celles

prévues au présent article, lorsqu'elles nécessitent la présence de l'enseignante ou de l'enseignant au Collège.

À l'extérieur de son temps de disponibilité, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister sans compensation pendant son année de travail à plus de cinq (5) soirées pour rencontrer les parents*; ces réunions se terminent au plus tard à 21 h 30. La première rencontre avec les parents est une rencontre collective. À l'exclusion de la première rencontre avec les parents, l'enseignante ou l'enseignant n'est tenu d'être présent que si des parents ont fait une demande pour la rencontrer ou le rencontrer lors de ces réunions. Après avoir reçu l'ensemble des demandes de rendez-vous des parents, l'enseignante ou l'enseignant peut, s'il a l'autorisation de la direction, tenter de coordonner ses rencontres de façon raisonnable et efficace.

La direction convoque un maximum de huit réunions par année scolaire pour traiter des questions organisationnelles et pédagogiques. Ces réunions, qui se tiennent les jours de classe, ne peuvent se terminer plus tard que 18 h 00.

8.08 TÂCHE JOURNALIÈRE

La tâche journalière d'une enseignante ou d'un enseignant est répartie selon l'horaire qui lui est distribué au début de l'année scolaire, sauf exceptions prévues à la présente convention collective. Les enseignantes et les enseignants, les éducatrices et éducateurs mis à part, disposent de soixante (60) minutes pour dîner. Les enseignantes et les enseignants doivent être disponibles pour des rencontres sur rendez-vous, au plus tard jusqu'à 16 h 30, avec les élèves, parents et membres du personnel du Collège.

8.09 CALENDRIER SCOLAIRE

L'Employeur publie à chaque année un calendrier qui précise :

- a) le début de l'année scolaire;
- b) la répartition en différentes étapes de jours devant être consacrés à des activités éducatives auprès des élèves;
- c) la répartition des autres jours ouvrables;
- d) les congés fériés, statutaires et autres congés;
- e) la fin de l'année scolaire;

*Une (1) à la rentrée et deux (2) à la fin des deux premières étapes.

- f) la répartition des soirées pédagogiques;
- g) les soirées de rencontre avec les parents;
- h) les dates de remise des bulletins;
- i) la date des examens d'admission et/ou des portes ouvertes.

Ce calendrier doit tenir compte :

- 1) des exigences des lois et règlements édictés et applicables en cette matière et non autrement couverts par la présente convention;
- 2) des congés fériés et statutaires décrétés en vertu de la loi et des règlements du gouvernement du Québec ou du gouvernement du Canada;
- 3) de l'obligation qu'ont la direction du Collège et les enseignantes et enseignants de renseigner périodiquement les parents.

8.10 En juin de chaque année, l'Employeur met à la disposition de chaque enseignante ou enseignant un formulaire de demande de matériel pour l'année scolaire suivante.

Section II

Qualifications requises et classification des disciplines

8.11 Tout enseignante et tout enseignant qui change de discipline doit en avoir la capacité. Est réputé répondre aux exigences de la discipline l'enseignante ou l'enseignant qui répond à l'un ou l'autre des critères suivants :

- a) Avoir un brevet spécialisé ou un certificat spécialisé pour la discipline visée dans la langue d'enseignement;
- b) Avoir l'expérience d'enseignement au Québec d'au moins un an à temps complet ou l'équivalent à temps partiel, dans la discipline visée à l'intérieur des sept dernières années;
- c) Être inscrit dans un programme de formation et avoir obtenu un minimum de 30 crédits dans la discipline visée;
- d) Détenir un diplôme universitaire dans la discipline.

8.12 Aux fins des présentes, les disciplines sont :

Discipline 1 :

Tous les cours de formation générale ou de concentration en LANGUE SECONDE (ANGLAIS) apparaissant à la grille horaire des élèves du niveau primaire et secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 2 :

Tous les cours de formation générale ou de concentration en ÉDUCATION PHYSIQUE apparaissant à la grille horaire des élèves du niveau primaire et secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 3 :

Tous les cours de formation générale ou de concentration en MATHÉMATIQUES apparaissant à la grille horaire des élèves du niveau secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 4 :

Tous les cours de formation générale ou de concentration en LANGUE MATERNELLE (FRANÇAIS) apparaissant à la grille horaire des élèves du niveau secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 5 :

Tous les cours de formation générale ou de concentration dans les SCIENCES (SCIENCE ET TECHNOLOGIE, BIOLOGIE, TECHNOLOGIE, SCIENCES PHYSIQUES, PHYSIQUE, CHIMIE) apparaissant à la grille horaire des élèves du niveau secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 6 :

Tous les cours de formation générale en HISTOIRE, GÉOGRAPHIE, MONDE CONTEMPORAIN et ÉCONOMIE apparaissant à la grille horaire des élèves du niveau secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 7 :

Tous les cours de formation générale en ESPAGNOL apparaissant à la grille horaire des élèves du niveau primaire et secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 8 :

Tous les cours de formation générale en ARABE apparaissant à la grille horaire des élèves du niveau primaire et secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 9 :

Tous les cours de formation générale en GREC apparaissant à la grille horaire des élèves du niveau primaire et secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 10 :

Tous les cours de formation générale ou de concentration en ARTS apparaissant à la grille horaire des élèves du niveau secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

Discipline 11 :

Tous les cours de formation générale en ENSEIGNEMENT D'ÉTHIQUE ET CULTURE RELIGIEUSE apparaissant à la grille horaire des élèves du secondaire sont réputés identifiés à cette discipline d'enseignement.

- 8.13** L'enseignante ou l'enseignant qui dispense son enseignement dans plus d'une discipline d'enseignement est réputé(e) affecté(e) à la discipline dans laquelle elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité, l'Employeur doit demander par écrit à l'enseignante ou à l'enseignant la discipline pour laquelle elle ou il désire être réputé(e) affecté(e) aux fins d'application du présent article. L'enseignante ou l'enseignant doit indiquer son choix dans les vingt (20) jours de la demande de l'Employeur. À défaut de tel avis de la part de l'enseignante ou de l'enseignant dans le délai imparti, l'Employeur décide.
- 8.14** Toute modification quant au nombre et au contenu des disciplines d'enseignement ne peut survenir qu'après entente entre le Syndicat et l'Employeur, à moins qu'il n'y ait prescription du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ou que le nombre d'étudiants inscrits à une discipline optionnelle ne soit plus suffisant. Une discipline est optionnelle si elle n'est pas prescrite obligatoirement par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Section III

Charge de travail des éducatrices et éducateurs de garderie

8.15 Le travail des éducatrices et éducateurs consiste à :

- 1) Concevoir, organiser, animer et évaluer diverses activités éducatives et récréatives (notamment jeux, chansons, danse, musique, éducation physique, bricolages) visant à stimuler le développement physique, affectif, intellectuel et social de l'enfant;
- 2) Accompagner et encadrer les enfants dans leurs activités et favoriser leur adaptation et leur intégration à la vie en collectivité;
- 3) Observer et apprécier l'évolution et le comportement des enfants puis en faire rapport à l'autorité compétente du Collège et aux parents selon le mode déterminé par le Collège, notamment en préparant des bulletins;
- 4) Guider les enfants dans les gestes de la vie quotidienne, notamment l'alimentation, l'hygiène, l'habillement, les soins personnels, en favorisant leur autonomie et de saines habitudes;
- 5) Surveiller et corriger lorsque nécessaire la conduite des enfants lorsqu'ils sont en sa présence;
- 6) Prodiguer les premiers soins et administrer, au besoin, les médicaments selon les prescriptions médicales et conformément à la politique d'encadrement des élèves du Collège et aux instructions des parents;
- 7) Contrôler les retards et les absences des enfants;
- 8) Collaborer avec le personnel du Collège et les professionnels externes mandatés par le Collège en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'enfant et les besoins du Collège;
- 9) Participer aux réunions en relation avec son travail, y compris les réunions de parents, les réunions pédagogiques et les journées portes ouvertes et/ou d'examen d'admission;
- 10) Faire une surveillance des lieux et des enfants lors de la rentrée et de la sortie des enfants;
- 11) Rencontrer, sur rendez-vous, les parents qui en font la demande, 30 minutes avant le début ou après la fin de la journée régulière des enfants;
- 12) Veiller au maintien de la propreté du local où évoluent les enfants;
- 13) S'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel éducateur, par exemple : contacter les parents.

ARTICLE 9 CONGÉS DE MALADIE

9.01 L'enseignante ou l'enseignant a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail, sauf dans le cas d'accident du travail, à un congé de maladie.

9.02 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident, ou résultant directement d'une complication de grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignante ou l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offerte par l'Employeur.

9.03 L'enseignante ou l'enseignant informe l'Employeur, à moins de cas fortuits ou de force majeure, de la cause de son absence dès la première journée, le matin au moins deux heures avant l'entrée des élèves en classe.

Pour toute absence de trois jours ouvrables consécutifs et moins, l'Employeur accepte une déclaration écrite de l'enseignante ou de l'enseignant établissant la cause de l'absence.

Si l'absence excède trois jours ouvrables consécutifs, ou s'il y a abus d'absences maladie par l'enseignante ou l'enseignant, l'Employeur peut exiger que celle-ci ou celui-ci produise un certificat médical, d'un médecin au choix de la salariée ou du salarié attestant cette incapacité.

L'Employeur doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

9.04 L'enseignante ou l'enseignant à temps complet a droit à un crédit de huit (8) jours ouvrables de congés de maladie sans perte de salaire par année scolaire. De ces huit (8) jours, les deux (2) premiers sont non monnayables.

La banque de congés de maladie peut être utilisée pour congé personnel. Un congé personnel ne peut être adjacent à la prise d'un long congé, c'est-à-dire tout congé plus long qu'une fin de semaine.

Si une absence pour maladie est contiguë à la prise d'un tel long congé, l'employeur peut exiger que l'enseignante ou l'enseignant produise un certificat médical justifiant l'absence.

9.05 L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, l'enseignante ou l'enseignant remplaçant et l'enseignante ou l'enseignant embauché en cours d'année bénéficient des avantages prévus à la clause 9.04 au prorata de leur tâche.

9.06 Les jours de congés de maladie monnayables non utilisés par l'enseignante ou l'enseignant sont, au choix de l'enseignante ou de l'enseignant, monnayés ou transférés en totalité dans une banque de congés de maladie, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours, afin de couvrir le délai de carence de l'enseignante ou de l'enseignant qui devient admissible à l'assurance-salaire et qui a épuisé les jours de congés qui lui sont crédités en vertu du présent article. Dans l'éventualité où l'enseignante ou l'enseignant devient admissible à l'assurance-salaire et doit encourir le délai de carence prévu à la police, elle ou il doit alors utiliser la banque de jours de congés de maladie qu'elle ou il a accumulés. L'enseignante ou l'enseignant qui a choisi de ne pas monnayer ses jours de congés de maladie, mais plutôt de les transférer à la banque mentionnée précédemment, ne peut changer d'idée une fois cette option exercée. Les jours de congés de maladie accumulés dans la banque sont monnayables au départ de l'enseignante ou de l'enseignant.

Les jours de congés monnayables non utilisés et non transférés sont monnayés à la dernière période de paye du contrat d'engagement, à raison de 1/192^e du salaire annuel par jour.

Ils sont aussi monnayés au départ de l'enseignante ou de l'enseignant en cours d'année contractuelle, au prorata du temps travaillé; toutefois, dans le cas de démission, les congés de maladie non utilisés (qu'ils se trouvent à la banque ou non) ne sont pas monnayés si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas donné un préavis de cinq jours ouvrables de son départ à l'Employeur.

Les congés de maladie sont payés sur le chèque de salaire régulier et une rubrique identifiant ce poste apparaît au talon dudit chèque.

9.07 Tous les cas d'absence sont déduits à raison de 1/192^e du salaire annuel. Dans l'éventualité où un salarié ne serait absent que pour une partie de sa journée de travail, son absence sera calculée par demi-journée; la demi-journée de l'avant-midi s'étend de 8 h 00 à 12 h 30 et celle de l'après-midi de 12 h 30 à 16 h 30. À l'épuisement de la banque de congés de maladie, l'absence pour cause de maladie ou congé personnel affecte directement le salaire annuel de la personne salariée, selon le même calcul que pour l'utilisation de la banque de congés de maladie.

ARTICLE 10 ASSURANCES

- 10.01** Le régime actuel d'assurance collective sera maintenu pour la durée de la présente convention collective. Toute modification à la police devra faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'Employeur.
- 10.02** La participation au régime d'assurance collective de base est obligatoire pour les enseignantes et les enseignants à temps complet de même que pour les enseignantes et enseignants à temps partiel embauchés pour une tâche à temps partiel minimale de 50 % ou pour une tâche à temps complet entre le 1^{er} octobre et le 96^e jour de l'année scolaire. L'Employeur assume 100 % du coût des primes pour l'assurance-vie de base et 70 % du coût des primes pour l'assurance-maladie et soins dentaires de base. L'assurance invalidité étant assumée en totalité par les salarié(e)s.
- 10.03** Par ailleurs, une enseignante ou un enseignant peut, moyennant un préavis écrit à l'Employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance collective (sauf pour l'assurance-invalidité qui demeure obligatoire), à la condition qu'elle ou il établisse qu'elle-même ou lui-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un autre régime d'assurance collective comportant des prestations similaires, ou à la condition qu'elle ou qu'il soit âgé de 65 ans ou plus.
- L'enseignante ou l'enseignant devra alors remplir un formulaire d'exemption et fournir les pièces justificatives demandées.

ARTICLE 11 DROITS PARENTAUX

Section I Dispositions générales

11.01 Les indemnités du congé de maternité, de paternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit des prestations du RQAP.

Dans le cas où la personne salariée partage avec l'autre conjoint ou conjointe les prestations prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 11.09, le congé de paternité prévu à la clause 11.16 ou le congé pour adoption prévu à la clause 11.17.

Les clauses de cet article sont basées sur des prestations du RQAP totalisant 70 ou 75 % du salaire. Rien dans cet article ne peut être interprété comme obligeant l'employeur à payer plus que la différence entre 93 % du salaire et la prestation du RQAP de 70 ou 75 % du salaire, selon le régime choisi. À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, pécuniaire ou non, dont-elle n'aurait pas bénéficiée si elle était restée au travail.

L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., A-29.011).

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

Section II

Congé de maternité

11.03 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des clauses 11.06 et 11.07, doivent être consécutives.

La personne salariée qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues à la clause 11.09.

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

11.04 La personne salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et aux indemnités prévues au présent article.¹

11.05 Répartition du congé de maternité

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

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

11.06 Prolongation du congé de maternité

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

La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la personne salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée sur le certificat médical qui doit être fourni par la personne salariée². Si la

¹ Voir l'article 81.5.2 LNT

² Voir l'article 81.14.2 al. 2 LNT

personne salariée doit prolonger son absence pour une raison reliée à sa propre santé, elle bénéficiera alors des dispositions prévues à la convention collective sur l'absence maladie, sans nécessité de renouvellement des attestations médicales.

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation.

11.07 Suspension et fractionnement du congé de maternité

A) Suspension du congé

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et si son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Elle doit donner un préavis écrit à l'Employeur d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant son retour au travail et un préavis écrit de même durée au moment de son départ pour continuer son congé de maternité, sauf en cas d'urgence.

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

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la présente clause, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

Dans tous les cas, le congé ne peut être suspendu qu'une fois, quel qu'en soit le motif.

B) Fractionnement du congé

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

1. si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation;

2. si la personne salariée s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse et qui la rendrait incapable d'accomplir ses fonctions si elle était au travail, le tout sur présentation d'un certificat médical : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois;³

si la personne salariée subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel, le congé peut être suspendu pendant une période débutant au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis et se terminant au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel.⁴

La personne salariée qui se prévaut de la présente disposition se voit réduire d'autant sa période de prolongation demandée en vertu de l'article 11.20.

3. si la personne salariée s'absente pour une situation visée à l'article 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sous réserve des dispositions prévues à ces articles et après avoir fourni les attestations médicales requises, le cas échéant.⁵

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée accumule et bénéficie des avantages suivants :

- assurance collective, à condition qu'elle verse sa quote-part prévue à la convention collective;
- accumulation de l'ancienneté;
- droit de poser sa candidature à une charge d'enseignement et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

³ Voir les articles 81.14.1 et 79.1 LNT

⁴ Voir les articles 81.14.1 et 79.1 LNT

⁵ Situations visées aux articles 79.8 à 79.12 LNT, notamment : maladie grave ou grave accident, disparition d'enfant, suicide de son enfant ou de son conjoint.

11.08 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date de son départ.⁶ Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

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

La personne salariée qui a accumulé 20 semaines de service⁷ qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base⁸ et le montant des prestations qu'elle reçoit du RQAP.

Pour les fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP que la personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

11.10 Cas non admissibles au RQAP

La personne salariée non admissible à des prestations du RQAP est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

11.11 Dans les cas prévus à la clause 11.09 :

- a) L'indemnité due est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, que 15 jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves, un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'Employeur au moyen d'un relevé officiel. Les

⁶ Voir l'article 81.6 LNT

⁷ La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée et comporte une prestation ou une rémunération.

⁸ On entend par « salaire de base » le salaire régulier de la salariée sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

versements prévus par la présente clause s'effectuent selon le calendrier de paie normal;

- b) l'indemnité de congé de maternité qui est versée à la personne salariée non réengagée pour surplus de personnel, prend fin à la date de sa fin de contrat. Par la suite, dans le cas où cette enseignante est réengagée par l'Employeur, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son réengagement et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste du congé de maternité une fois soustraites les semaines correspondant à la période de mise à pied.

11.12 Durant le congé de maternité, la prolongation prévue à la clause 11.06, durant le congé de paternité prévu à la clause 11.16 et durant le congé pour adoption prévu à la clause 11.17, la personne salariée bénéficie des avantages suivants:

- assurance collective, à condition qu'elle verse sa quote-part prévue à la convention collective;
- accumulation de l'ancienneté et de l'expérience;
- droit de poser sa candidature à une charge d'enseignement et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

Malgré toutes dispositions à l'effet contraire, le congé de maternité, le congé pour adoption et le congé de paternité ci-dessus prévus n'entraînent aucun retard pour l'acquisition de la permanence.

La personne salariée peut reporter au maximum quatre semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, si ces semaines reportées suivent immédiatement le congé de maternité et si elle avise par écrit l'Employeur de son intention d'opérer un tel report avant le début de son congé de maternité.

Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant les semaines de vacances reportées.

11.13 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de vingt et une (21) semaines et la personne salariée doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins cinq jours ouvrables de la date de son retour prématuré. Si la personne salariée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

11.14 À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans sa charge d'enseignement, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Si la charge d'enseignement de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait été alors au travail.

11.15 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement:

A) Affectation provisoire et congé spécial

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la personne salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet. La personne salariée ainsi affectée à une autre tâche conserve les droits et privilèges rattachés à sa tâche régulière.

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

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

B) Autres congés spéciaux

La personne salariée a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de l'Employeur, ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant

la date prévue d'accouchement.⁹ Elle peut alors se prévaloir des bénéficiaires du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire, le cas échéant;

- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.¹⁰

Dans les cas visés à la présente clause, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial jusqu'à concurrence d'un nombre maximal de quatre (4) jours qu'elle pourra puiser à même la banque de congés de maladie. Les congés peuvent être pris par demi-journée.

Section III Autres congés parentaux

11.16 Congé de paternité

A) Congé de paternité avec traitement à l'occasion de la naissance d'un enfant

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

Ce congé peut être fractionné en journées ou demi-journées.

La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.

B) Congé de paternité supplémentaire

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve de l'alinéa D) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit

⁹ Voir l'article 81.5.1 LNT

¹⁰ Voir l'article 81.3 LNT

débuter au plus tôt pendant la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

C) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

Pendant les cinq (5) semaines de son congé de paternité supplémentaire prévu à l'alinéa B) de la présente clause, l'enseignant qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP reçoit de l'Employeur une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit du RQAP.

Pour les fins du présent alinéa, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

D) Prolongation, suspension et fractionnement du congé de paternité

Les dispositions prévues aux deux derniers paragraphes de la clause 11.06 et les dispositions prévues à la clause 11.07 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au congé de paternité supplémentaire prévu à la présente clause, à la condition que la conjointe de la personne salariée ne s'en soit pas prévalu elle-même.

E) Au retour du congé de paternité, l'enseignant reprend sa charge d'enseignement. Dans l'éventualité où cette charge d'enseignement aurait été abolie, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

11.17 Congé pour adoption

A) La personne salariée qui adopte légalement un enfant, qui n'est pas l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve de l'alinéa C) de la présente clause, doivent être consécutives.

Toutefois, pour la personne salariée admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débuter au plus tard la semaine du début du versement des prestations d'assurance parentale.

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

B) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

Pendant les cinq (5) semaines de son congé pour adoption prévu à l'alinéa A) de la présente clause, la personne salariée qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit de l'Employeur une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit du RQAP.

Pour les fins du présent alinéa, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

C) Prolongation, suspension et fractionnement du congé d'adoption

Les dispositions prévues aux deux derniers paragraphes de la clause 11.06 et les dispositions prévues à la clause 11.07 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au congé d'adoption de cinq (5) semaines prévu à la présente clause.

11.18 La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, ce congé sans traitement pourra être transformé en congé pour adoption prévu à la clause 11.17 à la demande de la personne salariée.

11.19 La personne salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de cinq (5) semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

11.20 Congé sans traitement

La personne salariée a droit à l'un des congés suivants:

- a) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité et à la personne salariée en prolongation de son congé de paternité. Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé d'adoption.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée à mettre fin à son congé plus tôt que prévu, sur préavis écrit transmis au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail..

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

11.21 Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté comme si elle était au travail. Elle cumule son expérience comme si elle était au travail jusqu'à concurrence d'un an, incluant la période du congé de maternité, de paternité et d'adoption. Pour la personne salariée qui n'a pas acquis sa permanence, il y a gel de l'expérience pendant le congé sans traitement et récupération de l'expérience dans les limites prévues ci-haut dès l'acquisition de la permanence. Elle peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle en fait la demande au début du congé et si elle verse la totalité des primes. De plus, la personne salariée ou l'enseignant, qui revient au travail au début de l'année scolaire suivante peut poser sa candidature à une charge d'enseignement et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle ou s'il était au travail.

11.22 À l'expiration de ce congé sans salaire, la personne salariée ou l'enseignant reprend son poste selon les modalités prévues à la clause 11.14 de la convention collective.

Dispositions diverses

11.23 Toutes les périodes de congés prévues au présent article sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.¹¹ La demande peut être présentée moins de trois (3) semaines à l'avance, si un certificat médical atteste du besoin de la personne salarié de cesser le travail dans un délai moindre.¹² Cette demande doit indiquer la date du départ et la date du retour au travail.

11.24 La personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail à la date prévue de la fin du congé de maternité, du congé parental ou des prolongations prévues à la présente est présumée avoir démissionné.

11.25 La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir au moins quatre (4) semaines à l'avance à sa dernière adresse connue, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus au présent article doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.

11.26 Congés pour raisons familiales ou parentales

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

a) Une personne salariée peut s'absenter du travail, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations prévues à l'article 79.7 de la LNT.

b) Ce congé peut être fractionné en journées. Une (1) journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

c) La personne salariée doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

d) Ces journées peuvent être prises à même les journées de maladie de la personne salariée. À défaut, elles sont sans salaire, sous réserve du respect de l'article 79.7 de la LNT.

e) Un congé sans traitement d'une durée indéterminée, mais d'un minimum de deux (2) étapes et d'un maximum d'une (1) année est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectifs ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence.

¹¹ Voir les articles 81.2.1, 81.6 et 81.12 LNT

¹² Voir l'article 81.6 al. 2 LNT

f) Sur demande, la personne salariée obtient un congé sans traitement pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.16 et tel que prévu à la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q.,c.N-1.1). Le nombre maximal de semaines du congé est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.¹³

g) Le Collège peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

¹³ Voir les articles 79.8 à 79.16 LNT

ARTICLE 12 CONGÉS SOCIAUX

12.01 L'enseignante ou l'enseignant a le droit de s'absenter, sans perte de salaire, le cas échéant, dans les cas et pour le nombre de jours ouvrables ou non indiqué ci-après:

- a) En cas de décès de sa conjointe, de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint: six (6) jours ouvrables consécutifs, incluant le jour des funérailles;
- b) En cas de décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son demi-frère ou de sa demi-sœur : cinq (5) jours consécutifs, ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles;
- c) En cas de décès du père de son conjoint, de la mère de son conjoint, de son grand-père, de sa grand-mère, du frère de son conjoint, de la sœur de son conjoint, de son gendre, de sa bru, de son petit-fils, de sa petite-fille, de son ex-conjointe ou de son ex-conjoint si un enfant est né ou a été adopté durant cette union et qu'il est encore mineur, trois (3) jours ouvrables ou non, incluant le jour des funérailles;
- d) Le mariage de la salariée ou du salarié : sept (7) jours consécutifs, ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- e) Deux (2) jours ouvrables pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation...) qui oblige l'enseignante ou l'enseignant à s'absenter de son travail;
- f) Toute journée où le Collège est déclaré fermé pour tempête de neige;
- g) Le jour de son déménagement, sauf si ce jour coïncide avec la tenue d'un examen ministériel pour un cours qu'il enseigne ou un conseil de classe. Cependant, la personne salariée ne peut se prévaloir de ce congé pour plus d'un jour par année d'engagement.

12.02 Dans les cas visés par les alinéas a), b) et c) de la clause 12.01, si les funérailles ont lieu à plus de 240 kilomètres du lieu de résidence de l'enseignante ou de l'enseignant, celle-ci ou celui-ci a droit à un (1) jour de calendrier additionnel, consécutif aux premiers, s'il est ouvrable, à la condition qu'il assiste aux funérailles.

De plus, dans les cas prévus aux alinéas a) et b) une (1) journée peut être reportée si les funérailles ont lieu à une date ultérieure à la période prévue et coïncide avec un jour ouvrable.

- 12.03** L'enseignante ou l'enseignant qui est appelé à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire.
- 12.04** L'enseignante ou l'enseignant appelé à comparaître devant un tribunal administratif ou autre à propos d'un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

ARTICLE 13 CONGÉ SANS SALAIRE

Section I Congé sans salaire

- 13.01** Sur avis écrit avant le 10 mai, toute enseignante ou tout enseignant permanent ayant au moins cinq ans d'ancienneté, peut obtenir, si elle ou s'il le désire, un congé sans salaire à temps plein pour la durée de l'année scolaire suivante.
- 13.02** L'autorisation de l'Employeur est donnée par écrit et ne peut être refusée que pour un motif raisonnable.
- 13.03** Un maximum de deux (2) enseignantes ou enseignants permanents peuvent bénéficier de tels congés par année. Si plus de deux (2) enseignantes ou enseignants permanents formulent une telle demande, les congés seront accordés en appliquant la règle de l'ancienneté.
- 13.04** L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire conserve son expérience et accumule son ancienneté comme si elle ou s'il était au travail.
- 13.05** L'Employeur informe le Syndicat de toute demande de congé sans salaire.
- 13.06** Toute enseignante ou tout enseignant qui bénéficie d'un tel congé doit informer l'Employeur de l'intention de son retour avant ou au plus tard le 10 mai de son année de congé.
- 13.07** L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire peut continuer de participer au(x) régime(s) contributif(s) d'assurance groupe et de retraite pourvu qu'elle ou qu'il en assume entièrement le coût et à la condition que le régime ou la (ou les) police(s) maîtresse(s) le permette(nt). Elle ou il doit cependant conserver l'assurance-médicament, et en assumer le coût, sous réserve de la clause 10.03.
- 13.08** Après avoir bénéficié d'un congé sans salaire en vertu du présent article, il doit s'écouler une année scolaire complète avant que l'enseignante ou l'enseignant puisse bénéficier d'un nouveau congé sans salaire.

Section II

Congé à traitement différé

13.09 Ce congé a pour objet de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent de voir son traitement d'une période de travail donnée étalé sur une période plus longue comprenant la durée du congé, lequel est utilisé à la fin de la période d'étalement du traitement.

13.10 Admissibilité et conditions

- a) Toute enseignante ou tout enseignant permanent à temps complet possédant au moins cinq ans d'ancienneté peut participer au régime de congé à traitement différé à la condition d'en aviser par écrit l'Employeur avant le 15 mars.
- b) Ce congé ne peut, en aucun temps, être pris par anticipation; le début et la fin de ce congé doivent coïncider avec le début d'une année d'enseignement.
- c) N'est pas admissible au régime l'enseignante ou l'enseignant en congé couvert par l'assurance-salaire ou en congé sans salaire au moment de l'entrée en vigueur du régime.
- d) En aucun cas :
 - 1. les montants de traitement différé ne pourront être versés à une enseignante ou un enseignant à compter de sa retraite;
 - 2. l'application du régime n'aura pas pour but de différer de l'impôt;
 - 3. lors de la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant ne peut recevoir une rémunération de l'Employeur ou d'une autre personne ou d'une société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance autre que le montant correspondant à son salaire pour la durée de l'entente.

13.11 Période couverte par le régime de congé à traitement différé et retour au travail

- a) Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à une enseignante ou un enseignant donné pour une période de quatre (4) ans ou cinq (5) ans. Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu d'accepter plus d'une demande de participation par année au régime, ni d'accepter une demande de participation qui aurait pour

conséquence que plus d'une enseignante ou enseignant bénéficie de la période de congé en même temps.

- b) Cette période est appelée « la période du contrat ». Elle comprend une première phase de travail (où les montants différés sont versés au compte de l'enseignante ou de l'enseignant) et une dernière phase de congé (où la somme d'argent issue des montants différés est retirée du compte de l'enseignante ou de l'enseignant pour lui être versée).

13.12 Durée du congé et prestation de travail

- a) Le congé est d'une (1) année scolaire;
- b) Pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail de l'enseignante ou de l'enseignant est la même que celle de tout autre enseignante ou enseignant permanent à temps plein;
- c) La durée du congé ne peut pas être interrompue pour quelque raison que ce soit;
- d) À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la présente convention collective et elle ou il demeure à l'emploi de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à sa période de congé.

13.13 Droits et avantages

Pendant chacune des années scolaires travaillées pendant le contrat, l'enseignante ou l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à la clause 13.22 du présent article.

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

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant la durée du contrat et pour chacune des années scolaires qui y sont prévues, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont elle ou il jouirait en vertu de la présente convention collective si elle ou s'il était réellement en fonction chez l'Employeur. L'Employeur prélève, à partir des montants qui lui sont remis par le fiduciaire, les montants qui seraient par

ailleurs déduits de son salaire, telles les cotisations à l'assurance collective et les cotisations syndicales.

- a) Pendant le congé, l'enseignante ou l'enseignant n'a droit à aucune des primes et suppléments prévus à sa convention. Pendant le reste de la durée du contrat, l'enseignante ou l'enseignant a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et suppléments qui lui sont applicables;
- b) Sous réserve de la loi, chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE);
- c) Si le congé est reporté en vertu des dispositions qui suivent, ce congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

13.14 Désistement, congédiement ou démission de l'enseignante ou de l'enseignant

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

- a) Sous réserve de la loi, aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignante ou l'enseignant aurait eus si elle ou il n'avait pas adhéré au contrat. Par ailleurs, une fois le remboursement de la somme détenue par le fiduciaire effectué, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont remises par l'enseignante ou l'enseignant à l'Employeur qui les verse à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance;
- b) Les désistements, autres que ceux prévus pour raison de mise à pied ou de congé de maternité, ne sont pas permis entre le 15 mars précédant immédiatement le congé et la fin de l'année de congé.

13.15 Absences

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

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à la clause 13.14 s'appliquent.

13.16 Mise à pied de l'enseignante ou de l'enseignant

Si l'enseignante ou l'enseignant est en mise à pied au début d'une année scolaire comprise dans le contrat, celui-ci prend fin le premier jour de cette année scolaire et les dispositions de la clause 13.14 s'appliquent.

13.17 Invalidité

a) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant choisit :

- i) d'interrompre le contrat après avoir épuisé le délai de carence de l'assurance-salaire; le contrat en est prolongé d'autant. Pendant la durée d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant reçoit sa prestation d'assurance-salaire calculée sur son traitement régulier. La période d'interruption ne doit cependant pas repousser la prise du congé au-delà de la première journée qui suit la sixième année du début du contrat, y incluant les interruptions; si cela était le cas, le sous-paragraphe qui suit s'applique;
- ii) soit de mettre fin au contrat et les dispositions prévues à la clause 13.14 s'appliquent. L'enseignante ou l'enseignant reçoit sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier au cours de sa période d'invalidité. Les montants différés au compte de l'enseignante ou de l'enseignant sont sujets à cotisation au régime de retraite.

b) L'invalidité survient au cours du congé :

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

- c) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :
à la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et un remboursement est effectué selon le premier paragraphe de la clause 13.14, sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite.

13.18 Décès de l'enseignante ou l'enseignant

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

13.19 Congé de maternité (vingt et une (21) semaines) Congé d'adoption (cinq (5) semaines) et Congé de paternité (cinq (5) semaines)

- a) Lorsque le congé survient au cours de la période de congé du « *régime de congé à traitement différé* » :

le congé de maternité, le congé d'adoption ou le congé de paternité ne peut interrompre la période du congé du « *régime de congé à traitement différé* »;

- b) Lorsque le congé survient avant et se termine avant la période de congé du « *régime de congé à traitement différé* » :

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

- c) Lorsque le congé survient avant la période de congé du « *régime de congé à traitement différé* » et se continue au moment où il débute :

dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant choisit :

- i) soit de reporter le congé à traitement différé à l'année scolaire suivante;
- ii) soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de la clause 13.14 s'appliquent.

13.20 Fiduciaire

Les montants d'argent différés à l'égard d'une enseignante ou d'un enseignant doivent être détenus par une institution fiduciaire. Le choix de l'institution fiduciaire appartient au Syndicat ou à une autre organisation syndicale mandatée à cet effet par le Syndicat. Une convention d'administration est établie entre l'organisation syndicale et le fiduciaire afin d'assurer l'application des dispositions prévues à la présente convention collective.

L'enseignante ou l'enseignant remplit et signe les formulaires requis où elle ou il précise notamment au fiduciaire le choix des placements ainsi que les modalités de retrait de la somme issue des montants différés au compte de l'enseignante ou de l'enseignant.

Les frais d'administration de dossier sont assumés par l'enseignante ou l'enseignant.

13.21 Rôle de l'Employeur

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

- a) la remise à l'enseignante ou à l'enseignant des documents et des formulaires relatifs au régime;
- b) le précompte nécessaire sur le traitement des cotisations, des primes et autres montants requis sur le traitement pendant la phase de travail du régime et la remise de ces sommes aux institutions concernées;
- c) le précompte nécessaire sur le traitement des cotisations, des primes et autres montants requis sur le traitement pendant la phase de congé du régime, après remise des sommes nécessaires par le fiduciaire, et la remise de ces sommes aux institutions concernées;
- d) la retenue des montants différés de salaire et la remise périodique de ces montants au fiduciaire;
- e) la transmission des renseignements demandés pour la tenue à jour du dossier de l'enseignante ou de l'enseignant.

L'Employeur s'engage à soumettre le présent régime au Conseil du trésor aux fins de l'approbation en regard des lois de l'impôt du Québec et d'assujettissement au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)

13.22 Pourcentage du traitement versé lors des années de travail du contrat

- a) Si le contrat est de quatre (4) ans : 75 % du traitement;
- b) Si le contrat est de cinq (5) ans : 80 % du traitement.

ARTICLE 14

CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

14.01 Toute enseignante ou tout enseignant ayant plus de cinq ans d'ancienneté peut obtenir, moyennant un avis écrit donné dans un délai de trois mois et l'autorisation écrite de l'Employeur, un congé sans salaire d'une durée minimum d'une étape et d'une durée maximum de deux ans, pour participer à tout programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programmes officiellement reconnus par le gouvernement du Québec ou le gouvernement du Canada, pour exercer une fonction pédagogique au Québec ou hors du Québec en vertu d'un programme d'aide aux pays étrangers, d'un programme d'échange ou d'un programme d'enseignement extraterritorial.

14.02 L'autorisation de l'Employeur à l'enseignante ou l'enseignant visé par la clause 14.01 doit prévoir la date de retour de l'enseignante ou de l'enseignant. Cette date doit coïncider avec celle du début d'une étape.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant du secondaire ou la spécialiste ou le spécialiste est affecté à la discipline qui était la sienne au moment de son départ ou à celle qui avait été prévue pour elle ou lui au moment de son départ, le tout si l'affectation à cette discipline existe toujours, à défaut de quoi les dispositions prévues aux clauses 7.26 et suivantes s'appliquent.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant du primaire est affecté au niveau qui était le sien au moment de son départ, si le poste existe toujours, sinon la procédure prévue aux clauses 7.26 et suivantes s'appliquent.

ARTICLE 15

CHARGES PUBLIQUES

- 15.01** L'enseignante ou l'enseignant permanent qui est candidate ou candidat à une élection fédérale, provinciale ou municipale a droit, après en avoir informé par écrit l'Employeur au moins un mois à l'avance, d'obtenir un congé sans salaire, si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature. Ce congé a une durée maximale de trente (30) jours consécutifs de calendrier dans le cas d'une élection municipale, et, dans le cas d'une élection provinciale ou fédérale, pour la durée de la campagne électorale. L'enseignante ou l'enseignant doit, au plus tard le jour de l'expiration de ce congé, aviser par écrit l'Employeur de son intention de revenir au travail. L'Employeur dispose alors d'un délai maximal de dix jours ouvrables pour réintégrer l'enseignante ou l'enseignant dans sa charge, sous réserve de l'Article 7 de la présente convention collective.
- 15.02** Si l'enseignante ou l'enseignant est élu audit poste, elle ou il a droit à un congé à temps plein sans salaire pour la durée de son mandat. Son retour s'effectue au début d'une année scolaire.
- 15.03** L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire peut continuer de participer au(x) régime(s) contributif(s) d'assurance groupe et de retraite pourvu qu'elle ou qu'il en assure entièrement le coût et à la condition que le régime ou la (ou les) police(s) maîtresse(s) le permette(nt). Elle ou il doit cependant conserver l'assurance médicaments et en assumer le coût, sous réserve de la clause 10.02.
- 15.04** Lorsqu'une enseignante ou un enseignant entreprend un second mandat, elle ou il est présumé démissionnaire si l'accomplissement des devoirs de sa fonction exige qu'elle ou qu'il renouvelle un congé à temps complet sans salaire selon les dispositions de la clause 15.02.

ARTICLE 16 PERFECTIONNEMENT

16.01 L'Employeur reconnaît l'importance du perfectionnement pour les enseignantes et enseignants et leur fournit des possibilités réelles de perfectionnement par des activités, des cours ou des travaux utiles à leur tâche.

16.02 L'Employeur s'engage à respecter les dispositions de la *Loi sur la formation professionnelle* tant que ces dispositions seront obligatoires.

16.03 Toutes informations concernant les divers congrès et autres formations externes sont disponibles dans les salles des enseignantes et des enseignants des différents pavillons. Les enseignantes et enseignants intéressés à participer aux dites séances de formation devront signifier leur intention à la Direction sur un formulaire prévu à cette fin et disponible auprès des directeurs/directrices. Chaque demande sera analysée et une réponse sera signifiée au plus tard dans les douze (12) jours suivant la demande.

L'Employeur remet au Syndicat, en début d'année scolaire, un bilan des activités de formation auxquelles il aura agréé en vertu du paragraphe qui précède.

16.04 Un maximum de deux (2) enseignantes ou enseignants pour le primaire et deux (2) enseignantes ou enseignants pour le secondaire sont libérés à la fois pour un même congrès. Si plus de deux (2) enseignantes ou enseignants veulent assister à une même séance de formation, l'ordre de priorité dans la sélection sera le suivant :

- i. L'enseignante ou l'enseignant permanent qui n'y a jamais participé (ou le cas échéant celle ou celui qui y est allé le moins souvent);
- ii. L'enseignante ou l'enseignant permanent qui a le plus d'ancienneté.
- iii. Si aucune enseignante ou enseignant permanent n'a signifié son intérêt de participer à une séance de formation, la formation est offerte aux enseignantes ou enseignants non permanents qui ont manifesté leur intérêt et ce, par ordre d'ancienneté.

16.05 Pour toute activité de perfectionnement autorisée par l'Employeur, ce dernier s'engage à rembourser aux enseignantes ou aux enseignants, sur présentation de pièces justificatives, des frais encourus pour participer à des activités de perfectionnement, à raison d'un maximum journalier de :

- a) 45 \$ pour les formations tenues à Montréal, Laval et Longueuil;
- b) 300 \$ pour les formations tenues à l'extérieur de Montréal, Laval et Longueuil. Ce maximum pourra inclure un montant équivalant à 0,35¢/km si le salarié utilise son véhicule pour se rendre à la formation et que le montant maximal de 300 \$ n'est pas atteint avec les autres dépenses admissibles.

Aux fins d'établir la distance parcourue, le point de départ est toujours considéré comme étant l'adresse civique du collègue.

- c) Les montants prévus à 16.05a) et b) seront indexés à chaque année en fonction de l'IPC tel que publié par l'Institut de la Statistique du Québec pour l'ensemble du Québec au mois d'août.

16.06 Toute enseignante ou tout enseignant permanent peut obtenir, moyennant un avis donné avant le 10 mai pour l'année scolaire suivante, un congé de perfectionnement sans salaire à temps complet d'une durée maximale d'un (1) an. Les conditions de départ et de retour de l'enseignante ou de l'enseignant en congé de perfectionnement sans salaire seront arrêtées entre les parties conformément aux dispositions de la convention collective. L'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté et conserve son expérience acquise au moment de son départ pour le congé sans salaire. Elle ou il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle ou s'il en fait la demande au début du congé et si elle ou s'il verse la totalité des primes. Elle ou il doit cependant conserver l'assurance médicament et en assumer le coût, sous réserve de la clause 10.02.

ARTICLE 17 SANTÉ ET SÉCURITÉ

17.01 L'Employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et sécurité au niveau requis par la loi et la réglementation applicable au Collège.

En particulier, l'Employeur doit fournir gratuitement dans ses immeubles les locaux et les instruments exigés par les normes ou les règlements de régie interne ou municipaux promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

ARTICLE 18

RESPONSABILITÉ CIVILE

18.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause de toute enseignante ou de tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail, ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignante ou l'enseignant s'occupe d'activités autorisées par l'Employeur, et convient de n'exercer, contre l'enseignante ou l'enseignant, aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal civil la tient ou le tient responsable de négligence grave ou de faute lourde.

L'enseignante ou l'enseignant, dont la présence est nécessaire à la préparation de l'audition ou à l'audition, ne subit pas de perte de salaire ou de droit, à moins d'être tenu responsable de négligence grave ou de faute lourde.

ARTICLE 19

MESURES DISCIPLINAIRES

- 19.01** Lorsque l'Employeur veut imposer une mesure disciplinaire à une enseignante ou à un enseignant, il doit recourir à l'une ou l'autre des procédures prévues aux clauses 19.02 et 19.03.
- 19.02** Dans les cas autres que ceux mentionnés à la clause 19.03, l'Employeur peut procéder au congédiement d'une enseignante ou d'un enseignant ou lui imposer une suspension après lui avoir signifié, par écrit, deux avertissements sur un sujet similaire.
- 19.03** Dans les cas de manquement grave dans l'accomplissement de ses fonctions de la part d'une enseignante ou d'un enseignant, l'Employeur peut suspendre ou congédier l'enseignante ou l'enseignant sans respecter la gradation prévue à la clause 19.02.
- 19.04** Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'enseignante ou l'enseignant convoqué par l'Employeur pour un motif disciplinaire peut être accompagnée d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat.
- 19.05** Un aveu signé par l'enseignante ou l'enseignant ou une démission donnée ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage que si l'une ou l'autre des conditions suivante est remplie :
- a) cet aveu signé ou cette démission a été donné, par écrit, devant une représentante ou un représentant du Syndicat;
 - b) il s'est écoulé au moins au moins sept (7) jours depuis la signature de cet aveu ou cette démission sans que cet aveu ou cette démission n'ait été dénoncé(e) par écrit par l'enseignante ou l'enseignant.
- 19.06** Les mesures disciplinaires adressées à l'enseignante ou l'enseignant ne peuvent être utilisées contre elle ou lui quand il s'est écoulé plus d'une année de calendrier sans qu'une autre mesure disciplinaire, portant sur un sujet de nature similaire, ne lui ait été adressée.
- 19.07** Toute enseignante ou tout enseignant qui en fait la demande par écrit a droit de consulter son dossier en se présentant en personne au moment fixé par l'Employeur, moment qui ne peut en aucun temps être postérieur à quatre jours ouvrables de la demande. Le dossier de l'enseignante ou de l'enseignant comprend :
- a) le curriculum vitae;

- b) le contrat d'engagement;
- c) toute autorisation de déduction;
- d) les avis et aveux, s'il y a lieu;
- e) toute demande pour remplir une charge disponible;
- f) les documents relatifs à la classification et au classement de l'enseignante ou l'enseignant.

- 19.08** Tout avis ou mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief.
- 19.09** Toute mesure disciplinaire, suspension ou congédiement est communiqué par avis écrit à l'enseignante ou l'enseignant avec ses motifs. Copie de cet avis est transmise au Syndicat le jour ouvrable suivant.
- 19.10** L'enseignante ou l'enseignant est toujours informé lorsqu'un avis, une remarque défavorable ou une pièce incriminante est versé à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que l'enseignante ou l'enseignant a pris connaissance de tel document. D'aucune façon, une telle attestation ne peut être invoquée contre l'enseignante ou l'enseignant comme un aveu.
- 19.11** Copie de tout avis, aveu ou pièce l'incriminant versée au dossier d'un enseignante ou enseignant est transmise au Syndicat.
- 19.12** À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le dossier peut aussi faire mention de la participation de l'enseignante ou de l'enseignant à tout comité créé par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ou l'Employeur, de même qu'à toute activité professionnelle accomplie au Collège.
- 19.13** Si une enseignante ou un enseignant formule un grief sur une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur doit en établir par preuve le(s) motif(s) et son (leur) bien-fondé.

ARTICLE 20

PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 20.01** L'intention des parties est de s'efforcer de régler les griefs localement dans toute la mesure du possible.
- 20.02** En vue de régler les griefs dans les meilleurs délais, l'Employeur et le Syndicat conviennent de suivre la procédure suivante.
- 20.03** L'enseignante, l'enseignant, un groupe d'enseignantes et d'enseignants ou le Syndicat dépose un grief à l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance par l'enseignante ou l'enseignant ou le Syndicat du fait qui a donné lieu au grief, sans dépasser six mois de l'occurrence du fait.
- 20.04** Aux fins de la soumission d'un grief, une enseignante, un enseignant, un groupe d'enseignantes et d'enseignants ou le Syndicat fait connaître, par écrit, les faits à l'origine du grief en mentionnant autant que possible et s'il y a lieu, les clauses de la convention qui sont impliquées et le correctif requis.
- 20.05** Saisi du grief, l'Employeur dispose de quinze (15) jours ouvrables pour fournir par écrit sa réponse. Dans l'éventualité où l'Employeur ne réponde pas dans ledit délai, son silence est interprété comme étant une contestation du grief.
- 20.06** La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être amendée, mais à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature.
- Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'en affecte pas la validité.
- 20.07** Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentantes et représentants de l'Employeur et du Syndicat.
- 20.08** Aux fins des clauses 20.03, 20.05 et 20.09, les délais ne courent pas durant la période allant du 1^{er} juillet au vendredi précédant le dernier lundi du mois d'août, inclusivement.

PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 20.09** À moins d'un règlement entre les parties, ou à moins que le Syndicat, le groupe d'enseignantes et d'enseignants ou l'enseignante ou l'enseignant ne

se soit désisté du grief, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage et, s'il en décide ainsi, il doit le faire, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la réponse de l'Employeur ou à l'expiration du délai pour la donner en transmettant un avis écrit à l'Employeur de son intention de poursuivre le grief à l'arbitrage. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

- 20.10** Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la convention collective sont décidés par un arbitre unique choisi par les parties.
- 20.11** À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, avis est donné au ministre du Travail d'en désigner une ou un.
- 20.12** L'arbitre convient avec les parties concernées et leurs représentants de l'heure, du jour et du lieu de l'audition. L'arbitrage est tenu au Collège, après les heures régulières de la journée d'enseignement.
- 20.13** Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, à la demande d'une des parties ou de son propre chef, ordonner le huis clos.
- 20.14** L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.
- 20.15** L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; elle ou il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 20.16** En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; elle ou il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 20.17** Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celle ou celui qui a déposé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que, dans les trente (30) jours suivant la date de la sentence, les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties au même arbitre lui soumet le différend pour sentence finale.

- 20.18** Le grief se rapportant à une erreur de calcul de rémunération peut rétroagir jusqu'à une année avant le dépôt du grief et l'enseignante ou l'enseignant aura droit, pour cette période, au montant auquel elle ou il aurait eu droit si l'erreur n'avait pas été commise. De même, l'Employeur peut récupérer un trop-perçu de rémunération pour la même période.
- 20.19** L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* (c. M-31), à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.
- 20.20** Chaque partie paye ses propres frais d'arbitrage.
- 20.21** Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par chacune des parties.
- 20.22** Conformément à la clause 20.12, les audiences d'arbitrage se tiennent en principe dans les locaux de l'Employeur, à moins que les parties et l'arbitre n'en décident autrement.
- 20.23** L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le *Code du travail* aux arbitres et elle ou il a le pouvoir de convoquer péremptoirement les parties.
- 20.24** L'Employeur ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'il a invoqués par écrit à l'occasion de la suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires, à moins qu'il n'ait avisé le Syndicat de son intention de le faire au moins quinze (15) jours ouvrables avant la tenue de l'audition.
- 20.25** La sentence arbitrale est sans appel et lie les parties.
- 20.26** La sentence arbitrale doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée par l'arbitre.

ARTICLE 21 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

21.01 Le Comité des relations de travail (CRT) est un comité paritaire permanent regroupant les parties. Il a pour fonction de discuter de l'application ou de l'interprétation de la convention collective, des griefs qui en découlent, de tout problème de relations de travail au Collège, de même que de tout problème touchant de près ou de loin aux conditions de travail. Le Comité agit aussi à titre de comité de santé-sécurité et de comité pédagogique qui a pour mission de discuter de l'amélioration et du développement de la pédagogie et de sa pratique au Collège.

21.02 Le Comité est composé de trois personnes de la direction et de trois enseignantes ou enseignants désignés par le Syndicat.

21.03 Le Comité se réunit six (6) fois par année. Le CRT débute à 15h30. Les dates de ces six (6) rencontres doivent être fixées au plus tard au début de l'année scolaire. Au moins deux semaines avant la date prévue de la rencontre du CRT, les parties s'échangent les points que l'une et l'autre veulent voir apparaître à l'ordre du jour de la réunion du Comité.

Si un problème urgent se pose, une des deux parties peut demander une convocation *ad hoc* du Comité, en prévenant l'autre partie par écrit au moins trois jours ouvrables à l'avance et en indiquant le sujet qui devra être discuté à cette réunion. Cette rencontre s'ajoute aux rencontres statutaires prévues au paragraphe précédent.

21.04 Dans le cadre de ces six (6) réunions du CRT, des sujets pédagogiques, tels que notamment le contenu des journées et des soirées pédagogiques ainsi que les sujets en lien avec le perfectionnement prévu lors de ces journées et soirées, peuvent être amenés pour fins de discussion. Par ailleurs, le CRT doit être consulté relativement aux sujets suivants :

- Les activités étudiantes incluses dans la tâche complémentaire, tel que prévu à 8.01C)5;
- L'implantation de tout nouveau matériel technologique que le collège aurait l'intention d'instaurer auprès des groupes d'élèves;
- La tenue des journées d'activités spéciales.

- 21.05** Au plus tard le 30 septembre de chaque année, chaque partie nomme ses représentantes et représentants et en informe l'autre par écrit.
- 21.06** Dans les mêmes délais, chaque partie avise l'autre du nom de son substitut appelé à combler une absence motivée d'une ou d'un de ses représentants.

ARTICLE 22 CLASSEMENT

- 22.01** Le classement d'une enseignante ou d'un enseignant est déterminé par sa scolarité et son expérience.
- 22.02** La scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant est évaluée conformément aux dispositions du Manuel d'évaluation du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.
- 22.03** L'enseignante ou l'enseignant remet à l'Employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement ou professionnelle avant la signature de son contrat d'engagement s'il s'agit d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant ou au plus tard le 15 octobre de l'année en cours s'il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant reclassé; l'Employeur accuse par écrit réception de ces documents. Dans le cas où une enseignante ou un enseignant désire conserver un document original qui lui appartient, l'Employeur accepte une photocopie après avoir pris connaissance dudit document.
- 22.04** S'il s'agit d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant, l'Employeur procède au classement provisoire de cette enseignante ou de cet enseignant en se basant sur le Manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.
- 22.05** L'Employeur procède à ses frais à l'évaluation de la scolarité de toute enseignante ou de tout enseignant, à l'exception de l'enseignante ou de l'enseignant remplaçant, pour laquelle ou pour lequel s'applique les clauses 22.04 et 22.07 conformément au Manuel d'évaluation de la scolarité en vigueur. Autant que possible, les résultats de cette évaluation doivent être remis à l'enseignante ou l'enseignant dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la remise des documents pertinents par l'enseignante ou l'enseignant. Cette remise correspond à l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignante ou de l'enseignant et elle est signée par l'Employeur.
- 22.06** L'enseignante ou l'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassée soit au 1^{er} septembre ou au 1^{er} février, selon qu'il termine ses études avant l'une ou l'autre de ces dates.
- 22.07** S'il y a lieu, le réajustement de salaire faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement :

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

22.08 Si une enseignante ou un enseignant a droit à un reclassement selon la clause 22.07, et si la nouvelle classification est supérieure à celle déjà reconnue par l'Employeur à l'enseignante ou à l'enseignant impliqué, l'Employeur lui verse l'ajustement rétroactivement au 1^{er} septembre ou au 1^{er} février selon le cas. Par contre, si la nouvelle classification est inférieure à celle déjà reconnue par l'Employeur à l'enseignante ou à l'enseignant impliqué, celle-ci ou celui-ci rembourse à l'Employeur les sommes reçues en trop.

22.09 Dans le cas d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant, si l'attestation officielle lui assure une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établi par l'Employeur, le salaire de cette enseignante ou de cet enseignant est ajusté rétroactivement à la date du début de son contrat. Par ailleurs, si l'attestation officielle assure à l'enseignante ou enseignant une scolarité inférieure à celle du classement provisoire, le salaire de cette enseignante ou de cet enseignant est ajusté au montant prévu à l'échelle correspondant à la scolarité qui lui est reconnue. Le rajustement s'effectue à partir de la date de la réception par l'enseignante ou l'enseignant de l'attestation officielle signée par l'Employeur et l'enseignante ou l'enseignant rembourse à l'Employeur les sommes reçues en trop.

22.10 L'enseignante ou l'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle signée par l'Employeur peut, dans les soixante (60) jours de la date de réception de l'attestation officielle (excluant les mois de juillet et août) déposer une plainte au Comité de révision et de conseil de la scolarité décrit à la clause 22.11. Cette demande de révision est adressée à la représentante ou au représentant désigné par la FNEEQ (CSN).

22.11 Ce Comité de révision et de conseil de la scolarité est composé d'une présidente ou d'un président désigné pour le secteur de l'Éducation, d'une représentante ou d'un représentant désigné par la FNEEQ (CSN) et d'une représentante ou d'un représentant désigné par le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC). Les décisions du Comité se prennent à la majorité des voix.

- a) Lorsque le Comité juge que le cas qui lui est soumis est prévu au *Manuel d'évaluation de la scolarité*, il recommande à l'Employeur une évaluation de la scolarité basée sur le manuel; cette décision est sans appel et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat et l'Employeur. L'Employeur délivre alors une nouvelle attestation conforme à cette recommandation.
- b) Lorsque le Comité juge que le cas n'est pas prévu au manuel, il en fait part à la ou au Ministre.
- c) Le Comité peut joindre à sa décision une recommandation à la ou au Ministre lorsque la demande de révision peut faire l'objet soit d'une évaluation de «qualifications particulières», soit d'une «décision particulière» relative à une règle d'évaluation du *Manuel d'évaluation de la scolarité*. Une telle recommandation ne constitue pas une décision au sens de l'alinéa a) et ne lie la ou le Ministre, le Syndicat, l'Employeur et l'enseignante ou l'enseignant que si la ou le Ministre y donne suite.

Si la décision de la ou du Ministre faisant suite à la recommandation du Comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes d'une enseignante ou d'un enseignant, l'Employeur fait parvenir à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de scolarité. Lorsque la décision de la ou du Ministre donne suite à la recommandation du Comité et que cette décision n'implique pas un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes de l'enseignante ou de l'enseignant, l'Employeur l'en avise par écrit.

22.12 Aux fins d'application de la convention collective, est reconnue comme année d'expérience :

- a) Une année d'enseignement pour une enseignante ou un enseignant à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère ou, s'il s'agit d'une institution hors Québec, dans une institution canadienne reconnue par l'autorité gouvernementale concernée.
- b) Pour l'enseignante ou l'enseignant permanent(e) à temps complet, une année d'enseignement pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant a enseigné un minimum de cent cinquante-cinq (155) jours au sein du Collège.

Cependant, si l'enseignante ou l'enseignant à temps complet a accumulé plus de quatre-vingt-quinze (95) jours et moins de cent cinquante-cinq (155) jours d'enseignement au cours d'une année scolaire à cause de circonstances indépendantes de sa volonté, elle ou il pourra récupérer son année d'expérience perdue si au cours de l'année qui suit elle ou il enseigne au Collège à temps complet pour une période d'au moins cent cinquante-cinq (155) jours. L'année d'expérience ainsi récupérée sera alors reconnue notamment pour les fins de changement d'échelon, au début de l'année scolaire d'après.

22.13 L'échelon de traitement de toute nouvelle éducatrice ou éducateur est déterminé en tenant compte de son expérience, conformément aux modalités prévues aux clauses qui suivent.

22.14 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue.

22.15 Une éducatrice ou éducateur ne possédant que le minimum de qualifications requises pour accéder à cette classe d'emploi est embauché au premier échelon.

22.16 Si l'éducatrice ou éducateur possède plus d'années d'expérience que le minimum requis, elle ou il se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit directement pertinente aux attributions caractéristiques de l'emploi.

Pour être reconnue, cette expérience doit avoir été acquise à l'emploi du Collège ou chez un autre employeur dans une fonction de niveau équivalent ou supérieur à celle d'éducatrice ou éducateur.

22.17 Aux fins d'application de la convention collective, est reconnue comme année d'expérience pour une éducatrice ou un éducateur :

- a) Une année de travail à temps complet pour une éducatrice ou un éducateur dans une garderie reconnue par le Ministère de la Famille.
- b) Pour l'éducatrice ou l'éducateur permanent(e) à temps complet, une année de travail pendant laquelle l'éducatrice ou l'éducateur a travaillé un minimum de cent cinquante-cinq (155) jours au sein du Collège.

Cependant, si l'éducatrice ou l'éducateur à temps complet a accumulé plus de quatre-vingt-quinze (95) jours et moins de cent cinquante-cinq (155) jours de travail au cours d'une année scolaire à cause de circonstances indépendantes de sa volonté, elle ou il pourra récupérer son année d'expérience perdue si au cours de l'année qui suit elle ou il travaille au Collège à temps complet pour une période d'au moins cent cinquante-cinq (155) jours. L'année d'expérience ainsi récupérée sera alors reconnue notamment pour les fins de changement d'échelon, au début de l'année scolaire d'après.

22.18 L'avancement d'échelon des personnes salariées est attribué au début de l'année scolaire. Sous réserve des clauses 22.12 b) et 22.17 b), en aucun temps il n'est reconnu plus d'une année d'expérience par année scolaire.

22.19 Pour la personne salariée à temps partiel, le temps accumulé pour constituer une année d'expérience se calcule au prorata de sa tâche par rapport à un temps complet, sans jamais se voir attribuer moins qu'un tiers d'année par année scolaire.

ARTICLE 23 RÉMUNÉRATION

23.01 Pour les fins du présent article, le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet est fixé par la scolarité et l'expérience telles que définies à la convention collective et selon les échelles de salaires prévues à ladite convention.

Pour les fins du présent article, le salaire de l'éducatrice ou de l'éducateur à temps complet apparaît à l'Annexe II.

23.02

- a) Les échelles de traitement applicables aux enseignantes et enseignants sont celles qui sont prévues pour les enseignantes et enseignants des commissions scolaires. Le même engagement s'applique pour toute indexation et forfaitaire si de telles indexations et de tels forfaitaires sont effectivement versés au secteur public. Dans la mesure où les échelles de traitement et augmentations salariales sont connues avant le début de l'année d'engagement et qu'aucun autre changement n'est prévu en cours d'année, l'Employeur peut répartir les ajustements salariaux sur l'ensemble de l'année pour faire en sorte qu'aucun ajustement salarial ne soit effectué après le début de l'année d'engagement et qu'aucune enseignante ou enseignant ne soit préjudicié par cette répartition. Si ces ajustements ne sont pas connus au début de l'année d'engagement, l'Employeur procède selon les mêmes modalités, pour le versement de ces sommes, que dans le secteur public.
- b) S'il advenait que les indexations et forfaitaires prévus à la clause 23.02 de la présente convention ne fassent pas l'objet d'une indexation des agréments correspondant aux montants de base par élève, aux montants pour la valeur locative ou à toute autre forme de subvention de la part du Ministère, les parties conviennent de se rencontrer afin d'explorer des moyens de pallier à une telle absence d'indexation.

En l'absence d'entente, une des deux parties pourra demander l'intervention d'un conciliateur du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

23.03 L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel est rémunéré au prorata de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet de la même catégorie. L'enseignante ou l'enseignant remplaçant est

rémunéré, à temps complet ou à temps partiel, selon le remplacement qui lui est confié; selon qu'elle ou qu'il exécute un remplacement à temps complet ou à temps partiel, elle ou il bénéficie en conséquence des autres avantages de la convention collective qui lui sont applicables.

- 23.04** Lorsque l'enseignante ou l'enseignant suppléant effectue un remplacement d'une journée, elle ou il est rémunéré(e) au taux convenu entre la Fédération des Syndicats d'Enseignement (FSE) et le Comité patronal de négociation pour les Commissions Scolaires Francophones (CPNCF) pour un remplacement de plus de 210 minutes. Lorsque l'enseignante ou l'enseignant suppléant(e) effectue un remplacement d'une demi-journée, elle ou il est rémunéré(e) à raison de la moitié de ce montant.

L'Employeur peut décider de payer les suppléants légalement qualifiés à un taux supérieur à celui prévu au paragraphe précédent. Dans un tel cas, il le fera selon une grille qu'il remettra au Syndicat au début de l'année scolaire.

- 23.05** Toute fonction qui excède la tâche prévue aux clauses 8.03a) ou 8.03b) selon le cas, est pour une enseignante ou un enseignant rémunérée au prorata de cette charge supplémentaire pour chaque période qui excède la tâche maximale.

Malgré le paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel, qui est appelé(e) à faire de la suppléance ou appelé(e) à s'acquitter de responsabilités visées par la clause 8.01C)5), est payé(e) au taux de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant.

L'Employeur ne peut obliger une enseignante ou un enseignant à accomplir une tâche en plus de la charge normale prévue aux clauses 8.03a) ou 8.03b), sous réserve du dépassement qui est prévu à la clause 8.03b).

- 23.06** Le salaire des enseignantes et enseignants est payable en vingt-six (26) versements égaux à tous les deux (2) jeudis. Cependant, afin d'éviter qu'il y ait interruption dans la continuité du versement du salaire, lorsque le calendrier de paie comporte vingt-sept (27) jeudis de paie dans une année d'engagement, l'Employeur procède au versement du salaire annuel en vingt-sept (27) versements égaux au lieu de 26.

Le versement du salaire devant échoir un jour férié est payé le jour ouvrable précédant ce jour férié.

Le salaire peut être versé automatiquement par l'Employeur dans le compte personnel de chaque enseignante et enseignant à l'établissement bancaire choisi par celle-ci ou celui-ci.

Malgré le premier paragraphe de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant remplaçant pour un contrat d'une durée de trois (3) mois et plus, sur demande écrite à l'Employeur à l'embauche, obtient lors de la dernière paye de juin le solde de son salaire annuel pour l'année scolaire se terminant en juin. S'il opte pour cette façon de faire, il ne peut changer d'idée par la suite.

23.07 Advenant une erreur sur la paye, soulevée en temps utile, l'Employeur corrigera cette erreur au moment du versement de la paye suivante.

Cependant, lorsque l'enseignante ou l'enseignant reçoit du salaire en trop suite à une erreur administrative, les modalités de remboursement sont convenues entre l'Employeur et l'enseignante ou l'enseignant concerné. À défaut d'entente, le remboursement s'effectue sur une période identique à la période qu'aura duré l'erreur administrative, à moins que l'enseignante ou l'enseignant quitte l'emploi du Collège avant la fin de cette période, auquel cas la totalité du solde est déduite du montant de la paie de départ.

23.08 Le chèque de paye est accompagné des informations suivantes :

- a) nom et prénom de l'enseignante ou de l'enseignant;
- b) date et période de paye;
- c) salaire régulier brut;
- d) salaire additionnel;
- e) retenue pour institutions d'épargne;
- f) détail des déductions;
- g) paye nette;
- h) gains et déductions cumulés;
- i) déductions pour fins de régimes complémentaires d'assurances, le cas échéant.

23.09 Durant l'année, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux congés fériés accordés aux élèves.

23.10 Toute enseignante ou tout enseignant dispose, à sa discrétion, de la période allant du 1^{er} juillet au vendredi précédant le dernier lundi du mois d'août, à moins de compensation prévue au calendrier scolaire.

- 23.11** Pour fins de rémunération, une ou un spécialiste à temps partiel dispensant son enseignement à un seul niveau (primaire ou secondaire) verra le prorata de sa tâche établi en divisant les heures d'enseignement données par le nombre d'heures prévu à l'alinéa a) ou b) de la clause 8.03, selon le cas, dépendant du nombre d'heures d'enseignement consacrées au niveau primaire ou au niveau secondaire. Une ou un spécialiste à temps partiel dispensant son enseignement aux deux niveaux verra le prorata de sa tâche établi en divisant les heures d'enseignement au primaire par le nombre d'heures prévu à l'alinéa a) de la clause 8.03 et les heures d'enseignement au secondaire par le nombre d'heures prévu à l'alinéa b) de la clause 8.03.

ARTICLE 24 DIVERS

- 24.01** La convention est en vigueur à compter de la date de la signature jusqu'au 31 août 2025.
- 24.02** La convention n'a aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.
- 24.03** À compter de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention collective, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de négocier une nouvelle convention.
- 24.04** La présente convention collective continue de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.
- 24.05** Les annexes et lettres d'ententes font partie intégrante de la convention.
- 24.06** L'Employeur met à la disposition des enseignantes et des enseignants un local leur servant de salle de travail et de détente.
- 24.07** Les erreurs ou les fautes techniques n'invalident en rien une clause ou un article de la convention.
- 24.08** Les clauses 22.01 à 22.12 (classement) ainsi que les taux prévus à la clause 23.04 (rémunération de l'enseignante ou de l'enseignant suppléant) ne s'appliquent pas à l'éducatrice ou éducateur.
- Dans le cas où l'éducatrice ou l'éducateur se prévaudrait des clauses 7.20 à 7.24 (postes vacants) pour un poste d'enseignante ou d'enseignant et qu'elle ou qu'il a les qualifications requises par ce poste, elle ou il doit se soumettre de nouveau à la procédure d'acquisition de la permanence prévue à la clause 7.11 pour un poste d'enseignante ou d'enseignant.
- 24.09** À chaque fin d'année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant remet à la direction le matériel pédagogique (planification, syllabus, préparation de cours (excluant les notes personnelles de l'enseignante ou l'enseignant) et examens) utilisé pendant l'année scolaire. Elle (il) peut toutefois en conserver une copie.
- 24.10** **Élèves à besoins particuliers**
- Les enseignantes et les enseignants n'ont pas à assurer la supervision des « tiers (1/3) temps » prévus au plan d'intervention des élèves à besoins particuliers lors des évaluations.

Syndicat des enseignantes et des enseignants de l'École Pasteur (CSN)

Les enseignantes et les enseignants n'ont pas à assurer l'exécution des tâches techniques requises pour l'adaptation de documents visant à les rendre compatibles aux logiciels particuliers si le plan d'intervention d'un élève prescrit l'usage de tels logiciels (ex : Word Q, Lexibar).

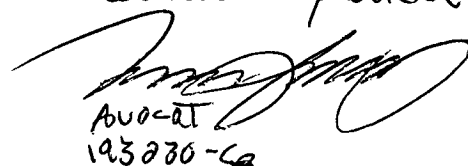
Les procureurs des parties consentent à la modification manuscrite du nom de l'employeur pour qu'il soit conforme au certificat d'accréditation.

Me Yann Bernard
Procureur patronal


AVOCAT
193568-2

Me Marc Jobin

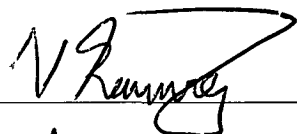
Procureur syndical

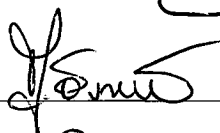

AVOCAT
193230-52

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 2^e JOUR DU MOIS DE JUILLET 2019.

POUR LE COLLEGE PASTEUR

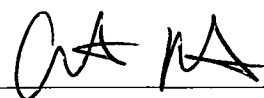
École Pasteur S.S.B.C.
(faisant également affaire sous le nom de "Collège Pasteur")

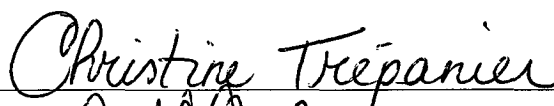


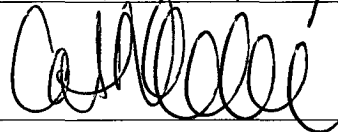




POUR LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DE L'ÉCOLE PASTEUR (CSN)







**ANNEXE I-A
CONTRAT D'ENGAGEMENT**

ENTRE : Le Collège Pasteur, située au 12345, rue de la Miséricorde, à Montréal,
H4J 2E8,
ci-après appelé *le Collège*,

ET :

Madame,
Monsieur

Résidant au

ci-après appelé *l'enseignante ou l'enseignant*.

Le Collège retient les services de à titre d'enseignante ou d'enseignant

à temps complet à temps partiel remplaçant

à compter du

jusqu'au

La charge de travail de l'enseignante ou de l'enseignant est de heures par semaine et est répartie sur 192 jours conformément au calendrier scolaire.

- a) L'enseignante ou l'enseignant reconnaît avoir reçu une copie de la convention collective convenue entre l'Employeur et le Syndicat des enseignantes et des enseignants de l'École Pasteur (CSN). Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de ladite convention collective.
- b) Toute nouvelle enseignante ou tout nouvel enseignant s'engage à fournir sans délai, au Collège Pasteur, toutes les autres informations et les certificats requis par le Collège Pasteur avant la date des présentes.
- c) Le Collège retient les services de l'enseignante ou de l'enseignant :

- à la maternelle
- au primaire niveau :
- au secondaire discipline :
- comme spécialiste discipline :

d) L'enseignante ou l'enseignant est engagé en remplacement de
Madame, Monsieur temporairement
absent(e) en vertu d'un congé
.....

Le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est déterminé selon la convention collective, en fonction de son expérience et de sa scolarité, cette dernière étant évaluée selon le Manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Le classement de l'enseignante ou de l'enseignant à la signature du présent contrat est de années de scolarité et de année(s) d'expérience. Le présent classement est ___ permanent ou ___ provisoire.

L'enseignante ou l'enseignant s'engage à respecter les règlements du Collège.

L'enseignante ou l'enseignant ne devra en aucun temps donner des cours privés aux élèves du Collège sans l'autorisation écrite préalable de la direction du Collège.

L'enseignante ou l'enseignant à temps plein n'accordera ni son temps, ni son travail, avec ou sans rémunération, dans une autre institution d'enseignement privé de niveau primaire ou secondaire sans le consentement écrit préalable de la direction du Collège.

EN FOI DE QUOI, ONT SIGNÉ À MONTRÉAL,

CEDU MOIS DE

Pour le Collège Pasteur :

L'enseignante ou l'enseignant :

ANNEXE I-B
CONTRAT D'ENGAGEMENT
ÉDUCATRICE - ÉDUCATEUR

ENTRE : Le Collège Pasteur, située au 12345, rue de la Miséricorde, à Montréal,
H4J 2E8,

ci-après appelée *l'École*,

ET :

Madame,

Monsieur

Résidant au

ci-après appelé *l'éducatrice ou l'éducateur*.

Le Collège retient les services de à titre d'éducatrice ou d'éducateur

à temps complet à temps partiel remplaçant

à compter du

jusqu'au

La charge de travail de l'éducatrice ou l'éducateur est de heures par semaine et est répartie sur 192 jours conformément au calendrier scolaire.

- a) L'éducatrice ou l'éducateur reconnaît avoir reçu une copie de la convention collective convenue entre l'Employeur et le Syndicat des enseignantes et des enseignants de l'École Pasteur (CSN). Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de ladite convention collective.
- b) Toute nouvelle éducatrice ou tout nouvel éducateur s'engage à fournir sans délai, au Collège Pasteur, toutes les autres informations et les certificats (incluant une vérification des antécédents judiciaires) requis par le Collège Pasteur avant la date des présentes.

- c) L'éducatrice ou l'éducateur est engagé en remplacement de Madame,
Monsieur temporairement absent(e)
en vertu d'un congé

Le traitement de l'éducatrice ou l'éducateur est déterminé selon l'annexe **II** de la convention collective, en fonction de son expérience.

L'éducatrice ou l'éducateur, à la signature du présent contrat est classé à l'échelon

L'éducatrice ou l'éducateur s'engage à respecter les règlements du Collège.

L'éducatrice ou l'éducateur ne devra en aucun temps donner des cours privés aux élèves du Collège sans l'autorisation écrite préalable de la direction du Collège.

L'éducatrice ou l'éducateur à temps plein n'accordera ni son temps, ni son travail, avec ou sans rémunération, dans une autre institution d'enseignement privé ou garderie sans le consentement écrit préalable de la direction du Collège.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL,

CEDU MOIS DE

Pour le Collège Pasteur :

L'éducatrice ou l'éducateur :

ANNEXE II GRILLE SALARIALE DES ÉDUCATRICES – ÉDUCATEURS

| 111- Éducatrice qualifiée | 112- Éducatrice non qualifiée | Taux horaire | | | | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|--------------|---------|---|---|---|---|
| | | Échelon | Échelon | 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 (\$) | 1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 (\$) | 1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018 (\$) | 1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 (\$) |
| 10 | 14 | | 23,32 | 23,67 | 24,08 | 24,56 | 25,15 |
| 9 | 13 | | 22,60 | 22,94 | 23,34 | 23,81 | 24,37 |
| 8 | 12 | | 21,90 | 22,23 | 22,62 | 23,07 | 23,62 |
| 7 | 11 | | 21,23 | 21,55 | 21,93 | 22,37 | 22,89 |
| 6 | 10 | | 20,57 | 20,88 | 21,25 | 21,68 | 22,18 |
| 5 | 9 | | 19,94 | 20,24 | 20,59 | 21,00 | 21,50 |
| 4 | 8 | | 19,34 | 19,63 | 19,97 | 20,37 | 20,84 |
| 3 | 7 | | 18,74 | 19,02 | 19,35 | 19,74 | 20,20 |
| 2 | 6 | | 18,16 | 18,43 | 18,75 | 19,13 | 19,58 |
| 1 | 5 | | 17,59 | 17,85 | 18,16 | 18,52 | 18,98 |
| | 4 | | 17,05 | 17,31 | 17,61 | 17,96 | 18,40 |
| | 3 | | 16,57 | 16,82 | 17,11 | 17,45 | 17,83 |
| | 2 | | 16,05 | 16,29 | 16,58 | 16,91 | 17,28 |
| | 1 | | 15,54 | 15,77 | 16,05 | 16,37 | 16,75 |

L'éducatrice ou l'éducateur suppléant est rémunéré selon le taux horaire prévu pour l'échelon 1 (éducatrice qualifiée) et ce, pour le nombre d'heures de suppléance réellement effectué.

Après le 31 mars 2020, sous réserve de la réception de la mise à jour des taux de rémunération de la grille salariale émise par le Ministère de la Famille, l'Employeur mettra à jour les taux de salaire des éducatrices et éducateurs.

**LETTRE D'ENTENTE NO 1
CONCERNANT MADAME [REDACTED]**

1. La présente lettre d'entente s'applique à l'éducatrice [REDACTED].
2. L'éducatrice ci-haut mentionnée conserve le salaire hors échelle et le nombre d'heures de travail qu'elle détient au moment de la signature de la convention collective.
3. Le salaire sera indexé au coût de la vie selon les statistiques publiées par Statistiques Canada au 31 août de chaque année, pour l'ensemble du Canada.
4. Les dispositions qui précèdent seront en vigueur pour l'éducatrice tant qu'elle occupera un poste en garderie.

LETTRE D'ENTENTE NO 2 SUR LES PRÉPARATIONS DE LABORATOIRE

Les préparations de laboratoire des cours de sciences au secondaire sont faites par une apparitrice ou un appariteur. Advenant que le Collège cesse d'employer une apparitrice ou un appariteur, et qu'il demande aux enseignantes et aux enseignants d'accomplir cette tâche, la direction et le syndicat, lors d'un CRT, conviendront des heures qui devront être ajoutées à chaque tâche d'enseignement de sciences, à cet effet.

LETTRE D'ENTENTE NO 3 SUR L'ALBUM DES FINISSANTS DE CINQUIÈME SECONDAIRE

Au moment de la confection des tâches, l'Employeur détermine le nombre d'heures allouées à la conception et la préparation de l'album des finissants de cinquième secondaire et en informe le Syndicat.

Par la suite, l'Employeur sollicite une enseignante ou un enseignant pour prendre en charge, tout au long de l'année, la conception et la préparation de l'album des finissants de cinquième secondaire.

Si toutes les enseignantes et tous les enseignants sollicité(e)s déclinent l'invitation de l'Employeur, il désigne alors une enseignante ou un enseignant, parmi celles et ceux qui ont été sollicité(e)s, à la condition que cette enseignante ou cet enseignant ne soit pas celle ou celui qui avait la charge de l'album l'année scolaire précédente.

**LETTRE D'ENTENTE NO 4
SUR L'ENSEIGNEMENT DE L'ÉDUCATION PHYSIQUE
À LA MATERNELLE**

L'enseignante ou l'enseignant de maternelle appelé(e) à donner le cours d'éducation physique reçoit, à sa demande, du matériel pédagogique qui l'aidera à dispenser ce cours. L'enseignante ou l'enseignant peut également de façon ponctuelle bénéficier de l'aide et du support d'un membre du personnel du Collège.

Si, à la demande de l'Employeur et après accord sur les modalités, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie de façon ponctuelle de l'aide et du support d'un membre du personnel enseignant, ce dernier ne verra pas sa charge individuelle d'enseignement ainsi augmenter.

LETTRE D'ENTENTE NO 5 CONCERNANT LE LOCAL SYNDICAL

Les parties s'entendent sur le fait que le local visé à la clause 3.03 de la convention collective sera, au moment de la signature de la convention collective, le local d'orthopédagogie.

Dans l'éventualité où d'autres locaux deviendraient disponibles en raison d'un agrandissement ou autrement, le Collège et le Syndicat discuteront de la possibilité de désigner un local à l'usage exclusif du syndicat.

**LETTRE D'ENTENTE NO 6
CONCERNANT MADAME [REDACTED]**

La présente lettre d'entente s'applique à l'enseignante à temps partiel Madame [REDACTED].

1. Tant et aussi longtemps que Madame [REDACTED] aura une tâche à temps partiel comprise entre 40 et 50%, elle pourra participer au régime d'assurances collectives de base du collège, nonobstant la clause 10.02.
2. Elle devra assumer sa quote-part au même titre que les autres employés.

LETTRE D'ENTENTE NO 7 SUR LE MATÉRIEL TECHNOLOGIQUE UTILISÉ PAR LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS DU COLLÈGE

La présente lettre d'entente s'appliquera aux enseignant(e)s permanent(e)s du primaire et du secondaire à partir de l'année scolaire 2019-2020.

- 1) Sur présentation des pièces justificatives appropriées, tout enseignante ou enseignant permanent(e) a droit à un crédit quadriennal maximum de mille deux cent cinquante dollars (1250\$) offert par le collège, pour l'achat, la réparation ou la mise à niveau de son ordinateur portable dont elle ou il se servira pour les fins de ses fonctions.
- 2) Le crédit alloué pourra également être utilisé pour rembourser l'achat de la «Suite Office» ainsi que, sur approbation du Collège, pour l'achat de logiciels, de matériel externe ou accessoires utiles au travail de l'enseignant(e).
- 3) Le crédit maximum est valide pour une période de 4 années scolaires et il est non cumulatif. Le crédit sera renouvelé à l'échéance des 4 années, qu'il ait été utilisé partiellement ou en totalité.
- 4) L'enseignante ou l'enseignant obtient le droit au crédit décrit aux paragraphes précédents au début de l'année scolaire suivant l'acquisition de sa permanence.
- 5) Les enseignantes et enseignants du Collège auront accès aux services d'un technicien en informatique, lors de journées prévues à cet effet, pour assurer le soutien technique lié à l'usage de leur ordinateur dans le cadre de leur travail.
- 6) Le Collège reconnaît que le matériel technologique acquis dans le cadre de la présente entente est pour l'usage exclusif de l'enseignante ou de l'enseignant. De ce fait, celle-ci ou celui-ci n'a pas l'obligation de le mettre à la disposition des élèves pour leur utilisation en classe ou ailleurs.

**LETTRE D'ENTENTE NO 8
SUR LA RÉCUPÉRATION D'EXPÉRIENCE (CLAUSE 22.12b)**

Une année d'expérience supplémentaire sera reconnue au début de la rentrée scolaire 2019-2020 à tout enseignante ou enseignant qui remplit les conditions suivantes :

1. Elle ou il a perdu l'accumulation d'une année d'expérience entre septembre 2013 et août 2018, en raison d'absences l'ayant empêché(e) d'accomplir suffisamment de jours de travail.
2. Elle ou il aurait récupéré cette année d'expérience perdue si les dispositions de la clause 22.12b) avaient été en vigueur entre septembre 2013 et août 2018.

27 SEP 19:14:29