

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-2017-5614

N° dossier d'accréditation : AM-1005-2942

EMPLOYEUR COLLÈGE REGINA ASSUMPTA (1995) 1750, RUE SAURIOL EST MONTRÉAL QC H2C 1X4 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU COLLÈGE REGINA ASSUMPTA - 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 : 2017-06-27	Nombre de salariés visés : 105	Date début : 2017-06-27
Date dépôt : 2017-07-12		Date d'expiration : 2022-06-30

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2017-07-14
Date

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

12 01 2017

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

**LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS
DU COLLÈGE REGINA ASSUMPTA (CSN)**

ET

**LE COLLÈGE REGINA ASSUMPTA
(2017-2022)**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	5
ARTICLE 3 - AFFICHAGE ET RÉUNIONS	6
ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 5 - ACTIVITÉS SYNDICALES	8
ARTICLE 6 - COMMUNICATION ET INFORMATION.....	11
ARTICLE 7 - COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT).....	12
ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.....	14
ARTICLE 9 - RESPONSABILITÉ CIVILE	16
ARTICLE 10 - DÉTERMINATION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS	17
ARTICLE 11 - PERMANENCE	21
ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ	22
ARTICLE 13 - MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE	25
ARTICLE 14 - ALIÉNATION ET FERMETURE DU COLLÈGE	29
ARTICLE 15 - MESURE DISCIPLINAIRE	30
ARTICLE 16 - ASSURANCES.....	32
ARTICLE 17 - CONGÉ DE MALADIE.....	34
ARTICLE 18 - DROITS PARENTAUX.....	37
ARTICLE 19 - CONGÉS SOCIAUX.....	53
ARTICLE 20 - CHARGE PUBLIQUE.....	55
ARTICLE 21 - CONGÉ POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES	57
ARTICLE 22 - CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	58
ARTICLE 23 - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	59
ARTICLE 24 - CHARGE PROFESSIONNELLE	64
RÉPARTITION ET ATTRIBUTION DE LA CHARGE PROFESSIONNELLE	68
SEMAINE DE TRAVAIL.....	69
CALENDRIER SCOLAIRE.....	70
COMITÉ PÉDAGOGIQUE	71
LES CHAMPS	72
ARTICLE 25 - SALAIRE	74

ARTICLE 26 - CLASSEMENT	76
ARTICLE 27 - PERFECTIONNEMENT	80
ARTICLE 28 - REMBOURSEMENT DE FRAIS.....	82
ARTICLE 29 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	83
ARTICLE 30 - HARCÈLEMENT AU TRAVAIL.....	84
ARTICLE 31 - DIVERS	85
ARTICLE 32 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION.....	86
ANNEXE I - FICHE DE L'ENSEIGNANT.....	87
ANNEXE II - CONTRAT D'ENGAGEMENT	89
ANNEXE III - LISTE D'ANCIENNETÉ.....	90
ANNEXE IV - RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE.....	94
ANNEXE V - CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE.....	97
ANNEXE VI - ANNEXE RELATIVE À L'UTILISATION D'UNE ŒUVRE DONT UN ENSEIGNANT EST L'AUTEUR OU L'UN DES AUTEURS.....	99
ANNEXE VII - FORMULAIRE DE DISPONIBILITÉ POUR EFFECTUER DES SURVEILLANCES	100
ANNEXE VIII - LETTRE D'ENTENTE – TECHNICIENNE DE LABORATOIRE.....	102
ANNEXE IX - TÂCHES COMPLÉMENTAIRES.....	104
ANNEXE X - LETTRE D'ENTENTE – NOUVEAU CAMPUS.....	105
ANNEXE XI - ENTENTE SUR LES ACCOMPAGNATEURS TIC.....	106
ANNEXE XII - PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DES TÂCHES D'ENSEIGNEMENT	108
ANNEXE XIII - CONDITION DE TRAVAIL DES TECHICIENS EN TRAVAUX PRATIQUES	109

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

1.01 ANCIENNETÉ

Durée cumulative du lien d'emploi continu entre un enseignant et le Collège, calculée selon les dispositions de l'article 12.

1.02 ANNÉE D'ENGAGEMENT

Période de 12 mois prévue au contrat individuel de travail, durant laquelle l'enseignant est à l'emploi du Collège, soit du 1^{er} septembre d'une année au 31 août de l'année suivante.

1.03 ANNÉE SCOLAIRE

Période de temps comprenant les 200 jours de travail prévus au calendrier scolaire et répartis normalement entre le ou vers le 23 août d'une année et le 30 juin de l'année suivante.

1.04 CHAMP D'ENSEIGNEMENT

Discipline ou regroupement de disciplines mentionnées à l'article 24 de la convention.

1.05 CHARGE PROFESSIONNELLE

Tâche d'enseignement à laquelle peuvent s'ajouter des activités complémentaires et qui comprend les attributions mentionnées à la clause 24.06.

1.06 CLASSE

Chacune des 5 années d'étude au secondaire, soit: 1^{re} secondaire, 2^e secondaire, 3^e secondaire, 4^e secondaire et 5^e secondaire.

1.07 COLLÈGE

Collège Regina Assumpta (1995), personne morale légalement constituée et ayant son siège social au 1750 rue Sauriol Est, à Montréal.

1.08 CONJOINT

Sont considérées conjoint ou conjointe, les personnes :

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

1.09 CONVENTION

La présente convention collective de travail.

1.10 CYCLE

Période de 18 jours consécutifs d'enseignement, sur lesquels est répartie la grille horaire du Collège.

1.11 DISCIPLINE

Matière d'enseignement.

1.12 ENSEIGNANT

Personne légalement qualifiée pour enseigner ou en voie de l'être, employée par le Collège et couverte par l'accréditation émise en faveur du Syndicat.

1.13 ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET

Enseignant dont la tâche d'enseignement est de 60 périodes.

Toutefois, l'enseignant qui a 53 périodes d'enseignement ou plus et qui se déclare disponible pour assumer, jusqu'à concurrence de 60 périodes, des activités décrites à la clause 24.08 ou 24.18, est réputé à temps complet.

1.14 ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL

Enseignant, à l'exclusion de l'enseignant visé au deuxième paragraphe de la clause 1.13, dont la tâche d'enseignement est inférieure à 60 périodes, mais égale ou supérieure à 20 périodes.

1.15 ENSEIGNANT À LA LEÇON

Enseignant dont la tâche d'enseignement est inférieure à 20 périodes et qui n'assure pas de disponibilité.

1.16 ENSEIGNANT REMPLAÇANT

Enseignant à l'emploi du Collège pour assumer une charge professionnelle temporairement vacante suite à l'absence d'un enseignant.

1.17 ENSEIGNANT SUPPLÉANT

Enseignant qui donne des cours occasionnellement, à la place d'un enseignant temporairement absent.

1.18 ENSEIGNANT SURVEILLANT

Enseignant qui surveille un groupe d'élèves, sans fournir d'enseignement, en remplacement d'un enseignant temporairement absent.

1.19 ENSEIGNEMENT RÉGULIER

Ensemble des cours et des activités prévus à la convention assumé par l'enseignant.

1.20 FNEEQ

Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec.

1.21 GOUVERNEMENT

Gouvernement du Québec.

1.22 GRIEF

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

1.23 GROUPE-REPÈRE

Ensemble d'élèves regroupés pour les fins d'un cours tel que le groupe 304 constitué pour le cours de français ou le groupe 389 pour le cours d'anglais régulier et 398 pour le cours d'anglais enrichi.

1.24 MISE À PIED

Mesure non disciplinaire, résultant d'une baisse des besoins en effectif enseignant dans une discipline, par laquelle le Collège avise un enseignant non permanent qu'aucune tâche d'enseignement n'est disponible pour lui dans sa discipline pour l'année scolaire suivante.

1.25 MISE EN DISPONIBILITÉ

Mesure non disciplinaire, résultant d'une baisse des besoins en effectif enseignant dans une discipline, par laquelle le Collège avise un enseignant permanent qu'aucune tâche d'enseignement n'est disponible pour lui dans sa discipline, l'année scolaire suivante.

1.26 LES PARTIES

Le Collège et le Syndicat.

1.27 PÉRIODE D'ENSEIGNEMENT

Durée ordinaire d'un cours donné par un enseignant, égale à 60 minutes et par extension, unité d'évaluation aux fins du calcul de la tâche d'enseignement.

1.28 PROGRAMME

Contenu d'un cours publié par le ministère de l'Éducation, par le Collège ou encore par un autre organisme et identifié par un numéro du Ministère.

1.29 SALAIRE BRUT D'UNE JOURNÉE DE TRAVAIL

Salaires annuel brut divisé par 200.

1.30 SYNDICAT

Le Syndicat des enseignantes et des enseignants du collège Regina Assumpta.

1.31 TÂCHE D'APPARITEUR

Activité complémentaire prévue à la charge professionnelle de l'enseignant qui assume la responsabilité de la gestion du matériel d'un atelier, d'un laboratoire; cette gestion peut comprendre l'achat du matériel, le suivi de l'entretien et des réparations du matériel, l'inventaire du matériel, la préparation et le rangement du matériel, la gestion de la location du matériel.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01** Le Collège reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif et mandataire de toutes les personnes visées par l'accréditation émise en faveur du Syndicat.
- Un enseignant peut en tout temps être accompagné d'un représentant syndical lors d'une rencontre avec la direction.
- 2.02** La convention s'applique à tous les enseignants visés par l'accréditation.
- Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues ou non dans la présente convention entre un enseignant et le Collège n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 2.03** Lorsqu'un règlement du Collège touchant les conditions de travail, d'emploi et de traitement de l'enseignant vient en conflit avec la convention, cette dernière a préséance.
- 2.04** Le Syndicat reconnaît au Collège le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la convention.
- 2.05** Les parties conviennent de n'exercer, ni directement ni indirectement, de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre quiconque, fondées sur l'un ou l'autre des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*, ou à cause de ses activités ou statuts syndicaux, ou l'exercice d'un droit, ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la convention ou la loi.
- 2.06** Le Syndicat reconnaît que le Collège est une institution chrétienne et catholique et s'engage à en respecter le caractère.
- 2.07** Sauf lorsque prévu à la convention ou à moins d'entente entre les parties, le Collège ne peut confier qu'à des enseignants les fonctions ou attributions décrites à la clause 24.06.

ARTICLE 3 - AFFICHAGE ET RÉUNIONS

3.01 Le Syndicat peut afficher aux endroits convenus entre les parties les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser les membres du Syndicat.

3.02 Le Syndicat peut tenir des réunions dans les locaux du Collège après autorisation de celui-ci. Cette utilisation est sans frais sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des frais particuliers supplémentaires.

3.03 Le Collège convient de mettre à la disposition du Syndicat un local meublé de tables, de chaises et d'étagères que le Syndicat peut utiliser pour fins de secrétariat général. Ce local est à l'usage exclusif du Syndicat et doit être accessible tous les jours de 7 h à 22 h, du lundi au vendredi. Pour avoir accès à ce local en d'autres temps, le Syndicat avise le Collège. De plus, le Collège met à la disposition du Syndicat un casier dans la salle réservée aux enseignants.

Les dimensions du local syndical mis à la disposition du Syndicat par le Collège sont d'un minimum de 225 pieds carrés.

3.04 Le Collège fournit au Syndicat les services d'entretien de ce local selon les normes établies par le Collège, les services d'audiovisuel sans frais, les services de l'imprimerie et de photocopie selon les taux et délais normaux établis par le Collège. Les parties peuvent convenir de l'utilisation par le Syndicat de tout autre service ou équipement.

3.05 Le Syndicat peut distribuer tout document aux enseignants en le déposant à leur bureau, leur salle ou leur case respective.

ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL

4.01 Le Collège prélève sur le salaire brut de chaque enseignant visé par l'accréditation, un montant égal à toute cotisation fixée par résolution du Syndicat.

Le Collège prélève telle cotisation après réception d'une copie de la résolution mentionnée au précédent alinéa:

4.02 Le Collège s'engage à déduire la cotisation syndicale régulière répartie également sur chaque versement de salaire et à faire parvenir mensuellement au Syndicat le montant total perçu, accompagné d'un état détaillé de la perception. Cette remise est faite avant le 15 du mois suivant, sauf au cours des mois de septembre et octobre où les circonstances peuvent provoquer un délai additionnel de quelques jours.

L'état détaillé indique : les nom et prénom(s) des enseignants, le 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. Il comprend en outre, le salaire et les déductions cumulatifs.

Pour toute autre cotisation, le Collège dispose d'un délai de 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.

Le Collège fournit au Syndicat, le plus tôt possible et au plus tard le 15 février de chaque année, un état des cotisations syndicales perçues de chaque enseignant au cours de l'année civile précédente. De plus, le Collège inscrit ce montant sur les formules T4 et Relevés 1.

4.03 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, le Collège retient la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci jusqu'à la décision du commissaire du travail, suivant les dispositions du Code du travail, pour la remettre ensuite en accord avec ladite décision.

ARTICLE 5 - ACTIVITÉS SYNDICALES

- 5.01**
- a) Sous réserve des dispositions du présent article et pourvu que le Collège en soit informé, l'enseignant désigné par le Syndicat peut s'absenter afin de participer à des activités syndicales officielles. Durant ces absences, le Collège maintient le traitement conformément aux alinéas b) et c) de la présente clause.
 - b) Il n'y a cependant lieu à remboursement que si la participation de l'enseignant à de telles activités syndicales l'empêche d'accomplir la charge professionnelle prévue pour lui à l'horaire du Collège et que si le Collège fait effectivement remplacer l'enseignant.
 - c) Le remboursement est égal au montant versé à la personne qui a remplacé l'enseignant.
- 5.02 A)** Une libération peut être refusée:
- a) si l'enseignant a déjà bénéficié, pendant l'année scolaire courante, d'autorisation d'absence à ces fins d'une durée totale de 15 jours de travail;
 - b) si la demande porte sur une durée supérieure à cinq jours de travail consécutifs;
 - c) si l'avis est donné moins de cinq jours de travail avant le départ de l'enseignant;
 - d) si plus de trois enseignants s'absentent pendant la même journée pour participer à des activités syndicales.
- B)** Les alinéas a), b), c) et d) ne s'appliquent pas à un enseignant qui agit comme témoin, procureur ou assesseur à l'occasion de l'arbitrage d'un grief.
- 5.03** Le représentant du Syndicat qui accompagne un enseignant lors de la présentation ou de la discussion de son grief avec le Collège, peut s'absenter de son travail après avoir donné un avis au Collège dans un délai raisonnable, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat.
- 5.04** Sont libérés sans perte de traitement, mais avec remboursement au Collège par le Syndicat, le plaignant, le représentant syndical et tout enseignant appelé comme témoin par le Syndicat.

5.05

- a) L'horaire d'enseignement des membres du comité exécutif du Syndicat est aménagé de telle sorte qu'il accorde à chacun de ses membres, et ce, de façon concomitante, 5 périodes par cycle de 18 jours. Les noms sont transmis au plus tard le 1^{er} mai pour l'année scolaire suivante. Dans la mesure du possible, ce temps pourrait se situer à la 5^e et à la 6^e période.
- b) Le Collège accorde pour l'année scolaire suivante, sur demande présentée par le Syndicat avant le 1^{er} mai qui précède, une libération partielle de sa charge professionnelle à un membre de l'exécutif du Syndicat. Telle libération est avec traitement et elle est assumée par le Syndicat selon les dispositions de la clause 5.01.

La libération partielle demandée ne peut faire en sorte que le total de périodes d'enseignement d'un groupe-repère soit partagé entre deux enseignants.

En cours d'année scolaire, sur demande du Syndicat présentée dans un délai d'au moins 21 jours, le Collège libère en totalité de sa charge professionnelle un membre de l'exécutif du Syndicat, et ce, pour le reste de l'année scolaire. Cependant, les parties peuvent convenir d'un autre arrangement quant à la libération accordée. Telle libération est assumée par le Syndicat selon les dispositions de la clause 5.01.

- c) Le Collège accorde, à la personne qui occupe la présidence du Syndicat, sans perte de traitement ni remboursement par celui-ci, un maximum de 12,5 périodes par cycle de 18 jours pour vaquer à ses occupations syndicales, et ce, pour chaque année de la convention.

7,5 autres périodes pourront également lui être accordées par cycle de 18 jours. Telle libération est assumée par le Syndicat selon les dispositions de la clause 5.01.

5.06

- a) Si un enseignant est élu à un poste de l'exécutif de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) ou du Conseil central ou à la coordination du regroupement du privé de la Fédération nationale des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), le Collège, sur avis adressé à cette fin 21 jours à l'avance, libère l'enseignant avec traitement, incluant les avantages sociaux, le tout remboursable par le Syndicat. Ce congé est renouvelable annuellement.

- b) La même disposition s'applique pour une période de trois ans à compter du début de la libération, à moins d'entente entre les parties, à l'enseignant appelé à remplir une fonction syndicale permanente.
- c) L'enseignant, membre du Bureau fédéral de la Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec (FNEEQ – CSN) peut, sans perte de traitement, s'absenter de son travail jusqu'à un maximum de 15 jours de travail par année d'enseignement avec remboursement par le Syndicat selon les dispositions de la clause 5.01.

5.07

- a) Quand l'enseignant désire reprendre sa tâche d'enseignement, il donne au Collège un préavis de 21 jours. Dans le cas d'une fonction non électorale, le retour au travail doit coïncider avec le début d'une année scolaire. De plus, dans le cas d'une fonction électorale, le retour au travail est également possible le 1^{er} janvier.
- b) Si l'enseignant cesse d'exercer ses fonctions syndicales et qu'il lui est impossible de reprendre immédiatement sa charge professionnelle à cause des conditions prévues au paragraphe précédent, cet enseignant bénéficie alors d'un congé sans traitement à compter de la date où le Collège est officiellement avisé de cette situation par l'organisme pour lequel l'enseignant est libéré. Pendant ce congé sans traitement, l'enseignant continue à jouir de tous les droits qui étaient les siens comme enseignant libéré avec traitement. De plus et aux mêmes conditions, dans le cas du retour prévu au présent article, le Collège accorde, sur demande présentée au moment prévu pour l'avis de retour, un congé sans traitement d'une durée maximale d'un an.

5.08

Les sommes dues par le Syndicat au Collège à titre de remboursement de traitement sont payées dans les 30 jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte mensuel détaillé indiquant le nom de l'enseignant absent, la durée de l'absence, le nom du suppléant et le montant à être versé.

5.09

L'enseignant libéré pour activités syndicales est considéré à l'emploi du Collège. Il conserve son statut et demeure assujéti aux dispositions de la convention qui lui sont applicables.

5.10

Lors d'une assemblée syndicale, les enseignants dont le service est requis au même moment, peuvent s'absenter sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, dans la mesure où les aménagements d'horaire sont possibles et acceptés par la direction.

ARTICLE 6 - COMMUNICATION ET INFORMATION

6.01 Le plus tôt possible et au plus tard le 15 octobre, le Collège rend disponible au Syndicat les informations suivantes:

- a) la liste des enseignants pour l'année courante;
- b) le formulaire «*fiche de l'enseignant*» tel qu'il apparaît à l'Annexe 1 pour chaque enseignant;
- c) l'horaire de chaque enseignant;
- d) la liste des élèves par groupe-repère;

Le Syndicat est également avisé avec diligence de tout changement de fonctions ou de tâche d'enseignement, de toute démission ou mise à la retraite ainsi que de tout engagement d'un nouvel enseignant.

6.02 Le Collège transmet au Syndicat copie de tout document d'ordre général distribué à un groupe d'enseignants ou à l'ensemble des enseignants.

6.03 Le Collège fournit au Syndicat, au plus tard le 30 octobre, la liste des membres du Conseil d'administration du Collège.

ARTICLE 7 - COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)

7.01 Le Comité des relations du travail (CRT) réunit les parties. Il a pour fonction:

- d'étudier toute question soumise par l'une ou l'autre des parties qui touche les conditions de travail prévues ou non à la convention;
- de régler, dans toute la mesure du possible, toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention;
- de favoriser des échanges suivis entre le Syndicat et le Collège.

7.02 Le CRT est composé d'un maximum de trois personnes issues de chacune des parties et désignées par celles-ci.

Dans les 30 jours qui suivent la signature de la convention et par la suite avant le 1^{er} mai de chaque année, chaque partie désigne ses représentants et en informe l'autre partie.

Si l'une des parties devait procéder au remplacement permanent d'un ou de plusieurs de ses représentants, elle informe, par écrit, l'autre partie du nom de cette ou de ces personnes.

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

Le comité établit ses règles de fonctionnement sous réserve de celles déjà convenues au présent article.

7.03 Le CRT se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et le Collège convoque les représentants de chacune des parties. Le CRT doit se réunir dans les 10 jours de travail de la réception d'une telle demande. Le CRT se tient pendant les heures normales de travail telles qu'elles sont prévues à la clause 24.27. Toutefois, pendant les vacances d'été et les périodes de congé, le CRT ne peut être convoqué sans l'accord du Syndicat et du Collège.

L'ordre du jour, comportant tout point que soit le Collège, soit le Syndicat veut y inscrire, doit être transmis à l'autre partie au moins deux jours de travail avant cette réunion. À la même occasion, les membres du CRT reçoivent toute la documentation appropriée.

7.04 Le Collège publie, à l'intention de l'ensemble des enseignants, toute entente de portée collective, et ce, dans les 10 jours de travail suivant la conclusion de l'entente, à moins d'un autre délai convenu par les parties.

7.05 Le Collège et le Syndicat préparent à tour de rôle un projet de compte-rendu de rencontre à soumettre à l'autre partie pour approbation. À moins d'entente entre les parties, la version finale du compte-rendu doit être signée par un membre de chaque parti dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables.

7.06 Un enseignant dont la situation individuelle est discutée au CRT peut, à la demande de l'une des parties, assister à la période de la réunion concernant sa situation et y être entendu.

Dans les 10 jours suivant la réunion du CRT portant sur le sujet, le Collège fait part de sa décision à l'enseignant concerné.

7.07 Tout grief déposé conformément à l'article 8 peut être soumis au Comité par le Collège ou le Syndicat.

Le Comité doit alors s'en saisir à sa prochaine réunion et tenter d'en arriver à un règlement, conformément aux dispositions du présent article.

Dans ce cas, les délais prévus à la clause 8.03 sont prolongés de 10 jours à moins que les parties ne conviennent d'un autre délai.

7.08 Une entente ou le règlement d'un litige intervenu dans le cadre du présent article lie le Collège et le Syndicat.

Toutefois, une telle entente ou règlement ne peut avoir pour effet de restreindre les droits de l'enseignant prévus à la convention, sauf si celui-ci est partie à l'entente.

7.09 Au moins une fois par année, entre les mois de janvier et de mars, le CRT se rencontre pour échanger sur la convention collective et les changements qu'il pourrait être opportun d'y apporter. S'il le juge nécessaire, le CRT peut former un sous-comité pour discuter de ces possibles changements. Les parties conviennent qu'à défaut d'une entente, la convention actuelle continue de s'appliquer.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 8.01** Les parties conviennent de régler les griefs localement dans toute la mesure du possible.
- Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent article.
- 8.02** Si le Syndicat, un groupe d'enseignants ou un enseignant désire formuler un grief, il doit le déposer par écrit à la personne désignée par le Collège dans les 45 jours suivant la connaissance des faits qui y donnent lieu, mais dans un délai maximum de six mois de la survenance de ces faits.
- 8.03** À compter de la date du dépôt d'un grief, le Collège dispose de 15 jours pour communiquer, par écrit, au Syndicat sa réponse au grief.
- 8.04** À moins d'un règlement entre les parties ou à moins que le Syndicat ou l'enseignant ou le groupe d'enseignants ne se soit désisté du grief, l'une ou l'autre des parties peut référer le grief à l'arbitrage après l'expiration du délai prévu à la clause 8.03.
- 8.05** Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la convention sont décidés par un arbitre unique choisi par les parties.
- À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre ou à défaut de capacité d'agir de celui-ci, les parties peuvent s'entendre sur un nouvel arbitre ou demander au ministre du Travail d'en nommer un.
- 8.06** Aux fins du dépôt écrit du grief, une formule suffisamment claire doit être remplie par l'enseignant, le groupe d'enseignants ou le Syndicat, établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui s'y rapportent, spécifiant la date de la connaissance ou de la survenance du fait qui donne naissance au grief, et indiquant le correctif requis. Une erreur technique dans la formulation du grief ne porte pas atteinte à sa validité, la rédaction du grief étant à titre indicatif. Advenant modification dans la rédaction, la nature du grief ne doit pas être changée.
- 8.07** La sentence arbitrale est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout enseignant concerné.
- 8.08** L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter, ni en soustraire quoi que ce soit.
- 8.09** Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage et les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par chacune des parties.

- 8.10** L'arbitre possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.
- 8.11** Si la sentence de l'arbitre maintient un enseignant dans ses fonctions, celui-ci reprend tous ses droits, ses années d'expérience, ses avantages sociaux et autres avantages comme s'il n'avait pas subi de mesure disciplinaire, à moins que l'arbitre n'en décide autrement.
- 8.12** Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celui qui a déposé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.
- S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties à l'arbitre lui soumet le différend pour sentence finale. L'arbitre conserve compétence pour en fixer le montant.
- 8.13** Le grief se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis, conduisant directement au calcul de la rémunération, peut être soumis dans un délai d'un an. L'enseignant a alors droit au montant total dont il a été privé, comme si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise.
- 8.14** Pendant la période des vacances des enseignants au cours des mois de juillet et d'août, les délais prévus à la clause 8.02 ne courent pas.

ARTICLE 9 - RESPONSABILITÉ CIVILE

- 9.01**
- a) Le Collège s'engage à protéger l'enseignant dès que la responsabilité civile de ce dernier est mise en cause par le fait de l'exercice de ses fonctions. Le Collège s'engage alors à prendre fait et cause pour l'enseignant et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à cet égard.
 - b) De plus, toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de salaire ni de droits.
 - c) Les engagements pris par le Collège au présent article ne s'appliquent pas pour toute situation où l'enseignant est trouvé coupable ou s'avoue coupable d'une infraction criminelle. Dans un tel cas, si des dépenses ont été engagées par le Collège, l'enseignant a l'obligation de les rembourser sans délai.
 - d) L'enseignant est soumis à l'égard du Collège aux obligations d'un assuré à l'endroit de son assureur, quant à la bonne foi, la collaboration et la communication en temps utile d'un événement ou d'une réclamation. Il ne peut admettre sa responsabilité ni préjudicier à la défense que le Collège veut opposer à la réclamation.
 - e) Le défaut de se conformer à ces obligations peut entraîner un refus de couverture ou d'indemnisation.
- 9.02**
- Le Collège dédommage tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels, normalement utilisés ou apportés au Collège pour les fins de son enseignement, sauf si l'enseignant a fait preuve de négligence grossière. Dans le cas où telle perte, vol ou destruction seraient déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignant, la compensation versée sera égale à la franchise prévue à ladite assurance et effectivement assumée par ce dernier jusqu'à concurrence de 3 000 \$.
- Pour se prévaloir de la présente protection, l'enseignant doit au préalable avoir obtenu du Collège l'autorisation écrite d'utiliser aux fins ci-haut déterminées ses biens personnels.
- 9.03**
- Le Collège n'entend pas recourir aux services d'un enseignant pour le transport des élèves.

ARTICLE 10 - DÉTERMINATION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS

10.01 Pour évaluer le nombre d'enseignants, en équivalent charge complète, nécessaire pour assumer les tâches d'enseignement, les activités complémentaires à l'enseignement et les libérations pour une année d'enseignement donnée, le Collège procède de la façon suivante:

- a) il établit le nombre total d'élèves prévus pour l'année d'enseignement suivante;
- b) il distribue les élèves par groupe-repère et établit le nombre de périodes d'enseignement que représente cette distribution;
- c) il établit aussi la somme des périodes qui résulte des activités complémentaires à l'enseignement et des libérations de charge. La liste des tâches complémentaires en date de la signature de la convention collective se trouve à l'annexe IX.
- d) la somme des périodes, telle qu'établie en b) et en c), divisée par la charge professionnelle maximale d'un enseignant détermine le nombre d'enseignants en équivalent charge complète requis pour une année donnée.

- 10.02**
- a) Avant que ne débute le processus d'attribution des tâches d'enseignement, l'enseignant permanent qui souhaite échanger sa tâche d'enseignement (discipline(s) et/ou classe(s)) en informe le Collège qui en apprécie la faisabilité.
 - b) Le Collège prépare ensuite son projet de tâches d'enseignement. En respectant l'ancienneté et la discipline, sous réserve de l'alinéa précédent, le Collège propose à l'enseignant permanent la même tâche d'enseignement (discipline(s) et classe(s)) qu'il détenait l'année précédente dans la mesure où elle est maintenue et qu'elle n'ait pas déjà été attribuée à un enseignant plus ancien à la suite de l'application de l'article 13.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas où une tâche d'enseignement comprenait, l'année précédente, un nombre de périodes de cours excédentaires à la charge maximale, le Collège affiche l'excédent de tâches conformément aux dispositions de la clause 24.15 a) elle est attribuée selon les règles énoncées à la convention collective à l'enseignant qui a postulé.

- c) Dans le cas où un programme a un nouveau code de cours ministériel, l'enseignant dont la tâche d'enseignement comprend ce programme se voit attribuer ce nouveau cours dans la mesure où cet enseignant est légalement qualifié.

Si l'enseignant refuse cette attribution, l'enseignant demande au Collège de lui attribuer une tâche d'enseignement occupée par un enseignant moins ancien dans le ou les champs d'enseignement pour lequel ou lesquels il détient la compétence légale. Le Collège attribue à l'enseignant la tâche indiquée par celui-ci.

Pour des motifs sérieux et exceptionnels, le Collège se réserve le droit de procéder autrement, après consultation avec le syndicat. En cas de désaccord, l'une ou l'autre des parties, après en avoir référé au CRT, peut recourir à la procédure de grief.

- d) Lorsqu'il y a plus d'un code ministériel pour une même discipline dans une même classe, dans la mesure où la confection des horaires le permet, l'attribution des groupes se fait :

1. Par une décision d'équipe et par consensus.
2. S'il n'y a pas de consensus, par ancienneté.

En cas d'impossibilité, l'attribution des groupes se fait en fonction de l'horaire.

- e) Dans le cas où une tâche d'enseignement est nouvellement créée, devient vacante suite au départ définitif d'un enseignant ou occupée par un enseignant non permanent, celle-ci est affichée conformément aux dispositions de la clause 24.15 a) et elle est attribuée selon les règles ci-haut énoncées à l'enseignant qui a postulé
- f) La tâche d'enseignement d'un enseignant non permanent est attribuée en respectant l'ancienneté et la discipline.
- g) Si l'enseignant ne détient pas une autorisation provisoire, la tâche d'enseignement est affichée à l'interne aux fins de vérifier si un enseignant permanent qualifié est disponible et intéressé à assumer cette tâche d'enseignement. Si personne ne se manifeste, le Collège affiche la tâche à l'externe.
- h) Le Collège favorise toujours l'engagement d'un enseignant légalement qualifié.

À défaut d'un enseignant légalement qualifié, le Collège favorise le candidat disposant d'une autorisation provisoire.

10.03 Dans la mesure du possible, pour combler des tâches d'enseignement le Collège embauche des enseignants à temps complet. Le Collège consulte la personne responsable de champ dans le processus d'embauche incluant la préparation et la participation à l'entrevue. Cette consultation ne peut avoir pour effet de retarder indûment un tel engagement.

10.04 L'engagement d'un enseignant à temps complet, à temps partiel ou à la leçon doit être fait par écrit sur un formulaire tel qu'annexé aux présentes (Annexe II) et copie de ce contrat doit être transmise au Syndicat dès sa signature. Le Collège convient de remettre le texte de la convention à tout nouvel enseignant, avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi le contrat peut être considéré comme nul et sans effet par l'enseignant concerné. Le contrat peut également être considéré comme nul et sans effet si le Collège apporte des amendements à l'Annexe II sans en avoir convenu avec le Syndicat.

De la même façon, l'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'enseignant et le Collège peuvent convenir d'un délai pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel peut être considéré comme nul et non avenue à moins que le retard ne soit dû à l'institution qui émet lesdits documents.

10.05 Sous réserve de la clause 10.07, le contrat d'engagement d'un enseignant se reconduit automatiquement à moins qu'un avis de mise en disponibilité ou de mise à pied ne soit signifié à l'enseignant, par écrit, le ou avant le 30 avril, conformément à la clause 13.02.

10.06 Si le Collège refuse de renouveler le contrat d'engagement d'un enseignant non permanent, il doit, par écrit, aviser l'enseignant du non-renouvellement du contrat au plus tard le 30 avril, indiquant les motifs du non-renouvellement. Le Collège transmet au même moment une copie de l'avis au Syndicat.

Le non-renouvellement du contrat d'engagement d'un enseignant non permanent n'est pas matière à grief, sauf si l'enseignant a complété deux ans et plus de service continu.

10.07

Au moment de l'engagement d'un enseignant remplaçant, le contrat doit stipuler si le poste que l'enseignant occupera est temporairement vacant, en raison d'un prêt de service, d'un congé d'études, d'un congé pour activités syndicales, d'un congé de maladie ou de maternité, d'un congé pour enseignement à l'étranger en vertu de la clause 21.03 ou d'un congé en vertu de l'article 22 ou 23. Le contrat doit préciser le nom du bénéficiaire de ce congé. Un tel contrat prend fin sans avis et sans tacite reconduction au retour du bénéficiaire du congé à moins que ce dernier ne fasse défaut de réintégrer son poste, auquel cas le contrat de l'enseignant remplaçant se termine à la fin de l'année scolaire en cours. Le poste est par la suite comblé selon les dispositions prévues à la clause 10.02.

L'ancienneté de l'enseignant remplaçant cesse de s'accumuler, mais demeure à son crédit pour une période de six (6) mois suivant la fin de son contrat de remplacement. L'enseignant qui n'obtient pas un nouveau contrat dans les six (6) mois suivant la fin de son remplacement perd son ancienneté.

ARTICLE 11 - PERMANENCE

11.01 L'enseignant légalement qualifié qui a acquis 2 années d'ancienneté acquiert sa permanence le 30 juin de l'année scolaire en cours, sauf si son contrat n'a pas été renouvelé au 30 avril précédent conformément à l'article 10.06. En conséquence, un enseignant qui n'est pas légalement qualifié ne peut obtenir sa permanence.

11.02 Un surplus de personnel n'est pas un motif pour ne pas octroyer la permanence.

11.03 Un enseignant permanent à temps complet, non-remplaçant, peut, pour des motifs autres que ceux déjà prévus à la convention, demander une réduction de sa charge professionnelle maximale pour l'année scolaire suivante. Telle demande doit parvenir par écrit au Collège avant le 1^{er} avril.

L'autorisation du Collège est donnée par écrit avant le 30 avril et elle ne peut être refusée sans motif valable.

L'enseignant permanent à temps complet qui a fait une telle demande conserve son statut d'enseignant permanent à temps complet pour une période ne dépassant pas deux (2) années scolaires. Cependant, l'enseignant doit faire la demande annuellement avant le 1^{er} avril. L'enseignant accumule son ancienneté comme s'il était à temps complet. Pour les autres droits et privilèges prévus à la convention, ils sont calculés au prorata du temps travaillé.

Après deux (2) années scolaires de réduction, l'enseignant peut revenir à temps complet et conserver son statut d'enseignant permanent à temps complet ou conserver dorénavant le statut d'enseignant permanent à temps partiel.

ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

12.01 À l'entrée en vigueur de la convention, la liste officielle d'ancienneté est celle qui apparaît à l'annexe III.

Pour la confection de la liste d'ancienneté, le Collège calcule celle-ci de la façon prévue aux clauses 12.02, 12.03 et 12.04. Cette ancienneté s'ajoute à celle reconnue par la liste officielle d'ancienneté visée au paragraphe précédent.

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

- a) pour l'enseignant à temps complet: une année d'engagement vaut une année d'ancienneté;
- b) pour l'enseignant à temps partiel ou à la leçon: au prorata de sa tâche d'enseignement par rapport à la tâche d'enseignement d'un enseignant à temps complet.

Un enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté par année d'engagement.

12.03 La liste d'ancienneté est transmise au Syndicat et affichée dans les 30 jours suivant le début de l'année scolaire et elle comprend pour chaque enseignant les renseignements suivants:

- le nom;
- le statut d'emploi;
- la ou les disciplines inscrites au contrat;
- le 1^{er} jour de travail;
- l'ancienneté acquise à la fin de l'année d'engagement précédente, exprimée en années et fractions d'année.

La période d'affichage est de 30 jours.

À l'expiration de cette période de 30 jours, la liste est réputée conforme sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Au plus tard le 1^{er} novembre de chaque année, la liste d'ancienneté est affichée sur le site intranet du Collège.

Si l'ancienneté d'un enseignant est corrigée à la suite d'une contestation, la liste est immédiatement corrigée. Ces corrections ne peuvent avoir d'effet rétroactif au-delà de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

12.04

L'ancienneté s'accumule:

- a) durant une absence due soit à un accident du travail, soit à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, et ce, jusqu'à concurrence de 24 mois;
- b) durant un congé de perfectionnement;
- c) durant un congé pour activités professionnelles prévu à la convention;
- d) durant un congé, une absence ou une libération pour activités syndicales prévus à la convention;
- e) durant un congé prévu à l'article 18 et selon les modalités qui y sont stipulées;
- f) durant une période d'invalidité, et ce, jusqu'à concurrence de 24 mois;
- g) durant la suspension de l'enseignant;
- h) pendant les trois premières années au cours desquelles l'enseignant occupe au Collège un poste de cadre ou de professionnel non enseignant;
- i) durant un congé spécial ou dans le cas de force majeure;
- j) durant tout autre congé prévu à la convention et selon les modalités qui y sont stipulées.

12.05 L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit de l'enseignant:

- a) pendant un congé pour charge publique;
- b) pendant la mise en disponibilité de l'enseignant tant que son nom demeure inscrit sur la liste de rappel;
- c) pendant la mise à pied d'un enseignant non permanent tant que son nom demeure inscrit sur la liste de rappel;
- d) après la première année d'un congé sans traitement qui est renouvelé;
- e) durant les 12 premiers mois qui suivent les périodes prévues aux alinéas a) et f) de la clause 12.04;
- f) durant les six (6) premiers mois suivant la fin du contrat de remplacement de l'enseignant.

12.06 L'enseignant perd son ancienneté et son emploi d'enseignant:

- a) lors de la démission de l'enseignant;
- b) après la période prévue aux alinéas b) et c) de la clause 12.05;
- c) lors du refus ou de la négligence d'un enseignant mis à pied ou en disponibilité d'accepter de reprendre le travail pour une charge professionnelle à cinquante pour cent (50%) et plus dans les sept jours à la suite d'un rappel notifié par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue;
- d) après la période prévue à l'alinéa h) de la clause 12.04 et les alinéas e) et f) de la clause 12.05;
- e) lors d'un non-renouvellement;
- f) lors du congédiement de l'enseignant.

12.07 L'ancienneté de l'enseignant non légalement qualifié pour enseigner lui est reconnue dès qu'il obtient la qualification légale pour enseigner.

ARTICLE 13 - MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

13.01 Pendant une année d'engagement, le Collège ne peut abolir une tâche d'enseignement. Cependant, pour l'année d'engagement suivante, le Collège peut, après avoir informé le Syndicat, réduire le nombre d'enseignants en procédant selon les clauses 13.02 et 13.03.

13.02 Advenant la nécessité de procéder à une mise à pied ou à une mise en disponibilité d'un enseignant, le Collège avise par écrit l'enseignant concerné et le Syndicat, au plus tard le 30 avril, de sa mise en disponibilité ou de sa mise à pied à compter de la prochaine année d'engagement.

13.03 L'ordre des mises à pied ou des mises en disponibilité est le suivant:

- a) le Collège met d'abord à pied les enseignants à la leçon, puis les enseignants non permanents à temps partiel;
- b) ensuite, le Collège effectue la mise à pied de l'enseignant non permanent à temps complet en commençant par celui ayant le moins d'ancienneté; à ancienneté égale, celui qui a le moins d'expérience, et à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité;
- c) ensuite, le Collège effectue la mise en disponibilité de l'enseignant permanent en commençant par celui ayant le moins d'ancienneté; à ancienneté égale, par celui qui a le moins d'expérience; à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité; à scolarité égale, celui qui a le moins de disciplines; à nombre égal de disciplines, on procède par tirage au sort.

13.04 Si aucun enseignant ne désire combler une tâche d'enseignement disponible dans une discipline, le Collège peut obliger l'enseignant permanent, qui a cette discipline au sens de la clause 13.05, à combler cette tâche d'enseignement.

Le Collège ne peut cependant obliger un enseignant à combler une tâche d'enseignement disponible si un autre enseignant ayant la discipline voulue désire la combler.

13.05 Un enseignant peut, en vertu de son ancienneté, changer de discipline lorsqu'une tâche d'enseignement est devenue disponible dans une autre discipline s'il possède les qualifications requises ou si cette nouvelle discipline correspond à sa formation.

Aux fins du paragraphe précédent, est réputé posséder les qualifications requises l'enseignant qui répond à l'un des critères suivants:

- a) la discipline est inscrite spécifiquement à son brevet d'enseignement ou sur tout autre document officiel attestant de sa capacité légale d'enseigner;
- b) l'enseignant détient un diplôme universitaire dans la discipline;
- c) l'enseignant a obtenu un minimum de 30 crédits de niveau universitaire dans la discipline;
- e) l'enseignant a enseigné la discipline l'équivalent de deux années à temps complet au cours des sept dernières années ;
- e) l'enseignant a enseigné la discipline à temps complet pendant cinq années.

13.06 L'enseignant mis en disponibilité conserve son lien d'emploi avec le Collège pendant les deux années scolaires qui suivent sa mise en disponibilité.

13.07 L'enseignant non permanent mis à pied conserve son lien d'emploi avec le Collège pendant l'année scolaire qui suit celle où il a été mis à pied.

13.08 L'enseignant mis en disponibilité ou mis à pied, doit, dans les sept jours, suite à un rappel notifié par courrier recommandé expédié à sa dernière adresse connue pour une charge professionnelle de cinquante pour cent (50%) et plus, reprendre le travail ou demander au Collège de pourvoir à son remplacement jusqu'à la fin de l'année d'engagement en cours, s'il désire conserver son lien d'emploi et continuer à bénéficier des avantages énoncés au présent article.

Si la charge professionnelle offerte est à moins de cinquante pour cent (50%) et que l'enseignant refuse de se présenter au travail et d'occuper la charge professionnelle offerte, l'enseignant demeure mis en disponibilité ou mis à pied.

- 13.09** Durant les deux années de sa mise en disponibilité ou durant l'année de sa mise à pied, l'enseignant concerné est inscrit sur la liste de rappel du Collège. Cette liste de rappel est révisée le 1^{er} septembre et le 1^{er} février de chaque année. L'enseignant inscrit sur la liste de rappel y demeure tant que le Collège ne le rappelle pas pour combler une tâche d'enseignement disponible, et ce, jusqu'à la fin de la troisième année de mise en disponibilité pour l'enseignant permanent ou jusqu'à la fin de l'année suivant l'année de sa mise à pied pour l'enseignant non permanent.
- 13.10** Lorsqu'il y a une tâche d'enseignement à combler au début de l'année scolaire ou après le début de l'année scolaire le Collège envoie à tous les enseignants par courriel la tâche à combler et les enseignants ont un (1) jour ouvrable pour y répondre. Le Collège tente, sous réserve de la clause 13.05, de compléter les tâches d'enseignement des enseignants à temps partiel déjà à l'emploi du Collège. Par la suite, sous réserve de la clause 13.05, le Collège procède au rappel des enseignants dont le nom apparaît sur la liste de rappel, en commençant par les enseignants permanents ayant le plus d'ancienneté et, s'il n'y a plus d'enseignants permanents sur la liste, les enseignants non permanents selon l'ancienneté, avant de procéder à l'embauche d'un nouvel enseignant.

13.11 Dans la situation où un enseignant perd une partie de sa tâche d'enseignement, l'enseignant doit informer la direction s'il souhaite combler sa tâche ou la changer en totalité. Voici ses deux options :

1- L'enseignant demande au Collège de remplacer la partie perdue de sa tâche d'enseignement en demandant d'abord et avant tout une tâche disponible;

Si l'enseignant n'atteint pas la charge professionnelle prévue à son contrat, l'enseignant demande au Collège de lui attribuer une partie de tâche d'enseignement occupée par l'enseignant ayant le moins d'ancienneté dans le ou les champs d'enseignement pour lequel ou lesquels il détient la compétence légale.

Ou

2- L'enseignant demande au Collège de changer la totalité sa tâche d'enseignement :

L'enseignant demande au Collège de lui attribuer une tâche d'enseignement occupée par un enseignant moins ancien dans le ou les champs d'enseignement pour lequel ou lesquels il détient la compétence légale. Le Collège attribue à l'enseignant la tâche indiquée par celui-ci.

Pour des motifs sérieux et exceptionnels, le Collège se réserve le droit de procéder autrement, après consultation avec le syndicat. En cas de désaccord, l'une ou l'autre des parties, après en avoir référé au CRT, peut recourir à la procédure de grief.

13.12 Dans la situation où un enseignant perd la totalité de sa tâche d'enseignement, l'enseignant demande au Collège de lui attribuer une tâche d'enseignement occupée par un enseignant moins ancien dans le ou les champs d'enseignement pour lequel ou lesquels il détient la compétence légale. Le Collège attribue à l'enseignant la tâche indiquée par celui-ci.

Pour des motifs sérieux et exceptionnels, le Collège se réserve le droit de procéder autrement, après consultation avec le syndicat. En cas de désaccord, l'une ou l'autre des parties, après en avoir référé au CRT, peut recourir à la procédure de grief.

ARTICLE 14 - ALIÉNATION ET FERMETURE DU COLLÈGE

- 14.01** Si le Collège entend aliéner, céder, fermer ou concéder son entreprise, en tout ou en partie, à une commission scolaire régionale ou à une personne morale de droit public ou privé, il en informe le Syndicat en temps utile et si possible 90 jours avant la transaction envisagée ou la fermeture. Il convient également d'étudier en CRT les conséquences éventuelles pour les enseignants d'une telle aliénation, cession, fermeture ou concession.
- 14.02** Dans le cas d'une fermeture du Collège, les parties mettront sur pied un comité de placement à l'intention des enseignants affectés par la fermeture.
- 14.03** Si le Collège entreprend des pourparlers ou des démarches en vue de la cession ou du transfert total ou partiel de ses responsabilités administratives ou scolaires à une corporation publique, semi-publique ou privée ou s'il procède à la création d'une corporation qui dépendrait de lui pour prendre charge de l'institution d'enseignement, le Collège s'engage à informer tout acquéreur éventuel de l'existence de l'accréditation syndicale et remettre à cet acquéreur éventuel une copie de la convention collective alors en vigueur.

ARTICLE 15 - MESURE DISCIPLINAIRE

- 15.01** Avant d'imposer une mesure disciplinaire à un enseignant, le Collège doit lui avoir au préalable et par écrit, fait part de ses doléances à au moins deux reprises dans une même année d'enseignement sur un sujet identique ou similaire aux fins de permettre à l'enseignant de s'amender.
- 15.02** L'imposition d'une mesure disciplinaire à un enseignant doit lui être communiquée par écrit, motifs à l'appui, de même qu'au Syndicat. L'enseignant peut dans les cinq jours de la réception de l'avis disciplinaire remettre sa démission par écrit au Collège.
- 15.03** Toute doléance ou pièce incriminante versée au dossier d'un enseignant peut être contestée par l'enseignant ou le Syndicat et faire l'objet d'un grief.
- Au cas de contestation de la mesure disciplinaire par voie de grief, le Collège supporte devant l'arbitre le fardeau de la preuve quant aux motifs et quant au bien-fondé de la mesure. Il doit s'en tenir aux motifs déjà invoqués dans l'avis disciplinaire.
- 15.04** Aucun aveu signé par un enseignant ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé en présence d'un représentant du Syndicat.
- 15.05** Toute doléance adressée à un enseignant ne peut être utilisée contre lui s'il s'est écoulé un an sans qu'un autre avis portant sur un sujet de nature similaire lui ait été adressé.

- 15.06** En tout temps, pendant les heures normales de travail, l'enseignant accompagné ou non d'un représentant du Syndicat peut consulter son dossier qui comprend:
- a) la formule de demande d'emploi;
 - b) le contrat d'engagement;
 - c) toute autorisation de déduction;
 - d) tout document visant ou impliquant nommément l'enseignant et portant sur sa prestation de travail qui lui a été préalablement communiqué et dont l'enseignant a attesté la réception ou la communication, tels les avis, aveux, remarques défavorables et pièces incriminantes;
 - e) toute postulation pour une tâche d'enseignement;
 - f) toute attestation de scolarité ou d'expérience de l'enseignant;
 - g) toute attestation versée par l'enseignant faisant foi de sa participation à un comité créé par le ministère de l'Éducation ou par le Collège, de même que de toute activité professionnelle accomplie au Collège.
- 15.07** L'enseignant ne peut être congédié qu'à l'expiration de son contrat. Si le Collège lui communique cette décision après le 30 avril précédant l'expiration de son contrat, au moins un des deux avis de doléances prévus à la clause 15.01 doit être justifié par un fait survenu après cette date.
- 15.08** Cependant, si la nature et la gravité de la faute reprochable à l'enseignant nécessitent une intervention immédiate, le Collège:
- a) suspend temporairement l'enseignant avec traitement en lui indiquant par écrit les motifs de sa suspension avec copie au Syndicat;
 - b) procède à une enquête appropriée sur les faits et gestes imputables à l'enseignant au cours de laquelle l'enseignant est entendu;
 - c) communique par écrit à l'enseignant dans les 10 jours de la suspension, les conclusions de son enquête et, s'il y a lieu, la mesure disciplinaire imposée avec copie au Syndicat.

En tout temps et sans préjudice aux droits et recours à la procédure de grief, le Syndicat peut faire les représentations qu'il juge utiles et nécessaires auprès du Collège.

ARTICLE 16 - ASSURANCES

16.01 L'enseignant est admissible en tout temps aux régimes collectifs d'assurances: assurance-vie, assurance-maladie, assurance soins dentaires et assurance invalidité aussi longtemps qu'il conserve un lien d'emploi avec le Collège. La participation de l'enseignant admissible court à partir de l'entrée en vigueur du régime collectif d'assurance s'il est à l'emploi du Collège à cette date. De plus, l'enseignant ne cesse d'être un salarié pour l'unique raison qu'il a cessé de travailler par suite de grève ou lock-out.

16.02 Le Collège offre aux enseignants ayant une charge professionnelle de 50% ou plus, participant aux régimes collectifs d'assurances, un montant forfaitaire par année, tel qu'indiqué ci-après.

L'enseignant remplaçant participe aux assurances si le remplacement est pour plus de cent jours de travail.

	Ind. \$	Mono. \$	Fam. \$
Au renouvellement de 2018	612	779	1069
Au renouvellement de 2019	643	818	1122
Au renouvellement de 2020	675	859	1178
Au renouvellement de 2021	709	902	1237
Au renouvellement de 2022	744	947	1299

16.03 L'assurance invalidité est obligatoire pour tout enseignant. Le Collège fait parvenir annuellement à l'assureur la liste complète des enseignants à son emploi: il révisé cette liste pour tout nouvel engagement au moment même de l'engagement.

16.04 À la fin de toute période d'invalidité et alors que les prestations d'assurance invalidité ont pris fin, l'enseignant reprend la tâche d'enseignement prévue pour lui.

16.05 Le Collège maintient le régime d'assurance collective actuellement en vigueur aux mêmes conditions.

À l'échéance du contrat ou à l'occasion de son renouvellement, le ou vers le 1^{er} janvier de chaque année, le Collège consulte le Syndicat sur l'expérience vécue du régime, la couverture, le choix de l'assureur et le gestionnaire d'assurances. Le Collège ne peut modifier le régime sans le consentement du Syndicat sous réserve des droits de l'assureur d'y mettre fin.

Dans le cas de retrait du régime d'assurance par le Syndicat, celui-ci s'engage avant de procéder au retrait à consulter le Collège sur l'expérience vécue du régime, la couverture, le choix de l'assureur et le gestionnaire d'assurances. Il en est de même lors du renouvellement du régime le ou vers le 1^{er} janvier de chaque année.

Le Syndicat ne peut modifier le régime sans le consentement du Collège sous réserve des droits de l'assureur d'y mettre fin.

En cas de retrait du régime par le Syndicat, le Collège s'engage à verser au Syndicat, pour un nouveau régime d'assurance collective choisi par le Syndicat, une contribution équivalente à celle qu'il verse pour le régime actuel. L'administration des plans d'assurances, la facturation et le règlement des réclamations ne relèvent pas du Collège, à compter de la date du retrait.

Le cas échéant, le Collège facilite la mise en place et l'application de ce nouveau régime, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises et en assurant la transmission de l'information entre les enseignants et le gestionnaire d'assurances ou l'assureur.

- 16.06** Sur présentation d'une facture par l'assureur, le Collège s'engage à prélever sur la paie de chaque enseignant participant le montant de la prime réclamée pour cet enseignant et à en faire remise à l'assureur. Il verse également à la même occasion la part de l'employeur prévue à la clause 16.02.
- 16.07** L'enseignant en congé sans traitement est considéré à l'emploi du Collège. Il continue à bénéficier des avantages découlant d'assurances collectives et autres bénéfices de plans de groupe, y compris le régime de retraite, pourvu qu'il contribue à la totalité de la prime.
- 16.08** La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire, devenant effective 30 jours après l'entrée en fonction de l'enseignant, mais celui-ci peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires ou qu'il soit âgé de 65 ans ou plus.

ARTICLE 17 - CONGÉ DE MALADIE

17.01 L'enseignant qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident, sauf dans les cas d'accident du travail, bénéficie d'un congé de maladie sans perte de salaire, conformément aux dispositions du présent article.

Les congés de maladie peuvent également être utilisés par un enseignant qui doit s'absenter en cas de circonstance majeure autre que la maladie. On entend par circonstance majeure des événements graves ou imprévus tels l'incendie de ses biens, les cataclysmes naturels, les accidents ou les maladies graves des personnes à charge (conjointe, conjoint ou enfants), toute convocation ou rendez-vous sérieux et urgent ne pouvant être remis à une date ultérieure.

L'enseignant peut s'absenter pour des raisons personnelles jusqu'à deux (2) jours par année à même sa banque de congés de maladie dans la mesure où l'enseignant dispose de journées dans sa banque.

Cette absence ne peut précéder ou suivre immédiatement un autre congé prévu à la convention.

- 17.02**
- a) L'enseignant informe le Collège de la cause de son absence dès la première journée.
 - b) Si l'absence excède trois jours de travail, le Collège peut exiger que l'enseignant produise un certificat médical attestant de son état de santé. Le certificat médical doit contenir un diagnostic ou pronostic, la durée pour laquelle l'enseignant sera absent du travail ou la date à laquelle sa situation sera réévaluée par le médecin. De plus, le certificat médical doit mentionner le nom et les coordonnées du médecin et être signé par ce dernier.
 - c) Pour toute absence de trois jours de travail ou moins, l'enseignant soumet une déclaration écrite établissant la cause de l'absence.

- 17.03**
- a) L'enseignant à temps complet a droit à un crédit de huit jours de congé de maladie sans perte de salaire par année d'engagement. Ce crédit correspond à zéro point huit (0.8) jours (3,333 périodes) pour chaque mois de travail.
 - b) Les jours non utilisés sont cumulables jusqu'à concurrence de 20 jours (66,67 périodes). Une fois l'an, les jours non utilisés au-delà des 20 jours sont payés à raison de 50%.
 - c) L'enseignant à temps partiel bénéficie des avantages prévus aux paragraphes précédents au prorata de sa tâche d'enseignement.
 - d) Lors d'une mise en disponibilité de l'enseignant, sa banque de congés de maladie est gelée jusqu'à la date de son retour ou de sa fin d'emploi.
 - e) Pour les fins du présent article:
 - une journée de salaire équivaut à $1/260^e$ du salaire annuel;
 - une journée de maladie équivaut à 3,333 périodes;
 - lors des journées d'activités et des journées pédagogiques, chaque demi-journée d'absence équivaut à 1,67 période pour un enseignant à temps plein et au prorata de la tâche d'enseignement pour un enseignant à temps partiel. Toutefois, lors des activités tenues à l'intérieur des jours de classe, les périodes d'absence correspondent au nombre de périodes d'enseignement à l'horaire de l'enseignant à ce jour.
 - f) lorsqu'un enseignant s'absente et qu'il a épuisé sa banque de congés de maladie, son salaire lui est amputé à raison de $1/200$ de son salaire annuel pour chaque jour d'absence.

17.04 Advenant l'invalidité d'un enseignant, le Collège et l'enseignant acceptent que les congés de maladie ne soient utilisés que jusqu'à concurrence du nombre de jours correspondant au délai de carence prévu au contrat d'assurance-salaire.

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

chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet du médecin, liée au planning familial.

17.06 Au plus tard le 30 juin de chaque année, le Collège fait connaître à l'enseignant l'état de sa banque de congés de maladie.

17.07 Un enseignant peut s'absenter du travail, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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

L'enseignant doit aviser le Collège de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Ces journées peuvent être prises à même les jours de maladie de l'enseignant. À défaut, elles sont sans salaire.

17.08 Aux fins du présent article, les absences pour maladie sont comptées en périodes.

ARTICLE 18 - DROITS PARENTAUX

Section I - Dispositions générales

18.01 Le présent article n'a pas pour effet de conférer à une enseignante ou à un enseignant un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

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

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

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

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 18.09, le congé de paternité prévu à la clause 18.18 ou le congé d'adoption prévu à la clause 18.19.

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

Section II - Congé de maternité

18.03 L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des clauses 18.06 et 18.07, doivent être consécutives.

L'enseignante qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 18.09 ou 18.10, selon le cas.

L'enseignant ou l'enseignante dont la conjointe décède se voit transférer la durée résiduelle du congé de maternité et bénéficie des droits et des indemnités s'y rattachant.

18.04 L'enseignante qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues au présent article.

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

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

18.06 Prolongation du congé de maternité

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

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

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

18.07 Suspension et fractionnement du congé de maternité

A) Suspension du congé

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

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

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

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la présente clause, le Collège verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 18.09, 18.10 ou 18.11 selon le cas, sous réserve de la clause 18.01.

B) Fractionnement du congé

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

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

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit aucune indemnité du Collège; elle bénéficie des avantages prévus à la clause 18.12.

Lors de la reprise du congé de maternité fractionné en vertu de la présente clause, le Collège verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'un tel fractionnement, et ce,

pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir en vertu des clauses 18.09, 18.10 ou 18.11, sous réserve de la clause 18.01.

18.08 Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux semaines avant la date de son départ en y indiquant la date de début du congé et la date de retour prévisible. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

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

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

L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service ¹ avant le début de son congé de maternité et 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 base ² et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou recevrait du RQAP,, si elle en faisait la demande.

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

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

18.10 Cas non admissibles au RQAP

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

¹ L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée et comporte une prestation ou une rémunération.

² On entend par « salaire de base », le salaire régulier de la salariée incluant les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

Toutefois, l'enseignante à temps plein qui a accumulé 20 semaines de service a également droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant 12 semaines.

De même, l'enseignante à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base, et ce, durant 12 semaines.

18.11

Dans les cas prévus aux clauses 18.09 et 18.10:

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée;
- b) l'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par le Collège dans les deux semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante admissible au RQAP, que 15 jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves, un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au Collège au moyen d'un relevé officiel. Les versements prévus par la présente clause s'effectuent selon le calendrier de paie normale;
- c) le salaire hebdomadaire de base de l'enseignante à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'enseignante a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire habituel, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, une période pendant laquelle l'enseignante en congé spécial prévu à la clause 18.17 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité de l'enseignante à temps partiel comprend la date de majoration des taux et des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base

évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable;

- d) l'indemnité de congé de maternité, de paternité ou d'adoption qui est versée à l'enseignante ou à l'enseignant non réengagé, mis à pied ou mis en disponibilité prend fin, au plus tard, à la date de sa fin de contrat ou de la date de début de sa mise à pied ou de sa mise en disponibilité. Par la suite, dans le cas où cette enseignante ou cet enseignant est réengagé ou rappelé au travail par le Collège, avant l'expiration de son congé, l'indemnité de congé de maternité ou d'adoption est rétablie à compter de la date de son réengagement ou de son rappel au travail, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste du congé de maternité ou d'adoption une fois soustraites les semaines correspondant à la période comprise entre la date de la fin de son contrat, ou de la date de début de sa mise à pied ou de sa mise en disponibilité, et celle du début de son réengagement ou de son rappel au travail; l'enseignante ou l'enseignant réengagé ou rappelé au travail ne peut bénéficier du report de congé prévu au troisième alinéa de la clause 18.12.

18.12

Durant le congé de maternité et la prolongation prévue à la clause 18.06, durant le congé de paternité prévu à la clause 18.18 et durant le congé d'adoption prévu à la clause 18.19, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, à la condition d'y avoir normalement droit, des avantages suivants:

- assurance collective, à la condition qu'il verse sa quote-part des cotisations;
- accumulation de l'ancienneté et de l'expérience;
- accumulation de congés de maladie;
- droit de poser sa candidature à une tâche d'enseignement et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme s'il était au travail.

Le fait d'avoir bénéficié du congé de maternité, du congé d'adoption ou du congé de paternité avec traitement ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération des mois de juillet et août des enseignantes ou enseignants.

L'enseignante ou l'enseignant peut reporter au maximum quatre semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur de l'un ou l'autre des congés prévus à la présente clause et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration de ce congé, elle ou il avise par écrit le Collège de la date du report.

À moins d'entente différente avec le Collège, les vacances reportées se situent immédiatement après le congé.

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

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

L'enseignante doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger le congé de maternité de la manière prévue aux clauses 18.22 et 18.24.

- 18.14** L'enseignante qui ne se conforme pas à la clause précédente est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas deux semaines. Au terme de cette période, l'enseignante qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail, à moins qu'elle n'ait convenu préalablement avec le Collège d'une prolongation de congé.
- 18.15** Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend sa tâche d'enseignement. Dans l'éventualité où cette tâche d'enseignement aurait été abolie, l'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

18.16 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, l'enseignante enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Elle doit présenter au Collège, dans les plus brefs délais, un certificat médical réglementaire à cet effet. L'enseignante ainsi affectée à une autre tâche conserve les droits et privilèges rattachés à sa tâche régulière.

Si le Collège n'effectue pas l'affectation provisoire, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin. Ce congé se termine à la date de son accouchement et, pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la

période d'allaitement. Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu 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 et le congé de maternité débute dès ce moment.

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

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

B) Autres congés spéciaux

L'enseignante a droit à un congé spécial sans traitement 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 désigné par le Collège; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue d'accouchement; l'enseignante peut alors se prévaloir des dispositions prévues à l'article 16, 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 si l'enseignante n'a pu fixer ces visites en dehors de ses périodes d'enseignement.

Dans les cas visés à l'alinéa c) de la présente clause, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journées.

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

Section III Autres congés parentaux

18.18 Congé de paternité

A) Congé de paternité de cinq jours

L'enseignant dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours de travail. Ce congé peut être fractionné en journées et doit être pris entre la veille de l'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

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

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve de l'alinéa (C) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

Pour obtenir un congé de paternité, l'enseignant doit donner un préavis écrit au Collège au moins trois (3) semaines avant la date de son départ en indiquant la date de début du congé et la date du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'enseignant est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

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

C) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

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

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

Les dispositions prévues à la clause 18.11 s'appliquent aux alinéas C) et D) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

D) Cas non admissibles au RQAP

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

E) Suspension et fractionnement du congé de paternité

Sur demande de l'enseignant, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit d'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de *la Loi sur les normes du travail*.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de l'enseignant pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de *la Loi sur les normes du travail*, le nombre de semaines du congé de paternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder 15 semaines dans le 1^{er} cas ou 6 semaines dans le 2^e cas.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation.

F) Retour de congé

Au retour du congé de paternité, l'enseignant reprend sa tâche d'enseignement. Dans l'éventualité où cette tâche d'enseignement aurait été abolie, l'enseignant a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité à moins de prolonger le congé de paternité de la manière prévue aux clauses 18.22 et 18.24.

L'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas deux semaines. Au terme de cette période, l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné, à moins qu'il n'ait convenu préalablement avec le Collège d'une prolongation de congé.

18.19 Congé pour adoption

A) Congé d'adoption de cinq jours

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

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

B) Congé d'une durée maximale de 5 semaines

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

Toutefois pour l'enseignante ou l'enseignant admissible au RQAP, ce congé est 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 suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

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

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

l'enseignante ou de l'enseignant est requise auprès de l'enfant nouvellement adopté.

C) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

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

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

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

Les dispositions prévues à la clause 18.11 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

E) Suspension et fractionnement du congé d'adoption

Les dispositions prévues à l'alinéa E) de la clause 18.18 et à la clause 18.08 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.

F) Retour de congé

Au retour du congé d'adoption, l'enseignante ou l'enseignant reprend sa tâche d'enseignement. Dans l'éventualité où cette tâche d'enseignement aurait été abolie, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou s'il avait alors été au travail.

L'enseignante ou l'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption à moins de prolonger le congé d'adoption de la manière prévue aux clauses 18.22 et 18.24

L'enseignante ou l'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans salaire pour une période n'excédant pas deux semaines. Au terme de cette période, l'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné, à moins d'avoir convenu préalablement avec le Collège d'une prolongation de congé.

18.20 Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

Toutefois, ce congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 18.19 s'appliquent.

L'enseignante ou l'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Collège au moins trois 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 18.19 à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant.

18.21 L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de 5 semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours de travail dont seuls les deux premiers sont avec maintien du salaire.

18.22 Congé sans traitement ou partiel sans traitement

- a) L'enseignante ou l'enseignant a droit à l'un des congés suivants:
- 1) un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux ans est accordé à l'enseignante en prolongation de son congé de maternité;
 - 2) un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux ans est accordé à l'enseignant en prolongation de son congé de paternité prévu à la clause

18.18; toutefois la durée de ce congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;

- 3) un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux ans est accordé à l'enseignante ou l'enseignant en prolongation de son congé d'adoption prévu à clause 18.19; toutefois la durée de ce congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un changement, lequel doit coïncider avec le début de l'année scolaire.

- b) l'enseignante ou l'enseignant 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 52 semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant, et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

18.23

Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, l'enseignant accumule son ancienneté comme s'il était au travail. Il cumule son expérience comme s'il était au travail pendant la première année de son congé et au prorata du temps travaillé pour la deuxième année du congé.

Il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé. Il doit alors verser sa quote-part des primes, le Collège versant alors la sienne, pour la première année de congé et il doit assumer la totalité des primes par la suite. De plus, il peut poser sa candidature à une tâche d'enseignement et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme s'il était au travail.

Si la fin de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement de deux ans se produit en cours d'année, l'enseignant concerné peut choisir entre deux options:

- a) participer à la répartition des tâches d'enseignement de l'année scolaire au cours de laquelle il effectuera son retour. Sa tâche d'enseignement pour la période précédant son retour est alors confiée à un remplaçant. Ce retour doit se faire avant le 1^{er} décembre;

- b) prolonger son congé sans traitement par un congé sans solde, jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle son congé sans traitement prend fin.

18.24 Dispositions diverses

Les périodes de congés visées à la clause 18.22 sont accordées, à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux semaines à l'avance.

Toutefois, le congé partiel sans traitement visé à la clause 18.22 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance.

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

18.25 L'enseignant à qui le Collège a fait parvenir au moins quatre semaines à l'avance à sa dernière adresse connue, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause 18.23 doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration dudit congé. S'il ne se présente pas à la date de retour prévue, il est considéré comme ayant démissionné.

L'enseignant qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date initialement prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 30 jours avant la nouvelle date souhaitée de son retour. La nouvelle date de retour est déterminée par le Collège, après entente avec l'enseignant et le Syndicat.

18.26 Congé pour responsabilités parentales

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

ARTICLE 19 - CONGÉS SOCIAUX

- 19.01** Pendant les périodes où l'enseignant doit être disponible au Collège, l'enseignant a droit, sur avis au Collège, à un congé sans perte de traitement, et ce, pour les fins et périodes de temps suivantes:
- a) le décès de son père ou de sa mère, de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint: cinq jours de travail consécutifs ou non;
 - b) le décès de sa belle-mère, beau-père, sœur, mère ou père de ses enfants mineurs ou frère, petite fille ou petit fils: trois jours de travail consécutifs ou non;
 - c) le décès de ses belle-sœur, beau-frère, bru, gendre, grand-mère, grand-père: le jour des funérailles;
 - d) le mariage de l'enseignant: cinq jours de travail consécutifs, y compris le jour du mariage;
 - e) le mariage de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur: le jour du mariage;
 - f) le jour du déménagement et une seule fois par année;
 - g) les formalités pour obtenir la citoyenneté canadienne: un jour;
 - h) une quarantaine décrétée par l'autorité médicale compétente: le nombre de jours fixé par cette autorité médicale;
 - i) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation...) qui oblige l'enseignant à s'absenter de son travail: le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec l'enseignant.
- 19.02**
- a) Dans les cas visés par les alinéas a), b), c), de la clause précédente, si l'événement a lieu à plus de 240 kilomètres de la résidence de l'enseignant, celui-ci a droit à un jour d'absence additionnel.
 - b) De plus, dans les mêmes cas, une journée peut être reportée si les funérailles ont lieu à une date ultérieure à la période prévue et coïncide avec un jour de travail.

- 19.03** L'enseignant qui en fait la demande par écrit ou qui, en cas d'urgence, après en avoir avisé le Collège, produit une justification écrite, a droit d'obtenir pour des raisons sérieuses, une autorisation d'absence sans perte de salaire ni de droits.
- 19.04** L'enseignant qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ne subit de ce fait aucune perte de salaire ni de droit. L'enseignant doit remettre au Collège toute indemnité, à l'exclusion de la partie allouée pour les frais de déplacement et de repas, à la suite de sa comparution comme témoin.
- 19.05** L'enseignant appelé à comparaître devant un tribunal administratif, une commission d'enquête ou un tribunal, pour une cause découlant d'un événement survenu dans l'exercice de ses fonctions, ne subit de ce fait aucune perte de salaire ni de droit.
- 19.06** Le Collège peut accorder à un enseignant permanent un congé sans traitement. La durée de ce congé, les modalités de départ et de retour, de même que son caractère renouvelable sont déterminés par le Collège lors du départ.
- Lorsqu'il reçoit une demande en ce sens, le Collège en avise immédiatement le Syndicat.
- 19.07** Dans le cas où le congé sans traitement prévu au paragraphe précédent excède 3 ans, la tâche d'enseignement auparavant occupée par cet enseignant est attribuée selon les mécanismes prévus aux articles 10 et 24. Advenant le retour de l'enseignant après 3 ans, celui-ci se voit attribuer une tâche d'enseignement par le Collège et ne peut faire valoir son droit de supplantation que si la tâche d'enseignement ainsi offerte n'est pas à temps complet et dans la mesure où la tâche d'enseignement qu'il occupait était auparavant à temps complet.
- 19.08** Lorsque les activités d'enseignement sont suspendues par le Collège, l'enseignant est considéré être au travail même s'il est dispensé de se présenter au Collège.
- La présente disposition s'applique également à l'enseignant qui a déjà informé le Collège de son absence pour une autre cause.

ARTICLE 20 - CHARGE PUBLIQUE

- 20.01** L'enseignant qui est candidat à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire ou appelé à exercer une fonction au sein d'une commission d'enquête gouvernementale obtient, après en avoir avisé par écrit le Collège dans un délai raisonnable, un congé sans salaire si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature.
- 20.02** L'enseignant conserve un droit de retour à sa tâche d'enseignement en cas de défaite. S'il décide de se prévaloir de ce droit, il doit en aviser le Collège dans les 15 jours qui suivent sa défaite.
- 20.03**
- a) S'il est élu ou nommé audit poste, l'enseignant a droit à un congé sans traitement pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.
 - b) S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle ou occasionnelle de sa part, l'enseignant, après en avoir informé le Collège dans un délai raisonnable, a le droit de s'absenter de son travail, sans traitement, occasionnellement et selon les exigences de sa fonction, en tenant compte de ses responsabilités professionnelles.
 - c) Si toutefois, ces absences sont telles qu'elles portent préjudice à l'apprentissage de ses élèves, le Collège peut contraindre l'enseignant à utiliser le congé prévu à la clause 20.03 a).
 - d) L'enseignant peut alors continuer à participer aux régimes d'assurance collective et de retraite pourvu qu'il en assume entièrement le coût et à condition que le régime de retraite ou les polices maîtresses le permettent.
- 20.04** Si l'enseignant, en congé en vertu de la clause 20.03, démissionne de la charge publique, ne sollicite pas un second mandat ou subit la défaite en brigant de nouveau les suffrages, il doit, dans un délai de 10 jours après la démission, la fin du premier mandat ou la défaite, aviser par écrit le Collège de son intention de retourner ou non au travail. À défaut de donner un tel avis, l'enseignant est présumé démissionnaire. Si l'enseignant concerné désire retourner au travail, le Collège dispose d'un délai de quatre semaines pour le réintégrer à une tâche d'enseignement disponible pour laquelle il possède les qualifications normalement requises, dès qu'il s'en présente une, sous réserve des dispositions prévues à l'article 13. Tant que cet enseignant ne peut reprendre une telle tâche d'enseignement, il est en congé sans salaire.

20.05 Lorsque l'enseignant entreprend un second mandat, il est présumé démissionnaire si l'accomplissement des devoirs de sa fonction exige qu'il renouvelle un congé sans salaire selon les dispositions de l'article 20.03.

ARTICLE 21 - CONGÉ POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

21.01 L'enseignant obtient une libération moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation du Collège:

- a) pour assister aux conférences ou aux congrès d'une association à but culturel, d'une corporation professionnelle ou d'une société scientifique;
- b) s'il est invité à donner des cours et des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des travaux d'ordre éducatif.

L'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause ne subit pas de réduction de salaire.

21.02 L'enseignant obtient un congé du Collège moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation écrite du Collège, autorisation qui ne peut être refusée sans motif raisonnable, s'il est invité à devenir membre d'une commission mise sur pied par le gouvernement, d'un comité régional ou provincial, créé par le ministère de l'Éducation ou à agir auprès d'une telle commission ou d'un tel comité comme personne-ressource.

Le salaire de l'enseignant est alors réduit d'une somme équivalente à celle reçue à titre d'honoraire, rémunération, salaire ou autres compensations. Cette réduction ne peut en aucun cas excéder 1/260^e du salaire annuel de l'enseignant par jour d'absence au travail. Elle ne comprend pas les allocations ou remboursements de dépenses, frais de voyages, de séjour ou autres.

21.03 L'enseignant peut obtenir, moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation écrite du Collège, un congé sans traitement d'une durée minimale d'un an et d'une durée maximale de deux ans, pour participer à tout programme de coopération avec une province canadienne ou un pays étranger, programme officiellement reconnu par le gouvernement du Québec ou le gouvernement du Canada, ainsi que pour exercer une fonction pédagogique hors du Québec en vertu d'un programme d'aide aux pays étrangers. Sans modifier ni restreindre ce qui précède, l'enseignant peut alors jouir des dispositions prévues à la clause 20.03 d).

21.04 L'autorisation du Collège est consacrée dans une entente prévoyant le retour de l'enseignant à une date qui coïncide avec le début d'une année scolaire. À son retour, l'enseignant se voit attribuer une tâche d'enseignement conformément aux dispositions de l'article 24.

ARTICLE 22 - CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 22.01** L'enseignant permanent non-remplaçant qui désire obtenir un congé sans traitement pour une durée inférieure à une année, doit soumettre sa demande pour approbation au Collège; le Collège avise l'enseignant de son approbation ou de son refus, justifié par un motif valable, dans les 30 jours de la demande.
- 22.02** Une fois par période de cinq ans de service complété, l'enseignant permanent a droit à un congé sans traitement d'une année.
- 22.03** L'enseignant obtient le congé sans traitement prévu à la clause 22.02 à la suite d'un préavis écrit transmis au Collège avant le 1^{er} avril. Tel préavis est valable pour l'année scolaire suivante.
- 22.04** L'enseignant peut prolonger le congé prévu à la clause 22.02 pour une autre année scolaire à la condition d'aviser, par écrit, le Collège à cet effet avant le 1^{er} avril à la fin de la première année de congé.
- 22.05** Le Collège informe le Syndicat de tout préavis de congé sans traitement formulé par un enseignant. Une copie d'un tel préavis est transmise au Syndicat dans les 15 jours de sa réception par le Collège.
- 22.06** L'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement n'est pas soumis aux règles d'affectation prévues à l'article 24 pour l'année scolaire pendant laquelle il bénéficie du congé. À son retour, l'année scolaire suivante, les règles habituelles d'affectation sont suivies.
- 22.07** Pendant le congé sans traitement, les dispositions concernant le régime de retraite continuent à s'appliquer à cet enseignant, le cas échéant.
- 22.08** Pendant le congé sans traitement, l'enseignant peut continuer à bénéficier des régimes d'assurances collectives prévus à la convention, à la condition d'en faire la demande au début du congé et de verser la totalité des primes exigibles y compris la part du Collège, dans la mesure prévue aux contrats d'assurance.
- 22.09** L'enseignant en congé sans traitement conserve son expérience et accumule son ancienneté la première année. Il conserve son ancienneté pendant la deuxième année.

ARTICLE 23 - CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

23.01 Ce congé a pour effet de permettre à un enseignant permanent non-remplaçant 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 de traitement. Un tel régime comporte une période de travail et une période de congé. Les modalités d'un tel congé font l'objet d'une entente particulière entre l'enseignant, le Syndicat et le Collège.

23.02 Admissibilité et conditions

- a) Tout enseignant permanent à temps complet non-remplaçant peut participer au régime de congé à traitement différé à la condition d'en aviser par écrit le Collège avant le 15 mars et d'en obtenir l'autorisation écrite, laquelle ne peut être refusée sans motif valable.
- b) N'est pas admissible au régime l'enseignant en congé couvert par l'assurance-salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du régime.
- c) En aucun cas:
 - 1. les montants du traitement différé ne pourront être versés à 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'enseignant ne peut recevoir une rémunération du Collège ou d'une tierce personne avec qui le Collège a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son salaire pour la durée de l'entente.

23.03 Durée du contrat et retour au travail

- a) Le contrat est d'une durée de trois, quatre ou cinq ans, le congé d'une durée d'un an.
- b) À son retour de la période de congé, l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention et il demeure à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à sa période de congé.

23.04 Prestation de travail pendant le contrat

Pendant la période de travail prévue au régime de congé à traitement différé, la prestation de travail de l'enseignant est la même que celle de tout autre enseignant permanent.

23.05 Droits et avantages

Pendant chacune des années scolaires visées par le contrat, l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages suivants:

- si le contrat est de trois ans : 66 $\frac{2}{3}$ % du traitement;
- si le contrat est de quatre ans: 75% du traitement;
- si le contrat est de cinq ans: 80% du traitement.

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant la durée du contrat et pour chacune des années scolaires y prévues, l'enseignant bénéficie des droits et avantages dont il jouirait en vertu de la convention s'il était réellement en fonction au Collège.

- a) Pendant la période consacrée au congé, l'enseignant n'a droit à aucune des primes et suppléments prévus à la convention. Durant la période consacrée à la prestation de travail, 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.

23.06 Retraite, désistement, congédiement ou démission de l'enseignant

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

- a) le contrat prend fin à la date de l'événement et le Collège rembourse à l'enseignant, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention, si le contrat n'était pas en vigueur et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt;

- b) sous réserve de la loi, aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignant aurait eus s'il n'avait pas adhéré au contrat.
Ainsi, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui est effectué à l'enseignant.

23.07 Absences

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

Si le total d'une ou de plusieurs absences sans traitement excède 12 mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à la clause 23.06 s'appliquent.

23.08 Non-réengagement de l'enseignant

Advenant le non-réengagement de l'enseignant au 1^{er} juillet d'une année scolaire comprise dans le contrat, celui-ci prend fin à cette date et les dispositions de la clause 23.06 s'appliquent.

23.09 Invalidité

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

S'il advenait que l'invalidité coure durant la dernière année du contrat, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année; jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier;
 2. soit mettre fin au contrat et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

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

dans ce cas, sous réserve des dispositions de la police d'assurance-salaire, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'enseignant.

L'enseignant a droit, durant son congé, au traitement déterminé dans le contrat.

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

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

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

23.10 Décès de l'enseignant

Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues au paragraphe c) de la clause 23.09 s'applique.

23.11 Congé de maternité (21 semaines) Congé d'adoption (5 semaines)

- a) Le congé survient en cours du congé à traitement différé:

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

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

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

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

Dans ce cas, l'enseignant choisit:

1. soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année scolaire;
2. soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de la clause 23.06 s'appliquent.

ARTICLE 24 - CHARGE PROFESSIONNELLE

24.01 Telle que définie à la clause 1.05, l'expression «charge professionnelle» s'entend d'une tâche d'enseignement à laquelle peuvent s'ajouter des activités complémentaires.

24.02 Le Collège fournit à chaque enseignant aux fins de l'exercice de ses fonctions le matériel didactique nécessaire de même que les services d'appoint existants à la date de la signature de la convention. Le matériel didactique est fourni à chaque enseignant sur support papier ou électronique. Un enseignant peut choisir qu'on lui fournisse ce matériel didactique en version électronique.

Le Collège conserve cependant la propriété du matériel didactique.

L'entretien des locaux et du matériel demeure la responsabilité du Collège.

24.03 En accord avec les politiques et les programmes d'études prescrits par le ministère de l'Éducation et le Collège, l'enseignant choisit la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours. L'évaluation des élèves est une responsabilité partagée entre l'enseignant et le Collège et se réalise conformément à la politique d'évaluation du Collège. Les guides pédagogiques préparés par le ministère et le Collège sont des instruments, à titre indicatif, à la disposition des enseignants.

24.04 Durant l'année scolaire, l'enseignant a droit aux congés accordés aux élèves, sauf ceux dont les élèves bénéficient comme conséquences de la tenue de journées pédagogiques.

24.05 L'enseignant durant une année d'engagement dispose, à sa discrétion, de la période entre la fin d'une année scolaire et le début de la suivante.

24.06 Dans le cadre de sa charge professionnelle, les attributions caractéristiques de l'enseignant sont:

- a) de donner des cours dans les limites des programmes prescrits par le MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION et le Collège;
- b) d'assurer la surveillance de ses élèves durant ses périodes de cours ou d'activités éducatives auxquelles il est tenu de participer, de même que la surveillance des élèves qui se retrouvent à vue ou à portée d'ouïe;
- c) d'assurer les responsabilités d'encadrement auprès de ses élèves, incluant la récupération lorsque celle-ci s'avère nécessaire.

L'enseignant détermine son horaire de récupération au début de chacune des étapes du calendrier scolaire. Il en soumet les paramètres de temps et de lieu en réunion de classe.

La direction le communique par la suite, aux élèves et aux parents via le portail pédagogique du Collège.

- d) d'évaluer le rendement, le comportement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et d'en faire rapport au Collège et aux parents selon le système en vigueur;
- e) de participer aux réunions en rapport avec son travail. Toutefois, l'enseignant à temps partiel est tenu de participer aux réunions au prorata de sa tâche d'enseignement aux temps et lieu déterminés par le Collège;
- f) de participer aux rencontres d'élaboration et de révision de plan d'intervention de ses élèves ainsi que d'assurer la mise en œuvre des mesures adaptatives établies dans ces plans. Le nombre de rencontre est établi en vertu de la clause 24.24.
- g) de surveiller les élèves lors des sessions d'examens au prorata de sa tâche d'enseignement en respectant, dans la mesure du possible, la classe à laquelle l'enseignant appartient;

Tous les enseignants apparaissent sur la liste de surveillance. Lorsque le Collège autorise l'absence d'un enseignant pendant la session intensive d'épreuves, le temps de surveillance qui aurait été attribué à cet enseignant nonobstant cette absence demeure;

- h) procéder à l'inventaire annuel des produits périssables selon le mode convenu;
- i) procéder à l'inventaire de l'équipement selon le mode convenu.

24.07

Les communications orales ou écrites, entre d'une part un enseignant et d'autre part un élève ou ses parents, relèvent en tout premier lieu de l'enseignant.

Si une difficulté survient, l'enseignant en réfère à son supérieur immédiat, soit le directeur adjoint ou la directrice pédagogique, selon la nature de la difficulté.

24.08 L'enseignant peut être appelé à assumer l'une ou l'autre des activités suivantes, en sus de sa tâche d'enseignement:

- a) une tâche de responsable de l'un des 7 champs suivants :
1. arts : arts plastiques, danse, musique et art dramatique;
 2. français, méthodes et techniques de travail;
 3. mathématique;
 4. langues modernes : anglais, espagnol et autres
 5. science et technologie : science et technologie, chimie, physique et informatique;
 6. univers social : éducation économique, géographie, histoire ainsi que histoire et éducation à la citoyenneté, monde contemporain, culture et langues du monde;
 7. développement personnel : éducation physique et à la santé, enseignement religieux, éthique et culture religieuse.

Le responsable de chacun des 7 champs précités reçoit annuellement cent soixante dollars (160\$) par enseignant à temps complet qui fait partie d'un de ces champs.

Pour tout enseignant qui n'a pas une tâche d'enseignement complète et qui fait partie du champ d'enseignement, le responsable du champ d'enseignement reçoit un montant calculé au prorata de la tâche d'enseignement de cet enseignant;

- b) toute activité convenue par les parties, notamment une participation au comité de fête de la fin d'étude des élèves de la 5^e secondaire et une participation au comité du spectacle de fin d'année.

24.09 Pour la durée de la convention, la tâche d'enseignement maximale d'un enseignant est de 60 périodes (3600 minutes) par cycle de dix-huit (18) jours.

Si l'horaire est modifié, la charge professionnelle maximale est ajustée proportionnellement pour équivaloir au nombre actuel de minutes par cycle. Le cas échéant, les clauses de la convention collective qui y font référence sont ajustées de la même manière.

24.10 Le ratio maître-élève est de un (1) enseignant par trente-six (36) élèves.

Le dépassement du nombre maximum d'élèves par groupe ne peut provenir de nouvelles inscriptions à l'exception de la 1^{ère} secondaire.

- 24.11** L'enseignant qui enseigne à un groupe en dépassement reçoit une compensation monétaire répartie de la façon suivante : 100% du montant de base accordé par le ministère de l'Éducation divisé par 90 périodes et multiplié par nombre de périodes enseignées à un groupe en dépassement.
- 24.12** À cet effet, le Collège fournit au Syndicat la liste des élèves dans chacun des groupes-repères au 30 septembre, au 31 janvier et au 31 mai aux fins d'ajuster la compensation.
- 24.13** L'enseignant est libre d'accepter ou de refuser de dispenser un nombre de périodes de cours excédentaire à la tâche maximale d'enseignement prévue aux présentes.
- 24.14** La distribution de la tâche d'enseignement ne peut avoir pour effet d'obliger un enseignant :
- a) à enseigner des disciplines qui ne correspondent pas aux siennes selon la clause 13.05;
 - b) à enseigner à plus de trois classes;
 - c) à dispenser plus de deux disciplines si l'enseignant enseigne à une ou deux classes;
 - d) à dispenser plus d'une discipline s'il enseigne à trois classes.

RÉPARTITION ET ATTRIBUTION DE LA CHARGE PROFESSIONNELLE

24.15 Le processus de la répartition et de la distribution de la charge professionnelle est le suivant :

- a) au plus tard le 30 avril, le Collège affiche pendant 3 jours de travail consécutifs les tâches d'enseignement à combler, soit les tâches non déjà occupées par un enseignant permanent, soit les tâches libérées par le fait d'un enseignant (ex. départ, congé), soit toute nouvelle tâche. Au même moment, il affiche toutes les activités disponibles prévues à la clause 24.08.
- b) au plus tard le 15 mai, le Collège communique à chaque enseignant le projet de sa tâche d'enseignement ainsi que la liste des tâches d'enseignement et des activités complémentaires non encore attribuées. Le Collège doit confirmer le projet de tâche à chaque enseignant permanent et aux enseignants qui ont répondu à l'affichage prévu à la clause 24.15 a) avant de procéder à un nouvel affichage;
- c) dans les 3 jours de travail consécutifs suivant la réception de ce premier projet, l'enseignant fait parvenir par écrit au Collège et au Syndicat, sa demande concernant l'une ou l'autre des tâches non encore attribuées;
- d) le Collège répartit les activités complémentaires incluant les projets soumis par les équipes-classes, en accordant la priorité aux enseignants dont la tâche d'enseignement n'est pas complète;
- e) au plus tard le 31 mai, le Collège confirme à l'enseignant par écrit sa charge professionnelle avec copie au Syndicat.

24.16 Le plus tôt possible, mais au plus tard le 20 août, le Collège informe l'enseignant de son horaire.

Sous réserve de la clause 2.02, toute demande d'accommodement particulier d'un enseignant quant à son horaire personnel est transmise par l'enseignant au Syndicat et à la direction.

24.17 La charge professionnelle ne peut être modifiée à la baisse après le 30 septembre, à moins d'une entente entre les parties.

24.18 Le Collège peut affecter un enseignant à temps complet, qui n'a pas atteint la tâche d'enseignement maximale, à des périodes de surveillance d'un groupe-repère dont l'enseignant est absent. À cet effet, l'enseignant complète et signe, en début d'année scolaire, le formulaire prévu à l'Annexe

VII en y indiquant deux périodes de disponibilité à son horaire pour chaque période de surveillance à laquelle il pourrait être affecté en complément de tâche, et ce, pour un maximum de dix périodes par cycle de 18 jours.

- 24.19** Les cahiers de cours ou les notes de cours, y compris sous forme audiovisuelle ou informatisée, dont l'enseignant est soit l'auteur, soit l'un des auteurs, ne peuvent être utilisés sans son consentement.
- 24.20** L'employeur affiche à l'interne toute offre de tâche en parascolaire, en indiquant le délai pour appliquer, les exigences du poste et les qualifications requises.

SEMAINE DE TRAVAIL

- 24.21** La semaine normale de travail de l'enseignant est de cinq jours, du lundi au vendredi inclusivement.
- 24.22** À l'intérieur de ce temps de disponibilité, l'enseignant n'est tenu d'être présent au Collège qu'au moment où les devoirs de sa charge professionnelle l'exigent ainsi que, sur demande de l'autorité compétente, pour le temps nécessaire à l'accomplissement d'autres fonctions et responsabilités parmi celles prévues à la convention lorsqu'elles nécessitent la présence de l'enseignant au Collège. Toutefois, l'enseignant est tenu d'être présent dans sa salle de cours 10 minutes avant l'heure fixée pour le début de son premier cours du matin. Il doit être le dernier, dans la mesure du possible, à quitter la salle de classe après son cours.
- 24.23** À l'extérieur de son temps de disponibilité, l'enseignant est tenu, sans compensation, à un maximum de trois réunions durant son année de travail pour rencontrer les parents.
- 24.24** Le Collège peut convoquer les enseignants pour un maximum de 16 rencontres collectives (champ, classe, générale, etc.) durant les jours de classe de l'année d'enseignement, dont un maximum de 8 consacrées aux réunions de classe. Ces rencontres sont d'une durée maximale de deux heures et un avis raisonnable est donné pour la tenue de ces réunions. Ces réunions sont prévues à l'horaire le mercredi. Pour tout changement à l'horaire, il doit y avoir unanimité au sein de l'équipe concernée.

Sauf dans le cas d'une absence prévue à la convention collective, à la Loi ou autorisée préalablement par le Collège, la présence à une réunion est obligatoire.

Toutefois, l'enseignant dont la tâche d'enseignement est inférieure à 30 périodes, n'est pas tenu d'assister aux réunions.

24.25 Les deux journées, portes ouvertes ou examens d'admission, sont comptabilisées dans les 200 jours du calendrier scolaire.

24.26 Aucun enseignant n'est tenu d'être présent à plus d'une séance d'admission par année.

Lorsqu'il y a une activité culturelle ou sportive, l'enseignant dont la tâche est de cinquante pour cent (50%) et plus est tenu d'y participer en fonction des besoins. Lorsque la tâche de l'enseignant est inférieure à cinquante pour cent (50%), sa participation à l'activité est en fonction de son horaire.

Lorsqu'une activité culturelle ou sportive excède sept heures de présence continue de l'enseignant auprès des élèves, celui-ci est compensé pour la période de temps excédentaire.

Cette compensation s'opère, lors d'une journée pédagogique où les enseignants ne sont pas tenus d'être présents au Collège, par une dispense d'activités correspondante au temps excédentaire.

Lors de la 1^{ère} rencontre de l'année scolaire du comité pédagogique, la direction des services pédagogiques dépose le calendrier des journées pédagogiques pouvant être prises en temps compensatoire.

24.27 L'enseignant dispose d'une période de dîner qui correspond à celle normalement accordée aux élèves. Sauf autrement prévu dans la convention, la journée de travail ne débute pas avant 8 h et se termine au plus tard à 16 h 30, à l'exception des enseignants affectés à des activités de récupération, ou à des activités complémentaires, sans toutefois excéder 17 h.

CALENDRIER SCOLAIRE

24.28 Le Collège publie chaque année un calendrier scolaire établi conformément à la clause 24.29.

24.29 Ce calendrier précise :

- a) le début de l'année scolaire;
- b) les congés pour les élèves et les journées pédagogiques pour les enseignants;
- c) les congés pour les élèves et pour les enseignants;
- d) les dates limites de remise des notes par les enseignants;
- e) les limites des étapes;

- f) les journées d'activités;
- g) les journées de disponibilité déjà déterminées;
- h) les dates de rencontre des parents;
- i) la fin de l'année scolaire.

Le calendrier est soumis pour consultation au comité pédagogique avant son adoption par la direction.

- 24.30** L'année de travail comprend jusqu'à 2 journées pour les admissions et portes ouvertes, jusqu'à 2 journées ou 3 soirées pour les rencontres avec les parents et un minimum de 12 journées pédagogiques, dont au moins six (6) sont consacrées à du travail individuel ou en équipe au Collège, avec un maximum de 4 heures de présence obligatoire au Collège.

Au moins une (1) de ces journées de travail individuel est fixée au mois d'août. De plus, parmi les autres journées pédagogiques avant la rentrée scolaire une demi-journée doit être réservée à du travail personnel.

COMITÉ PÉDAGOGIQUE

- 24.31** Le comité pédagogique est un comité consultatif. Il a pour fonction de faire des recommandations sur toute question susceptible de maintenir, améliorer ou développer la vie pédagogique du Collège.
- 24.32** Le comité pédagogique est composé du directeur des services pédagogiques qui préside le comité, de deux directeurs adjoints, de la conseillère pédagogique et des responsables de champ. Le Comité établit ses propres règles de fonctionnement.
- 24.33** Les membres du comité ont un mandat qui se termine le 30 juin de chaque année. Ce mandat est renouvelable.
- 24.34** Le projet d'ordre du jour, préparé par le directeur des services pédagogiques, est transmis par courriel à tous les enseignants au moins deux jours avant la date de la rencontre, avec copie au Syndicat.
- À la même occasion, le directeur des services pédagogiques remet aux membres du comité la documentation appropriée.
- 24.35** Le directeur des services pédagogiques prépare un plan de travail pour l'année, qu'il soumet au comité pédagogique en début d'année scolaire. Le comité adopte le plan de travail en y faisant ajouter les sujets qu'il juge appropriés.

Toute modification à ce plan peut faire l'objet d'une reconsidération par le comité. Le cas échéant, les modifications à ce plan sont mises en vigueur au moment approprié suivant la recommandation du comité.

Le plan doit inclure :

- la politique d'évaluation des élèves, incluant les normes et modalités de la politique locale d'évaluation;
- l'introduction de nouveaux outils technologiques dans l'enseignement;
- l'encadrement des élèves;
- la politique d'encadrement, d'aide et de supervision pour tout nouvel enseignant;

Sans restreindre l'application de l'article 7 de la convention collective, les parties peuvent évoquer au CRT tout sujet d'ordre pédagogique que le comité refuse ou néglige de considérer.

- 24.36** Pour qu'il y ait quorum, il faut que le directeur des services pédagogiques et au moins trois représentants des enseignants soient présents.
- 24.37** Si le Collège refuse une recommandation du comité pédagogique, la direction des services pédagogiques en instruit le comité par écrit avec les motifs justifiant ce refus, et ce, au plus tard à la réunion du comité suivant la prise de décision du Collège.
- 24.38** Le compte rendu, après avoir été reconnu conforme, est transmis par courriel à chaque enseignant avec copie au Syndicat.
- 24.39** L'enseignant membre du comité pédagogique représente les enseignants de son champ.

LES CHAMPS

- 24.40** Le Collège et le Syndicat conviennent de la formation de sept champs d'apprentissage :
1. Arts : arts plastiques, danse, musique, art dramatique;
 2. Français, méthodes et techniques de travail;
 3. Mathématique;
 4. Langues modernes : anglais, espagnol et autres;
 5. Sciences et technologie : sciences et technologie, chimie, physique et informatique;
 6. Univers social : éducation économique, géographie, histoire ainsi que histoire et éducation à la citoyenneté, monde contemporain, culture et langues du monde;
 7. Développement personnel : éducation physique et à la santé, enseignement religieux, éthique et culture religieuse.

- 24.41** Chaque champ établit ses propres règles de fonctionnement, se nomme un responsable élu par et parmi l'assemblée des enseignants membre de ce champ. Son mandat, d'une durée d'un an, prend effet le 1^{er} juillet et est renouvelable. Le Collège est informé de l'identité des responsables de champ le 15 juin de chaque année.
- 24.42** Le rôle du responsable de champ est le suivant :
- a) s'approprier et faire partager aux membres du champ les objectifs propres au champ;
 - b) assurer de concert avec les membres du champ une réflexion sur les méthodes pédagogiques;
 - c) gérer le budget imparti au champ, sauf dans le cas où cette responsabilité relève des disciplines à l'intérieur du champ;
 - d) participer au comité pédagogique et communiquer l'information aux enseignants de son champ;
 - e) convoquer et tenir une réunion de son champ au moins une fois par étape.
- 24.43** Advenant une vacance au poste de responsable de champ, le champ procède à l'élection d'un nouveau responsable dans les 15 jours suivant la vacance.
- 24.44** Les comptes rendus des réunions des champs sont communiqués par la personne responsable du champ aux membres de ceux-ci, au directeur des services pédagogiques, au comité pédagogique et, si nécessaire, au Syndicat. Une copie des comptes rendus est conservée aux archives du champ.

ARTICLE 25 - SALAIRE

- 25.01** Le salaire d'un enseignant est déterminé par sa scolarité et son expérience telles que définies par la convention.
- 25.02** Les taux et échelles de salaires, montants forfaitaires et ajustements y afférents applicables aux enseignants sont ceux déterminés pour le secteur secondaire des commissions scolaires francophones.
- 25.03** L'enseignant à temps partiel et l'enseignant à temps complet en congé partiel sans salaire sont rémunérés selon leur scolarité et leur expérience au prorata de leur tâche d'enseignement.
- 25.04**
- a) Si un enseignant accepte, en plus de sa charge professionnelle, de remplacer un collègue absent dans son champ, il est rémunéré au taux à la leçon pour chaque période d'enseignement;
 - b) si un enseignant accepte, en plus de sa charge professionnelle, d'effectuer un remplacement pour une durée de plus de 20 jours de travail, il est alors rémunéré selon les taux établis à l'alinéa précédent pour les 20 premiers jours de travail, après quoi, il est rémunéré selon son classement dans l'échelle au prorata de ce que représente ce remplacement par rapport à la tâche d'enseignement maximale prévue à l'article 24;
 - c) si un enseignant accepte, en plus de sa charge professionnelle, de faire de la supervision de stage, le Collège verse au champ auquel appartient cet enseignant, les sommes qu'il reçoit pour cette supervision.
 - d) si un enseignant accepte, en plus de sa charge professionnelle de faire de la surveillance en remplacement d'un enseignant temporairement absent, il est rémunéré au taux de suppléance pour chaque période.
- 25.05** L'enseignant à temps complet qui accepte, avec l'accord des parties, une charge supérieure à la charge professionnelle maximale est rémunéré au prorata de cette charge supplémentaire pour chaque période qui excède sa charge professionnelle maximale.
- 25.06** Le salaire de l'enseignant est payable en 26 versements égaux tous les deux jeudis, selon le mode actuel. Le salaire est versé automatiquement par le Collège dans le compte personnel de chaque enseignant à l'établissement bancaire choisi par celui-ci.

- 25.07** Advenant une erreur sur la paie moindre que 50\$, le Collège s'engage à corriger cette erreur, au plus tard, au moment du versement de la paie suivante. Autrement, il doit y avoir entente avec les parties sur les modalités de correction.
- 25.08** Le dépôt par virement bancaire est inscrit sur un bordereau de paie et comprend les informations suivantes :
- nom et prénom de l'enseignant;
 - date de la période de paie;
 - salaire régulier brut;
 - salaire additionnel;
 - paie nette;
 - nature et montants des déductions;
 - le nombre de périodes de maladie au crédit de l'enseignant.
- 25.09** L'enseignant à la leçon est rémunéré à son taux horaire pour toutes les heures où le Collège demande sa présence pour participer à des activités ou des réunions à l'extérieur des heures de cours qui lui sont attribuées.

ARTICLE 26 - CLASSEMENT

26.01 Le classement d'un enseignant est déterminé par sa scolarité et son expérience.

26.02 L'évaluation ou la réévaluation de la scolarité et de l'expérience de l'enseignant est établie conformément à la convention.

Évaluation de la scolarité

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

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

26.05 Le Collège procède à ses frais à l'évaluation de la scolarité de tout enseignant pour lequel s'appliquent les clauses 26.04 et 26.08 conformément au Manuel d'évaluation de la scolarité en vigueur. Les résultats de cette évaluation doivent être remis à l'enseignant dans les 90 jours qui suivent la remise des documents pertinents par l'enseignant. Cette remise correspond à l'attestation officielle de l'état de la scolarité de l'enseignant et elle est signée par le Collège.

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

26.07 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'enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité et,
2. s'il a fourni, avant le 15 octobre de l'année scolaire en cours, les documents requis, à moins que le retard ne puisse lui être imputé.

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

26.08 Si un enseignant a droit à un reclassement selon la clause 26.07 et si la nouvelle classification est inférieure à celle déjà reconnue par le Collège à l'enseignant impliqué, le Collège ne peut réclamer ou déduire du salaire de l'enseignant concerné les sommes versées en trop conformément au classement provisoire en vigueur.

Par contre, si la nouvelle classification est supérieure à celle déjà reconnue par le Collège à l'enseignant impliqué, le salaire de cet enseignant est ajusté, le cas échéant, rétroactivement au 1^{er} septembre ou au 1^{er} février de l'année de la demande faite selon les paragraphes a) et b) de la clause 26.07, que l'enseignant soit ou non encore au service du Collège.

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

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

26.10 L'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle signée par le Collège peut, dans les 60 jours de la date de réception de cette attestation officielle (excluant les mois de juillet et août), déposer une plainte au Comité de révision et de conseil de la scolarité³. Le Syndicat peut aussi déposer une plainte au Comité de révision de la scolarité aux mêmes conditions.

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

Reconnaissance des années d'expérience

26.11 Est reconnue comme une année d'expérience :

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

³ Il s'agit du Comité de révision et de conseil prévu à la convention collective intervenue entre (d'une part) LA FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ (CSN)) et (d'autre part), LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC).

d) l'exercice du métier ou d'une profession qui est en rapport avec la fonction que l'enseignant vient exercer au Collège, selon les conditions suivantes :

1. cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation dudit enseignant;
2. une année est constituée de 12 mois consécutifs ou d'une accumulation de périodes de service continu d'une durée égale ou supérieure à six mois;
3. chacune des sept premières années ainsi faites équivaut à une année d'expérience, mais au-delà de ces sept années, tout bloc de deux années ainsi faites équivaut à une année d'expérience.

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

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

ARTICLE 27 - PERFECTIONNEMENT

- 27.01** Le Collège et le Syndicat conviennent de mettre en œuvre des activités de perfectionnement aux fins de maintenir, accroître et développer les connaissances et les habiletés des enseignants, leur permettant de répondre aux changements scolaires, sociaux, culturels et technologiques.
- 27.02** Le Collège, afin d'encourager le perfectionnement des enseignants, s'engage à consacrer un montant annuel de 200\$ par enseignant à temps complet ou l'équivalent. Le nombre d'enseignants à temps complet est calculé au 30 septembre de chaque année.
- 27.03** Dès l'entrée en vigueur de la convention et chaque année par la suite, le Collège et le Syndicat conviennent de se rencontrer aux fins de :
1. déterminer les priorités annuelles de perfectionnement pour les enseignants à partir des besoins exprimés par les parties;
 2. définir les programmes de perfectionnement propres à répondre aux besoins, tels que des mises à jour, changement de scolarité, stages, participation à des colloques, mise en œuvre de nouveaux programmes, etc.
 3. déterminer l'affectation des fonds disponibles;
 4. établir les critères relatifs à l'attribution des fonds, notamment l'ordre d'attribution et les pourcentages des montants accordés.
- 27.04** Pour fins de perfectionnement, l'enseignant obtient du Collège une libération partielle ou totale de sa charge professionnelle, et ce, sans traitement, mais avec maintien de tous ses autres droits et privilèges prévus à la convention.

Les conditions du départ et du retour ainsi que, s'il y a lieu, la durée de la libération de charge professionnelle de l'enseignant sont arrêtées par le Collège et l'enseignant.

27.05

Le Collège est responsable de l'administration du budget de perfectionnement, notamment la réception et le traitement des demandes de perfectionnement de même que de la gestion financière.

Un bilan des opérations est remis au Syndicat deux fois par année. Le premier bilan couvre la période du 1^{er} juillet au 1^{er} février et le second couvre la période du 2 février au 30 juin. Le bilan est remis dans les 15 jours suivant la fin d'une période.

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

ARTICLE 28 - REMBOURSEMENT DE FRAIS

- 28.01** Le Collège s'engage à rembourser aux enseignants, sur présentation de pièces justificatives, les frais de déplacement, d'inscription et de séjour encourus pour participer, à la demande du Collège, à des activités occasionnelles non prévues à la charge professionnelle.
- 28.02** Les frais de déplacement, d'inscription et de séjour sont convenus au préalable entre les parties.
- 28.03** Pour les activités d'accompagnement des élèves, l'enseignant n'a pas à déboursier de montant pour son transport, son billet d'entrée ou autres dépenses obligatoires à moins qu'il ne prenne part à une activité non requise par ses fonctions.

Si on demande à un enseignant de se rendre en automobile à une activité, plutôt qu'en autobus, pour un meilleur encadrement des élèves (par exemple : voiture disponible en cas d'accident), le remboursement est fait conformément aux tarifs prévus en 28.02.

ARTICLE 29 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 29.01** En vue d'assurer le bien-être et prévenir les maladies et les accidents du travail, le Collège prend les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'enseignant, en conformité avec les lois et règlements applicables.
- 29.02** En cas d'accident ou lors de la déclaration d'une maladie professionnelle par un enseignant, le Collège informe immédiatement le Syndicat.
- 29.03** L'enseignant a accès, durant les heures de travail, aux services de santé offerts aux élèves.
- 29.04** En tout temps, le Syndicat peut soumettre au Collège tout litige concernant la santé ou la sécurité au travail, de même que tout litige concernant l'utilisation d'équipements ou le port de vêtements spéciaux requis par le Collège. Dans un tel cas, celui-ci fournit, s'il y a lieu, la documentation qu'il possède et qu'il juge pertinente.
- 29.05** Les parties peuvent convenir de mettre en place un programme d'aide aux enseignants.

ARTICLE 30 - HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

30.01 Le Collège et le Syndicat conviennent de prévenir et de mettre fin à toute situation de harcèlement physique ou psychologique affectant un enseignant, un élève, un membre du personnel ou de la direction.

Constitue du harcèlement, toute conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

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

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

30.03 À cet égard, le Syndicat s'engage, en autant que faire se peut, à porter à la connaissance de l'employeur toute situation de harcèlement ou de violence physique ou psychologique et le Collège convient de prendre alors toutes les dispositions nécessaires pour mettre fin à cette situation.

30.04 Par ailleurs, le Collège s'engage, suite à une demande du Syndicat fondée sur une situation de harcèlement physique ou psychologique, à mettre en œuvre les mesures de prévention appropriées, agréées par les parties.

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

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement physique ou psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

L'arbitre de griefs saisi d'une plainte de harcèlement, outre la compétence qui lui est reconnue par la convention, possède également la compétence accordée au Tribunal administratif du travail en cette matière par la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail [2002, L.Q. c. 80].

ARTICLE 31 - DIVERS

- 31.01** L'enseignant dispose d'un bureau. Ce local lui est accessible aux heures prévues à la clause 24.27.
- 31.02** L'enseignant peut utiliser sans frais une place de stationnement située sur le terrain du Collège.
- 31.03** Les résultats scolaires, les évaluations des compétences, les mérites scolaires, sportifs et autres d'un élève ne peuvent être modifiés par le Collège sans consultation de l'enseignant concerné.
- 31.04** Le Collège et le Syndicat se partagent les frais d'impression de la présente convention collective.
- 31.05** L'enfant biologique ou adopté légalement par un enseignant permanent qui travaille au Collège, sauf celui qui est remplaçant, bénéficie d'une réduction de cinquante pour cent (50%) par année sur le montant des droits de scolarité.
- 31.06** Tous les frais relatifs à la vérification des antécédents judiciaires de l'enseignant prévue à la Loi sur l'enseignement privé, sont à la charge du Collège.
- 31.07** Lorsque le syndicat ou un ou plusieurs salariés se croient lésés par une décision de l'employeur qui modifie les conditions de travail autres que celles prévues par la convention, le syndicat, ce ou ces salarié(s) peut(vent) formuler un grief, si cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 32 - DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 30 juin 2022. Toutefois, sous réserve du Code du Travail, les conditions de travail contenues dans cette dernière continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

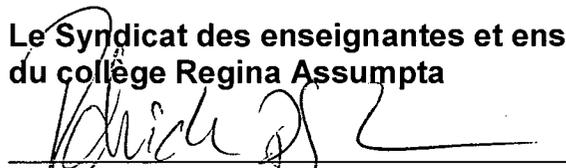
La convention n'a aucun effet rétroactif à moins de stipulations expresses à l'effet contraire.

32.02 À compter du 1^{er} janvier 2022, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de négocier une nouvelle convention. Les négociations devront alors s'engager selon les dispositions du Code du Travail.

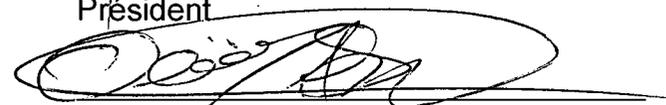
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 27 jour du mois de juin 2017.

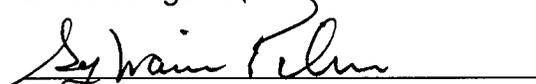
Le Syndicat des enseignantes et enseignants
du collège Regina Assumpta

Collège Regina Assumpta (1995)

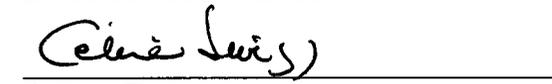

Patrick Lupien
Président


Michel Laplante
Directeur général

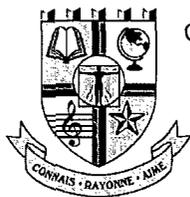

Olivier Arsenault
Négociateur


Sylvain Pilon
Directeur des finances


Alexandre Vallée Payette
Vice-président à la résolution des litiges


Céline Twigg
Directrice adjointe 2^e secondaire


Martin Rivest
Négociateur



COLLÈGE REGINA ASSUMPTA

ANNEXE I - FICHE DE L'ENSEIGNANT

Année scolaire

Service :	FORMATION GÉNÉRALE		1 ^{re} paye :	
Fonction :	ENSEIGNANT-E		26 ^e paye :	
Nom de famille :			Numéro d'employé :	
Date de naissance :			Prénom :	
Adresse :			Sexe :	
N° de téléphone :				
En cas d'urgence :			N° de téléphone :	
N° d'assurance sociale :				
Langue maternelle :			Citoyenneté :	
Ancienneté au Collège (au 11 août 2007) :			Date d'entrée :	
Nombre d'années de scolarité :			Nombre d'années d'expérience dans l'enseignement :	
			Échelon d'expérience :	
Temps plein :	Temps partiel :	Remplaçant :	À la leçon :	Suppléant :
% du poste disponible :			Taux à la leçon :	
Traitement de base :				
Nombre de périodes /60 :			Rémunération totale :	
Remarques :				

NOM : _____

DESCRIPTION DE LA CHARGE PROFESSIONNELLE

Classe d'enseignement	Code matière ministériel	Matière enseignée / Activité	Nombre de cours d'enseignement par cycle de 18 jours	Facteur de répétition
Total :				

QUALIFICATIONS LÉGALES – ÉTUDES COMPLÉTÉES

Brevet d'enseignement	Spécifier :	Numéro de brevet :
Permis d'enseigner	Spécifier :	
DEC (formation générale)		
Baccalauréat ès arts ou baccalauréat en pédagogie		
Autres études complétées		
Baccalauréat spécialisé ou licence	Préciser : Spécialité :	
Maîtrise	Doctorat	Spécialité :

SOMMAIRE	1.	Enseignement	
	2.	Responsable de classe	
	3.	Responsable de champ	
	4.	Appariteur	
	5.	Surveillance d'étude	
	6.	Activité(s) parascolaire(s)	
	7.	Activité(s) complémentaire(s)	
	GRAND TOTAL		

Pourcentage du temps complet : _____ %

(Temps complet : 60 cours
de 60 min / 18 jours)_____
Signature de l'enseignant-e_____
Date_____
Signature de l'employeur_____
Date

ANNEXE II - CONTRAT D'ENGAGEMENT

COLLÈGE REGINA ASSUMPTA

CONTRAT D'ENGAGEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT

entre

COLLÈGE REGINA ASSUMPTA

1750, rue Sauriol Est, à Montréal
ci-après dénommé « le Collège »,

et

M. ou M^{me} _____

résidant à _____

ci-après dénommé « l'enseignant ».

Le Collège retient les services de l'enseignant comme enseignant selon le statut suivant :

- | | | |
|--|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> temps complet | <input type="checkbox"/> temps partiel | <input type="checkbox"/> à la leçon |
| <input type="checkbox"/> remplaçant | <input type="checkbox"/> suppléant | |

à compter du _____

L'enseignant transmet une déclaration portant sur ses antécédents judiciaires. Le Collège fait vérifier cette déclaration. Le présent contrat est conditionnel aux résultats de la vérification des antécédents judiciaires qui sont en lien avec l'emploi.

L'enseignant s'engage à informer le Collège de tout changement relatif à ses antécédents judiciaires dans les dix (10) jours à compter de celui où il ou elle en est informé tant dans le cas d'une mise en accusation, d'une déclaration de culpabilité ou d'une ordonnance judiciaire.

L'enseignant reconnaît avoir reçu une copie de la convention collective entre le Collège et le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Regina Assumpta et en avoir pris connaissance.

Le présent contrat d'engagement est soumis aux dispositions de la convention collective.

Le Collège retient les services de l'enseignant pour la ou les discipline(s) suivante(s) :

M^{me}/M. _____ est engagée en remplacement de
M^{me}/M. _____ temporairement absenté en vertu d'un congé

La charge professionnelle de l'enseignant lui sera désignée, conformément aux dispositions de la convention collective.

Le salaire de l'enseignant est déterminé conformément aux dispositions de la convention et s'établit à _____ \$.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____,

ce _____ jour de _____ 20 _____.

Pour le Collège

Enseignant

ANNEXE III - LISTE D'ANCIENNETÉ
FIN D'ANNÉE SCOLAIRE 2015-2016

	Nom	Ancienneté
1		03,000
2		24,920
3		17,000
4		19,840
5		07,000
6		18,000
7		16,480
8		02,833
9		21,742
10		07,327
11		04,000
12		16,960
13		24,000
14		02,135
15		01,700
16		08,000
17		13,000
18		03,253
19		10,960
20		27, 134
21		08,000
22		20,143
23		07,819
24		10,000
25		07,000
26		1 1,000
27		03,170

28		01,584
29		01,134
30		13,934
31		00,000
32		01,700
33		15,815
34		03,899
35		11,585
36		21,836
37		10,000
38		14,755
39		03,055
40		05,335
41		15,881
42		18,076
43		25,674
44		15,586
45		25,135
46		10,520
47		11,786
48		02,000
49		12,638
50		14,018
51		14,895
52		08,684
53		00,317
54		00,761
55		01,867
56		10,880
57		15,760
58		13,599

59		19,160
60		10,505
61		06,000
62		24,685
63		30,167
64		03,444
65		27,000
66		04,000
67		22,321
68		10,958
69		12,960
70		09,000
71		10,303
72		02,139
73		00,833
74		1 1,881
75		08,551
76		17,825
77		11,004
78		10,968
79		14,898
80		05,084
81		06,778
82		19,720
83		15,924
84		09,940
85		07,000
86		25,665
87		20,710
88		20,000
89		24,175

90		03,254
91		01,383
92		13,640
93		12,000
94		03,670
95		27,794
96		16,960
97		16,520
98		13,577
99		10,051
100		04,917
101		07,350
102		07,063
103		13,230
104		11,960
105		05,488
106		09,984
	* Article 12,07	

ANNEXE IV - RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1. Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, l'enseignant doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'il est admissible à un tel régime et aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

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

L'enseignant transmet au Collège la confirmation de la CARRA qu'il est admissible à un tel régime.

2. Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à un enseignant de réduire son temps travaillé, pour une période d'une à cinq années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à 40% de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.
3. L'enseignant à temps complet ou à temps partiel participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRCE, RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
4. Aux fins de la présente annexe, le mot «entente» signifie l'entente mentionnée à l'Annexe V.
5. L'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit au Collège normalement avant le 1^{er} avril précédant l'année d'engagement où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive.

La demande précise la période envisagée par l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive. Sous réserve de la clause 2, le pourcentage de temps travaillé peut varier d'une année à l'autre, et ce, en tenant compte de l'organisation de l'enseignement.

En même temps que sa demande, l'enseignant fournit au Collège une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

6. Le Collège ne peut refuser sans motifs valables la demande de l'enseignant de se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive.
7. Le Collège répartit la tâche d'enseignement de l'enseignant en tenant compte du pourcentage de temps travaillé; la répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.
8. L'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche d'enseignement qu'il assume par rapport à la tâche d'enseignement de l'enseignant à temps complet.

Il en est de même des suppléments, des primes et des congés spéciaux.

9. Les avantages découlant des régimes d'assurance sont ceux prévus à l'article 16.
10. L'enseignant peut utiliser, à raison d'un jour par jour, les jours de congé de maladie monnayables à son crédit pour réduire le nombre de jours de travail précédant immédiatement la fin de l'entente.
11. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins des régimes de retraite RRPE, RRF, RREGOP et RRE, est celui que l'enseignant aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance invalidité s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime.
12. La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite RRPE, RRF, RREGOP et RRE.
13. Pendant la durée de l'entente, l'enseignant doit verser les cotisations ou contributions aux régimes de retraite sur la base du traitement applicable, comme si l'enseignant ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
14. Pendant la durée de l'entente, l'enseignant accumule l'ancienneté et l'expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.

15. L'enseignant a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
16. Dans le cas où l'enseignant n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'enseignant aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq années.

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

17. Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non-renouvellement, le décès de l'enseignant, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 16, l'entente prend fin à la date de l'événement.

Dans la mesure et aux fins prévues par règlement:

1. l'entente devient nulle dans le cas où l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente;
 2. l'entente prend fin:
 - i. dans le cas où l'enseignant cesse volontairement de participer à un régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un an après la date fixée pour le début de l'entente;
 - ii. dans le cas où l'enseignant et le Collège décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un an après la date fixée pour le début de l'entente;
 3. si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune des circonstances, de la manière prévue par règlement.
18. L'enseignant démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.
 19. Le Collège et l'enseignant signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive (Annexe V).

ANNEXE V - CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

COLLÈGE REGINA ASSUMPTA (1995)

ci-après appelé «l'Employeur»

ET

Nom: _____

Prénom: _____

Adresse: _____

OBJET: Régime de mise à la retraite de façon progressive

1. Période de mise à la retraite de façon progressive.

La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 16 et 17 de l'Annexe IV.

2. Temps travaillé.

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par l'enseignant est égal au pourcentage suivant de la semaine régulière de travail pour chaque année visée:

Pour l'année scolaire: _____ :		_____ %
Pour l'année scolaire: _____ :		_____ %
Pour l'année scolaire: _____ :		_____ %
Pour l'année scolaire: _____ :		_____ %
Pour l'année scolaire: _____ :		_____ %

Référence: Annexe IV

Malgré le paragraphe précédent, l'enseignant peut modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à 40% de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.

**ANNEXE VI - ANNEXE RELATIVE À L'UTILISATION D'UNE ŒUVRE
DONT UN ENSEIGNANT EST L'AUTEUR OU L'UN DES
AUTEURS**

1. L'enseignant qui détient des droits d'auteur sur une œuvre conformément à la Loi sur le droit d'auteur [S.R. ch. C-42] peut en dénoncer l'existence auprès du Collège.
2. Le Collège convient de n'utiliser cette œuvre qu'avec l'accord de l'auteur.
3. Lorsque le Collège contribue à la production ou à l'exploitation d'une œuvre, un protocole d'entente doit être signé entre l'enseignant concerné et le Collège précisant les droits et obligations des parties eu égard aux droits d'auteur et aux redevances provenant de l'utilisation et de l'exploitation de l'œuvre.
4. Le Collège s'assure que les publications de l'enseignant versées sur le serveur web du Collège sont sécurisées et accessibles uniquement par intranet.
5. Tout matériel didactique sous quelque forme que ce soit, produit par l'enseignant dans l'exercice de sa tâche, demeure sa propriété.

**ANNEXE VII - FORMULAIRE DE DISPONIBILITÉ POUR EFFECTUER
DES SURVEILLANCES**

Selon les dispositions de la clause 24.18

DE:

Au directeur des services pédagogiques

DATE:

Objet: Affectation de l'enseignant à temps complet, n'ayant pas atteint la tâche d'enseignement maximale.

Les périodes ci-après indiquées sont celles où je suis disponible et pour lesquelles je m'engage à effectuer de la surveillance conformément aux dispositions prévues à la clause 24.18 de la convention.

Je préfère effectuer de la surveillance en secondaire (indiquer la ou les classes)

Période	1	2	3	4	5	6
Jour 1, période(s)						
Jour 2, période(s)						
Jour 3, période(s)						
Jour 4, période(s)						
Jour 5, période(s)						
Jour 6, période(s)						
Jour 7, période(s)						
Jour 8, période(s)						
Jour 9, période(s)						
Jour 10, période(s)						
Jour 11, période(s)						
Jour 12, période(s)						
Jour 13, période(s)						
Jour 14, période(s)						
Jour 15, période(s)						
Jour 16, période(s)						
Jour 17, période(s)						
Jour 18, période(s)						

Indiquer cinq périodes de disponibilité par période de surveillance à laquelle vous pouvez être affecté afin d'atteindre votre tâche d'enseignement maximale.

Par exemple, l'enseignant à temps complet qui a une tâche d'enseignement de 55 périodes, peut être affecté à un maximum de cinq périodes de surveillance par cycle de 18 jours. Il doit donc indiquer à son horaire quatre périodes de disponibilité où il serait en mesure d'effectuer ces périodes de surveillance.

ANNEXE VIII - LETTRE D'ENTENTE – TECHNICIENNE DE LABORATOIRE

Lettre d'entente

Concernant les techniciens de laboratoire au champ d'enseignement de la science et de la technologie

Considérant qu'il y a lieu pour le Collège de confirmer le maintien d'un nombre suffisant de techniciens de laboratoire afin de réaliser les exigences du programme de science et technologie, le Collège et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1. Le Collège aura, dès la rentrée 2008, trois techniciens de laboratoire assignés au champ d'enseignement de la science et de la technologie;
2. Dès la rentrée 2008, le Collège portera à 40 heures par semaine le temps de travail hebdomadaire des techniciens de laboratoire;
3. La personne enseignante responsable du champ d'enseignement de la science et de la technologie coordonnera, avec les enseignants et les techniciens de laboratoire, l'horaire des laboratoires;
4. Avant de prendre une décision relative au nombre de techniciens de laboratoire nécessaire au champ d'enseignement de la science et de la technologie, le Collège convoquera le CRT afin qu'il lui fasse des recommandations en respectant la procédure suivante :
 - a) Les membres du CRT sont avisés d'une rencontre qui aura lieu au terme de trois cycles scolaires, en l'occurrence vers le 29 septembre 2008;
 - b) Les enseignants du champ d'enseignement de la science et de la technologie et les techniciens de laboratoire qui y sont assignés sont convoqués à se présenter à cette rencontre du CRT pour rendre compte des activités relatives à l'accomplissement de leurs tâches au département de la science et de la technologie;
 - c) Chaque technicien renseigne les membres du CRT de ses activités et chaque enseignant décrit ce qui a été fait en laboratoire avec le technicien ainsi que ce qui n'a pu être fait, et ce, pour chaque période;
 - d) Le CRT élabore des recommandations en tenant compte des paramètres suivants : le nombre de laboratoires, les préparations de laboratoires (incluant l'élaboration du protocole), le montage et le démontage des

laboratoires, les conséquences de l'adaptation des laboratoires conçus pour des périodes de 75 minutes ramenées à 50 minutes, le nombre d'équipes dans une classe, le nombre d'élèves par équipe, le temps et la fréquence des aménagements et des réaménagements entre les laboratoires compte tenu qu'une même classe sert pour la théorie et la pratique.

5. Dans les cinq jours suivant la rencontre du CRT, le Collège décidera du nombre de techniciens de laboratoire nécessaires aux besoins des cours de ce champ. Par la suite, selon la décision, le Collège procédera à l'embauche, s'il y a lieu;
6. Si les parties le jugeaient opportun, une évaluation semblable pourrait être faite lors d'un cycle subséquent, et ceci, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ANNEXE IX - TÂCHES COMPLÉMENTAIRES

- Accompagnateur TIC

ANNEXE X - LETTRE D'ENTENTE – NOUVEAU CAMPUS

Lettre d'entente concernant un nouveau campus
ou une nouvelle entité affiliée

Le Collège assure son personnel enseignant qu'il n'ouvrira pas un nouveau campus ou une nouvelle entité affiliée sans convenir de modalités avec le Syndicat quant à l'application de la convention collective dans cette nouvelle entité ou campus et, le cas échéant, quant au transfert de l'enseignant.

ANNEXE XI - ENTENTE SUR LES ACCOMPAGNATEURS TIC

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- La tâche de l'enseignant-accompagnateur TIC en annexe 1 fait partie intégrante de l'entente.
- La tâche de l'enseignant-accompagnateur TIC n'est pas soumise au processus d'attribution et de renouvellement des tâches selon la convention.

Annexe 1

DESCRIPTION DE TÂCHES **Enseignant-accompagnateur TIC 2016-2017**

Sous la responsabilité de la directrice des services pédagogiques, l'enseignant-accompagnateur TIC a la tâche première d'apporter une aide pédagogique auprès des enseignants.

Son rôle consiste à assister l'enseignant TIC dans l'acquisition de nouvelles compétences axées sur les TIC : travail en équipe, analyse de sa pratique professionnelle, recherche d'une vision globale appropriée à l'enseignement des TIC; développement de communications efficaces, etc.

Ses interventions se font dans un contexte d'enseignement d'une discipline ou d'un groupe de disciplines (tâches multidisciplinaires) selon le programme de formation de l'école québécoise afin d'améliorer les moyens d'enseignement axés sur l'utilisation des TIC par les élèves et permettre une intégration soutenue, constante et régulière de projets novateurs avec les élèves.

Tâches spécifiques

À la demande d'un enseignant ou d'un groupe d'enseignants, celui-ci peut être appelé à :

- ❖ Identifier leurs besoins.
- ❖ Explorer des outils de recherche efficaces : sites pédagogiques, SAÉ, nouveautés.
- ❖ Informer les enseignants des nouveautés dans leur champ respectif.
- ❖ Accompagner les enseignants dans l'élaboration des SAÉ ou sur l'utilisation de certains logiciels.
- ❖ Assurer le suivi des différents projets.
- ❖ Créer et participer à des réseaux d'entraide.
- ❖ Participer à des rencontres régulières du comité d'intégration des TIC.
- ❖ Agir à titre de répondant TIC (notamment 3 rencontres par année avec la FEEP).

Qualités requises

- ❖ Avoir un intérêt marqué pour les TIC.
- ❖ Être autonome.
- ❖ Être un bon communicateur.
- ❖ Avoir le sens de l'innovation et une aisance à travailler en équipe.
- ❖ Avoir une volonté de perfectionnement dans le secteur des TIC.

Critères de sélection

- ❖ Avoir donné de la formation TIC à des pairs;
- ❖ Avoir participé à des formations TIC;
- ❖ Présenter un historique des réalisations TIC de ses élèves.

Ce serait un atout de :

- ❖ Avoir obtenu un diplôme en TIC;

N.B. : En dernier recours, à compétence égale, l'ancienneté sera retenue comme critère.

Informations complémentaires

- ❖ Sélection du ou des candidats par entrevue.
- ❖ Poste de 1 an.
- ❖ Libération d'approximativement 75 % à 100 % de tâche soit l'équivalent d'environ 1050 à 1400 heures de travail. Une feuille de temps devra être produite chaque mois et remise à la directrice des services pédagogiques. Si des heures supplémentaires sont nécessaires et sont autorisées par la direction, le taux horaire devra être convenu entre les parties selon l'échelon salarial.
- ❖ L'enseignant-accompagnateur TIC suit le même calendrier scolaire que les autres enseignants.
- ❖ La tâche de l'enseignant-accompagnateur TIC est considérée dans le calcul de l'ancienneté.

N.B. 1: Selon les candidatures, le poste pourrait être offert à deux ou à trois enseignants à raison d'une libération de 25 % à 50 % de tâche chacun.

**ANNEXE XII - PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DES TÂCHES
D'ENSEIGNEMENT**

Les parties conviennent de se rencontrer pour poursuivre le développement de la procédure d'attribution des tâches d'enseignement mise en place en avril 2017.

ANNEXE XIII - CONDITION DE TRAVAIL DES TECHICIENS EN TRAVAUX PRATIQUES

La présente annexe dispose des conditions de travail applicables aux techniciens et techniciennes en travaux pratiques.

CONSIDÉRANT que le syndicat a obtenu une accréditation le 16 février 2009 pour représenter les techniciens et techniciennes en travaux pratiques :

CONSIDÉRANT que les parties désirent appliquer aux techniciens et techniciennes dans la mesure du possible, et, le cas échéant, les mêmes dispositions normatives que celles en vigueur pour les enseignants

Il est par les présentes convenu :

que les articles suivants de la convention des enseignants, en y remplaçant les mots « enseignants » par les mots « techniciens ou techniciennes en travaux pratiques » ou « personnes techniciennes » s'appliquent à ceux-ci, et ce, sans faire double emploi tout en faisant les adaptations nécessaires si besoin est.

- Article 2 : Reconnaissance et juridiction
- Article 3 : Affichage et réunions
- Article 4 : Régime syndical
- Article 5 : Activités syndicales
- Article 6 : Communication et information
- Article 7 : Comité des relations du travail (CRT)
- Article 8 : Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage
- Article 9 : Responsabilité civile
- Article 14 : Aliénation et fermeture du collège
- Article 15 : Mesure disciplinaire
- Article 16 : Assurances

- Article 18 : Droits parentaux
- Article 19 : Congés sociaux
- Article 20 : Charge publique
- Article 21 : Congé pour activités professionnelles
- Article 22 : Congé sans traitement
- Article 23 : Congé à traitement différé
- Article 27 : Perfectionnement
- Article 28 : Remboursement de frais
- Article 29 : Santé et sécurité au travail
- Article 30 : Harcèlement au travail
- Article 31 : Divers (à l'exception de l'article 31.03)
- Article 32 : Durée et renouvellement de la convention
- Annexe IV : Régime de mise à la retraite de façon progressive
- Annexe V : Condition et modalités (retraite de façon progressive)
- Annexe X : Lettre d'entente – Nouveau campus
- Annexe XI : Lettre d'entente concernant une bonification
(Partie 1 et partie 2 article 16.02)

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

1.01 ANCIENNETÉ

Durée cumulative du lien d'emploi continu entre une personne technicienne et le Collège calculée en fractions d'année à compter de sa dernière date d'embauche.

1.02 ANNÉE DE RÉFÉRENCE

Du 1^{er} août d'une année au 31 juillet de l'année suivante.

1.03 CHARGE DE TRAVAIL

L'ensemble des tâches assumées par la personne technicienne.

1.04 CLASSE

Chacune des cinq années d'étude au secondaire, soit : 1^{re} secondaire, 2^e secondaire, 3^e secondaire, 4^e secondaire et 5^e secondaire.

1.05 COLLÈGE

Collège Regina Assumpta (1995), personne morale légalement constituée et ayant son siège social au 1750 rue Sauriol Est, à Montréal.

1.06 CONJOINT

Sont considérées conjoints ou conjointes, les personnes :

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

1.07 CONVENTION

La présente convention collective de travail.

1.08 CYCLE

Période de 6 jours consécutifs d'enseignement, sur lesquels est répartie la grille horaire du Collège.

1.09 PERSONNE TECHNICIENNE

Personne qualifiée pour assister les personnes enseignantes et les élèves dans la préparation, la présentation, la surveillance et l'évaluation des travaux de laboratoire, de stage ou d'atelier, employée par le Collège et couverte par l'accréditation émise en faveur du Syndicat.

1.10 PERSONNE TECHNICIENNE À TEMPS COMPLET

Personne technicienne dont la charge professionnelle est de 1820 heures rémunérées durant une année de référence.

1.11 PERSONNE TECHNICIENNE REMPLAÇANTE

Personne technicienne qui assume la charge ou une partie de la charge d'une personne technicienne absente.

1.12 FNEEQ

Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec.

1.13 GOUVERNEMENT

Gouvernement du Québec.

1.14 GRIEF

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

1.15 MISE À PIED

Mesure non disciplinaire, résultant d'une baisse de besoins en effectif « personne technicienne », par laquelle le Collège avise une personne technicienne non permanente qu'aucune charge de travail n'est disponible pour elle dans l'année de référence suivante.

1.16 MISE EN DISPONIBILITÉ

Mesure non disciplinaire, résultant d'une baisse des besoins en effectif « personne technicienne », par laquelle le Collège avise une personne technicienne permanente qu'aucune charge de travail n'est disponible pour elle.

1.17 LES PARTIES

Le Collège et le Syndicat.

1.18 PÉRIODE DE LABORATOIRE

Durée d'un laboratoire égale à 50 minutes.

1.19 SYNDICAT

Le Syndicat des enseignantes et des enseignants du collège Regina Assumpta.

ARTICLE 10 - ATTRIBUTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

10.01 Dès lors que la liste des laboratoires et des ateliers est arrêtée, chacune des personnes techniciennes est informée de sa charge de travail.

Le choix du niveau est déterminé en tenant compte du consensus exprimé par les personnes techniciennes, le cas échéant, à moins d'avis contraire du Collège.

La confection des horaires de laboratoire sont fait en collaboration avec les enseignants concernés et les personnes techniciennes.

10.02 Dans la mesure du possible, pour combler des tâches de personnes techniciennes, le Collège embauche des personnes techniciennes à temps complet. Le Collège convient de n'engager une personne technicienne qu'après avoir consulté le responsable du champ concerné. Cette consultation ne peut avoir pour effet de retarder indûment un tel engagement.

10.03 L'engagement d'une personne technicienne à temps complet, d'une personne technicienne à temps partiel ou d'une personne technicienne remplaçante doit être fait par écrit sur une fiche du personnel de soutien et copie de cette fiche doit être transmise au Syndicat dès sa signature. Le Collège convient de remettre le texte de la convention à toute nouvelle personne technicienne avant la signature de la fiche, à défaut de quoi l'engagement peut être considéré comme nul et sans effet par la technicienne concernée. L'engagement peut être également considéré comme nul et sans effet si le Collège apporte des amendements à la fiche sans en avoir convenu avec le Syndicat.

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

10.04 Au moment de l'engagement d'une personne technicienne remplaçante, la fiche doit indiquer le nom de la personne remplacée ainsi que la durée probable du remplacement.

ARTICLE 11 - PERMANENCE

11.01 La personne technicienne qui a acquis 2 années d'ancienneté, acquiert la permanence.

11.02 Une personne technicienne permanente non-remplaçante peut, pour des motifs autres que ceux déjà prévus à la convention, demander une réduction de sa charge de travail maximale pour l'année de référence suivante. Telle demande doit parvenir par écrit au Collège avant le 1^{er} avril.

L'autorisation du Collège est donnée par écrit avant le 30 avril et elle ne peut être refusée sans motifs valables.

La personne technicienne conserve son statut, accumule son ancienneté comme si elle était au travail pendant les deux premières années de référence, et par la suite, au prorata du temps travaillé. Les autres droits et privilèges prévus à la convention sont calculés au prorata du temps travaillé.

ARTICLE 12 - ANCIENNETÉ

12.01 A l'entrée en vigueur de la convention, la liste officielle d'ancienneté est celle qui apparaît à l'Annexe III.

Pour la confection de la liste d'ancienneté, le Collège calcule celle-ci de la façon prévue à la convention. Cette ancienneté s'ajoute à celle reconnue par la liste officielle d'ancienneté visée au paragraphe précédent.

12.02 La liste d'ancienneté est transmise au Syndicat et affichée dans les 30 jours suivant le début de l'année de référence, et elle comprend pour chaque personne technicienne les renseignements suivants :

- le nom ;
- le statut d'emploi ;
- le 1^{er} jour de travail ;
- l'ancienneté acquise à la fin de l'année de référence précédente, exprimée en années et fractions d'année.

La période d'affichage est de 30 jours.

A l'expiration de cette période de 30 jours, la liste est réputée conforme sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Au plus tard le 1^{er} novembre de chaque année, la liste d'ancienneté est affichée sur le site Intranet du Collège.

Si l'ancienneté d'une personne technicienne est corrigée à la suite d'une contestation, la liste est immédiatement corrigée. Ces corrections ne peuvent avoir d'effet rétroactif au-delà de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

12.03 L'ancienneté s'accumule :

- a) durant une absence due soit à un accident du travail, soit à une maladie professionnelle reconnue comme telle par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, et ce, jusqu'à concurrence de 24 mois ;
- b) durant un congé de perfectionnement ;
- c) durant un congé pour activités professionnelles prévu à la convention ;
- d) durant un congé, une absence ou une libération pour activités syndicales prévus à la convention ;

- e) durant un congé prévu à l'article 18 selon les modalités qui y sont stipulées ;
- f) durant une période d'invalidité, et ce, jusqu'à concurrence de 24 mois ;
- g) durant la suspension de la personne technicienne ;
- h) pendant les trois premières années au cours desquelles la personne technicienne occupe au Collège un poste de cadre ou de professionnel non enseignant ;
- i) durant un congé spécial ou dans le cas de force majeure ;
- j) durant tout autre congé prévu à la convention et selon les modalités qui y sont stipulées.

12.04 L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit de la personne technicienne :

- a) pendant un congé pour charge publique ;
- b) pendant la mise en disponibilité de la personne technicienne tant que son nom demeure inscrit sur la liste de rappel ;
- c) pendant la mise à pied d'une personne technicienne non permanente tant que son nom demeure inscrit sur la liste de rappel ;
- d) après la première année d'un congé sans traitement qui est renouvelé ;
- e) durant les 12 premiers mois qui suivent les périodes prévues aux alinéas a) et f) de la clause 12.03.

12.05 La personne technicienne perd son ancienneté et son emploi de personne technicienne :

- a) lors de la démission de la personne technicienne;
- b) après la période prévue aux alinéas b) et c) de la clause 12.04 ;
- c) lors du refus ou de la négligence d'une personne technicienne mise à pied ou en disponibilité d'accepter de reprendre le travail dans les sept jours à la suite d'un rappel notifié par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue ;
- d) après la période prévue à l'alinéa h) de la clause 12.03 et l'alinéa e) de la clause 12.04 ;
- e) lors du congédiement de la personne technicienne.

ARTICLE 13 - MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

- 13.01** Pendant une année de référence, le Collège ne peut abolir une charge de travail. Cependant, pour l'année suivante, le Collège peut, après avoir informé le Syndicat, réduire le nombre de personnes techniciennes en procédant selon les clauses 13.02 et 13.03.
- 13.02** Advenant la nécessité de procéder à une mise à pied ou à une mise en disponibilité d'une personne technicienne, le Collège avise par écrit la personne technicienne concernée et le Syndicat, au plus tard le 30 avril, de sa mise en disponibilité ou de sa mise à pied à compter de la prochaine année de référence.
- 13.03** La mise à pied ou la mise en disponibilité se fait de la manière suivante :
- a) le Collège effectue la mise à pied de la personne technicienne en commençant par celle ayant le moins d'ancienneté ; à ancienneté égale, celle qui a le moins d'expérience ; et à expérience égale, celle qui a le moins de scolarité ;
 - b) ensuite, le Collège effectue la mise en disponibilité de la personne technicienne en commençant par celle ayant le moins d'ancienneté ; à ancienneté égale, par celle qui a le moins d'expérience ; à expérience égale, celle qui a le moins de scolarité.
- 13.04** La personne technicienne mise en disponibilité conserve son lien d'emploi avec le Collège pendant les deux années de référence qui suivent sa mise en disponibilité.
- 13.05** La personne technicienne non permanente mise à pied conserve son lien d'emploi avec le Collège pendant l'année de référence qui suit celle où elle a été mise à pied.
- 13.06** La personne technicienne mise en disponibilité ou mise à pied doit, dans les sept jours suite à un rappel notifié par courrier recommandé expédié à sa dernière adresse connue, reprendre le travail ou demander au Collège de pourvoir à son remplacement jusqu'à la fin de l'année en cours, si elle désire conserver son lien d'emploi et continuer à bénéficier des avantages énoncés au présent article.
- 13.07** Durant les deux années de sa mise en disponibilité ou durant l'année de sa mise à pied, la personne technicienne concernée est inscrite sur la liste de rappel du Collège. Cette liste de rappel est révisée le 1^{er} septembre et le 1^{er} février de chaque année. La personne technicienne inscrite sur la liste de rappel y demeure tant que le Collège ne la rappelle pas pour combler une charge disponible, et ce, jusqu'à la fin de la 3^e année de mise en disponibilité pour la personne technicienne

permanente ou jusqu'à la fin de l'année suivant l'année de sa mise à pied pour la personne technicienne non permanente.

- 13.08** Lorsqu'il y a une tâche de travail à combler au début ou après le début de l'année de référence, le Collège tente de compléter les tâches des personnes techniciennes à temps partiel déjà à l'emploi du Collège. Par la suite, le Collège procède au rappel des personnes techniciennes dont le nom apparaît sur la liste de rappel, en commençant par les personnes techniciennes permanentes ayant le plus d'ancienneté et, s'il n'y a plus de personnes techniciennes permanentes sur la liste, les personnes techniciennes non permanentes selon l'ancienneté, avant de procéder à l'embauche d'une nouvelle personne technicienne.
- 13.09** Lorsque le Collège procède à l'embauche d'une nouvelle personne technicienne, il le fait en retenant les candidatures des personnes ayant une scolarité pertinente dans le domaine des sciences et technologies.

ARTICLE 17 - CONGÉ DE MALADIE

- 17.01** La personne technicienne qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident, sauf dans les cas d'accident du travail, bénéficie d'un congé de maladie sans perte de salaire, conformément aux dispositions du présent article.

Les congés de maladie peuvent également être utilisés par une personne technicienne qui doit s'absenter en cas de circonstance majeure autre que la maladie. On entend par circonstance majeure des événements graves ou imprévus tels l'incendie de ses biens, les cataclysmes naturels, les accidents ou les maladies graves des personnes à charge (conjointe, conjoint ou enfants), toute convocation ou rendez-vous sérieux et urgent ne pouvant être remis à une date ultérieure.

17.02

- a) La personne technicienne informe le Collège de la cause de son absence dès la première journée.
- b) Si l'absence excède trois jours de travail, le Collège peut exiger que la personne technicienne produise un certificat médical attestant l'incapacité de travailler.
- c) Pour toute absence de trois jours de travail ou moins, la personne technicienne soumet une déclaration écrite établissant la cause de l'absence.

17.03

- a) La personne technicienne à temps complet a droit à un crédit de huit jours (56 heures) de congé de maladie sans perte de salaire par année de référence.
- b) Les jours non utilisés sont cumulables jusqu'à concurrence de 20 jours. Une fois l'an, les jours non utilisés au-delà des 20 jours sont payés à raison de 50 %.
- c) La personne technicienne à temps partiel bénéficie des avantages prévus aux paragraphes précédents au prorata de sa charge professionnelle.
- d) Lors d'une mise en disponibilité de la personne technicienne, sa banque de congés de maladie est gelée jusqu'à la date de son retour ou de sa fin d'emploi.
- e) Le montant de la prestation payable pour une journée d'absence est fonction du nombre d'heures de travail fixé pour cette journée au calendrier de travail.
- f) Lorsqu'une personne technicienne s'absente et qu'elle a épuisé sa banque de congés de maladie, son salaire lui est amputé pour chaque jour d'absence à raison des heures indiquées sur le calendrier de travail.

17.04 Advenant l'invalidité d'une personne technicienne, le Collège et la personne technicienne acceptent que les congés de maladie ne soient utilisés que jusqu'à concurrence du nombre de jours correspondant au délai de carence prévu au contrat d'assurance-salaire.

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

17.06 Au plus tard le 30 juin de chaque année, le Collège fait connaître à la personne technicienne l'état de sa banque de congés de maladie.

17.07 Une personne technicienne peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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

La personne technicienne doit aviser le Collège de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Ces journées peuvent être prises à même les jours de maladie de la personne technicienne. À défaut, elles sont sans salaire.

17.08 Aux fins du présent article, les absences pour maladie sont comptées en heures.

ARTICLE 24 - CHARGE DE TRAVAIL

24.01 Telle que définie à la clause 1.03, l'expression « charge de travail » signifie la tâche de la personne technicienne.

24.02 Le Collège fournit à chaque personne technicienne aux fins de l'exercice de ses fonctions le matériel de laboratoire nécessaire de même que les services d'appoint existant à la date de la signature de la convention.

L'entretien des locaux et du matériel demeure la responsabilité du Collège.

24.03 En accord avec les politiques et les programmes d'études prescrits par le Ministère et le Collège, la personne technicienne assiste l'enseignant quant au choix de la démarche appropriée pour la préparation et la présentation des laboratoires. Elle participe à l'évaluation des élèves en laboratoire, conformément à la politique d'évaluation du Collège.

24.04 Dans le cadre de sa tâche de personne technicienne, les attributions caractéristiques de la personne technicienne sont :

En collaboration avec le personnel enseignant, la personne technicienne fait la démonstration, donne les consignes, conseille et guide les élèves dans les expériences de laboratoire ; elle voit au respect des règles de sécurité incluant les normes d'utilisation et d'entreposage des produits dangereux. Elle participe à l'évaluation des travaux des élèves. Elle peut être appelée à exercer les fonctions de moniteur ou de répétiteur.

En concertation avec le personnel enseignant, elle planifie l'horaire des expériences et l'utilisation du matériel et des locaux ; elle prépare les expériences, le matériel et les produits chimiques nécessaires ; elle teste et, au besoin, modifie ces expériences et peut en développer de nouvelles.

Elle peut participer à l'organisation d'expositions. Elle participe au choix des appareils, des outils, des machines et des instruments ; elle en fait également le calibrage, l'entretien et la réparation. Elle voit à la tenue de l'inventaire du matériel, à la préparation des bons de commande et effectue le suivi du budget alloué à son secteur.

Elle peut être appelée à utiliser un ordinateur et les divers logiciels nécessaires à l'exécution de ses travaux ou à effectuer des recherches sur Internet. Elle peut être appelée à assister du personnel pour l'utilisation de logiciels propres à son travail.

Elle peut être appelée à initier des personnes techniciennes moins expérimentées de même qu'à coordonner le travail du personnel de soutien dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation de programmes d'opérations techniques dont elle est responsable.

- 24.05** Toute difficulté de communication non résolue entre une personne technicienne et un élève est d'abord soumise à l'enseignant et par la suite, si nécessaire, au directeur adjoint.
- 24.06** La personne technicienne peut être appelée à assumer l'une ou l'autre des activités suivantes en sus de sa tâche :
- a) aider l'enseignant à assurer la surveillance des élèves durant les périodes de laboratoire ou d'atelier ;
 - b) évaluer le rendement, le comportement et le progrès des élèves et en faire rapport à l'enseignant ;
 - c) participer aux réunions en rapport avec son travail, notamment les réunions du champ science et technologie ;
 - d) avec les personnes techniciennes, procéder à l'analyse des besoins en ressources humaines, matérielles et financières pour l'élaboration et la réalisation des laboratoires et, par la suite, faire une recommandation au Collège.
- 24.07** Les comptes rendus du champ science et technologie sont accessibles aux personnes techniciennes.
- 24.08** La distribution de la tâche de la personne technicienne ne peut avoir pour effet d'obliger une personne technicienne :
- a) à travailler dans un champ autre que science et technologie ;
 - b) à accomplir une assistance en classe à plus d'un groupe à la fois ou à plus d'un enseignant à la fois.
- 24.09** La charge de travail ne peut être modifiée à la baisse après le 30 septembre, à moins d'une entente entre les parties.

24.10 Les cahiers de cours ou les notes de cours, y compris sous forme audiovisuelle ou informatisée, dont la personne technicienne est soit l'auteure, soit l'une des auteures, ne peuvent être utilisés sans son consentement.

SEMAINE DE TRAVAIL

24.11 La semaine normale de travail de la personne technicienne est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

La durée de la semaine régulière de travail varie de trente-cinq (35) heures à quarante (40) heures et la durée quotidienne varie également de sept (7) à huit (8) heures selon le calendrier de travail.

Sauf autrement prévu dans la convention, la journée de travail ne débute pas avant 7 h 00 et se termine au plus tard à 17 h 30, ou exceptionnellement, à 18 h 00. L'aménagement de l'horaire quotidien de la personne technicienne est déterminé par celle-ci en tenant compte de l'organisation de la charge de travail et sous réserve des clauses 24.12 et 24.15.

24.12 La période du repas du midi est d'au moins une demi-heure et d'au plus une heure. Cette période n'est pas rémunérée. Les personnes techniciennes bénéficient de deux (2) périodes de repos ne dépassant pas quinze (15) minutes chacune, l'une à être prise au cours de la première partie de la journée régulière de travail et l'autre au cours de la deuxième partie de la journée régulière de travail. Ces deux (2) périodes de quinze (15) minutes sont rémunérées et ne sont pas cumulatives.

Nonobstant ce qui précède, lorsque le nombre de périodes de laboratoire dans une même journée rend difficile ou impossible la prise des périodes de repos, la personne technicienne peut, avec l'accord de son supérieur immédiat, prendre ces périodes de repos lors de la période du repas du midi ou à la fin de la journée de travail.

24.13 Le Collège peut modifier les horaires de travail avec le consentement de la personne technicienne et après entente avec le Syndicat si :

- le travail doit s'accomplir sans interruption ;
- l'efficacité du service l'exige.

24.14 Les journées portes ouvertes sont comptabilisées au même titre qu'une journée de travail lorsque la personne technicienne est tenue d'y participer et ne donnent pas lieu à une rémunération au taux supplémentaire.

Les personnes techniciennes sont consultées afin d'établir les besoins en présence lors des journées portes ouvertes. La personne technicienne qui, avec

l'accord de son supérieur immédiat, ne participe pas à la totalité de la journée porte ouverte doit reprendre les heures non-effectuées.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

24.15 Le travail exécuté en supplément de la semaine régulière de trente-cinq (35) heures de travail hebdomadaire ou de quarante (40) heures de travail hebdomadaire, selon le calendrier de travail, est considéré comme travail supplémentaire. Tout travail supplémentaire doit être expressément demandé et autorisé par le Collège. Toutefois, seules les heures travaillées en excédent de quarante (40) heures sont rémunérées au taux du temps supplémentaire, étant compris que les autres heures supplémentaires le sont à taux simple.

La personne technicienne peut, avec l'accord de son supérieur immédiat, ne pas se présenter au Collège lors des derniers jours de l'année scolaire si ses tâches sont terminées et que toutes ses heures ont été effectuées

24.16 Tout formulaire de temps supplémentaire doit être signé par la personne technicienne et transmis au service des finances.

24.17 Le travail supplémentaire de la personne technicienne à temps complet est rémunéré de la façon suivante : au taux horaire et demi (150 %) de la personne technicienne touchée pour toutes les heures de travail effectuées en plus de sa journée régulière de travail après quarante (40) heures de sa semaine de travail.

24.18 Pour les heures supplémentaires effectuées, la personne technicienne, lorsqu'elle en fait la demande, peut substituer à la rémunération des heures supplémentaires un congé sans perte de traitement dont la durée est déterminée comme suit :

- a) pour toute heure de travail supplémentaire effectuée en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire hebdomadaire, et ce, en plus de trente-cinq (35) heures de travail et jusqu'à quarante (40) heures de travail, selon le calendrier de travail : une heure (1) de congé ;
- b) pour toute heure de travail supplémentaire effectuée en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire hebdomadaire, et ce, en plus de 40 heures de travail, selon le calendrier de travail : une heure et demie (1½) de congé ;
- c) pour toute heure de travail effectuée au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention : une heure et demie (1½) de congé, et ce, en plus du maintien du traitement de ce jour férié ;

Ce dit congé est pris au moment convenu entre la personne technicienne et le Collège. À défaut d'entente, le Collège verse la rémunération des heures supplémentaires.

24.19 Le moment du congé accordé en vertu de la clause 24.18 est déterminé après entente entre la personne technicienne et le Collège. S'il n'y a pas entente sur les choix de dates exprimés de part et d'autre ou si le Collège ne peut garantir à la personne technicienne la prise du congé pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date où les heures supplémentaires ont été effectuées, la personne technicienne est rémunérée selon la clause 24.15.

ARTICLE 25 - RÉMUNÉRATION

25.01 L'échelle de salaire applicable à la personne technicienne apparaît à l'Annexe IV.

Cette échelle de salaire qui est celle déterminée pour le secteur secondaire des commissions scolaires francophones sera majorée conformément aux augmentations déterminées pour ce secteur.

25.02 Le salaire de la personne technicienne est payable en vingt-six (26) versements égaux tous les deux (2) jeudis, selon le mode actuel. Le salaire est versé automatiquement par le Collège dans le compte personnel de chaque personne technicienne à l'établissement bancaire choisi par celle-ci.

25.03 Advenant une erreur sur la paie moindre que cinquante dollars (50 \$), le Collège s'engage à corriger cette erreur, au plus tard, au moment du versement de la paie suivante. Autrement, il doit y avoir entente avec les parties sur les modalités de correction.

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

- nom et prénom de la personne technicienne ;
- date de la période de paie ;
- salaire régulier brut ;
- salaire additionnel ;
- paie nette ;
- nature et montants des déductions ;
- le nombre d'heures de maladie au crédit de la personne technicienne.

ARTICLE 26 - CLASSEMENT

26.01 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

Dès son embauche, la personne technicienne est classée selon ses années d'expérience pertinente dûment attestées, et ceci, afin que son classement soit intégré à l'échelle de salaire prévue à la clause 25.01.

26.02 Aux fins exclusives du classement, l'expérience pertinente est l'expérience ayant préparé la personne technicienne à exercer les tâches de l'emploi postulé et l'expérience jugée pertinente par le Collège. Cette expérience peut avoir été acquise au sein du Collège ou chez un autre employeur.

26.03 La personne technicienne remet au Collège tous les documents exigés par celui-ci (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, attestations de travail, attestations d'expérience, etc.) au moment de son embauche. Dans le cas où une personne technicienne désire conserver un document original qui lui appartient, le Collège accepte une photocopie après avoir pris connaissance dudit document.

26.04 Le Syndicat ou la personne technicienne concernée peut en tout temps loger un grief sur l'évaluation des années d'expérience.

26.05 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des salaires à l'intérieur de l'échelle.

26.06 La durée normale de séjour dans un échelon est d'une (1) année en équivalence à temps complet et le changement d'échelon s'effectue le premier (1^{er}) août.

26.07 Aux fins d'application du présent article, est considérée comme une période de travail, toute période pendant laquelle la personne technicienne reçoit son salaire, toute période de congé autorisé par le Collège, toute période pendant laquelle la personne technicienne est en congé parental, ainsi que toute période d'absences pour invalidité n'excédant pas vingt-six (26) semaines.

ARTICLE 28 - REMBOURSEMENT DE FRAIS

28.01 Le Collège s'engage à rembourser à la personne technicienne, sur présentation de pièces justificatives, les frais de déplacement, d'inscription et de séjour encourus pour participer, à la demande du Collège, à des activités occasionnelles non prévues à sa charge de travail.

28.02 Les frais de déplacement, d'inscription et de séjour sont convenus au préalable entre les parties.

Malgré ce qui précède, le Collège rembourse à la personne technicienne les frais de déplacement et lui verse une indemnité kilométrique lorsque la personne technicienne utilise sa voiture pour faire les achats requis dans le cadre de ses fonctions.

Le montant de l'indemnité kilométrique versé à la personne technicienne est déterminé par la politique de remboursement des frais de transport du Collège.

ARTICLE 31 - JOURS CHÔMÉS ET FÉRIÉS

31.01 La personne technicienne à temps complet ou à temps partiel bénéficie annuellement de treize (13) jours chômés et fériés, sans perte de traitement :

- Le Premier de l'An ;
- Le lendemain du Premier de l'An ;
- Le Vendredi saint ;
- Le lundi de Pâques ;
- La fête des Patriotes ;
- La Fête nationale du Québec ;
- La fête du Canada ;
- La fête du Travail ;
- La fête de l'Action de grâce ;
- La veille de Noël ;
- Le jour de Noël ;
- Le lendemain de Noël ;
- La veille du jour de l'An

31.02 La personne technicienne dont les fonctions requièrent de travailler à l'occasion de l'un des jours fériés reçoit, en remplacement, un jour de congé fixé après entente avec le Collège.

31.03 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion des congés mentionnés à la clause 31.01, la personne technicienne doit être présente à son travail le jour ouvrable fixé à son calendrier de travail qui précède immédiatement le congé et le jour ouvrable fixé à son calendrier de travail qui suit immédiatement le congé à moins que son absence ne soit :

a) autorisée par un permis d'absence sans perte de traitement autre qu'une absence pour cause de maladie ;

ou

b) pour cause de maladie et motivée, sur demande du supérieur immédiat, par un certificat médical, et le tout, de la manière prescrite à la clause 17.02.

31.04 La personne technicienne occupant un poste à temps partiel reçoit pour chacun des treize (13) jours mentionnés à la clause 31.01, une rémunération égale à 1/20 de la rémunération des quatre (4) semaines précédant le congé et excluant le temps supplémentaire.

31.05 Lors de la fermeture du Collège pour cause d'intempéries, la personne technicienne, après avoir avisé la Direction, n'a pas l'obligation de se présenter au Collège. La personne technicienne qui ne se présente pas au Collège dans un tel cas doit reprendre ce temps de travail.

ARTICLE 32 - VACANCES

32.01 Au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} août de chaque année de référence, la personne technicienne a droit, suivant la durée de son service continu, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée comme suit :

SERVICE CONTINU	DURÉE DU CONGÉ	INDEMNITÉ
Moins d'un an	Au prorata du nombre de mois de service ; maximum 20 jours	8 %
1 an à 20 ans	4 semaines (20 jours)	8 %
20 ans et plus	5 semaines (25 jours)	10%

32.02 La personne technicienne qui quitte le service du Collège a droit au paiement des jours de vacances accumulés non utilisés depuis le 1^{er} août précédent.

32.03 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est, selon le choix de la personne technicienne, ajouté à ses vacances ou reporté à une date ultérieure convenue avec le Collège.

32.04 La durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas vingt-six (26) semaines par année d'acquisition, ni dans le cas d'accident de travail.

Dans le cas où la durée totale d'absence pour motif d'invalidité excède vingt-six (26) semaines pendant l'année d'acquisition des vacances, l'excédent n'est pas calculé pour fin de la détermination de l'indemnité.

32.05 Les vacances doivent se prendre durant l'été de l'année de référence et ne peuvent être remises à une autre année de référence, sauf après autorisation du Collège.

ANNEXE I

Procédures à respecter pour le maintien d'un bon fonctionnement relationnel entre les personnes techniciennes.

Le Collège prend acte des procédures suivantes convenues entre les enseignants et les personnes techniciennes sous réserve des droits du Collège d'intervenir en tout temps pour modifier, corriger ou exiger le respect de ces procédures.

Les dates des laboratoires doivent être prévues par l'enseignant. Ces dates sont communiquées par le responsable du champ science et technologie à la personne technicienne au moins cinq (5) jours avant la date du premier laboratoire en excluant les fins de semaines.

L'enseignant doit fournir à la personne technicienne tous les documents qui seront distribués aux élèves en rapport avec le laboratoire. La personne technicienne ne peut donner ces documents à d'autres enseignants sans l'autorisation de l'enseignant.

Les dates de laboratoires doivent être déterminées par l'enseignant en accord avec la personne technicienne responsable de ce laboratoire. Si cette dernière n'est pas disponible, elle doit prévoir un remplacement avec une autre personne technicienne pour la période concernée. Si aucune personne technicienne n'est disponible et que le laboratoire requiert une assistance, l'enseignant et la personne technicienne doivent ajuster les dates de ce laboratoire.

La santé et la sécurité au travail lors d'un laboratoire/atelier sont la responsabilité de l'enseignant présent et de la personne technicienne en charge de ce laboratoire/atelier.

Chaque salle de préparation ainsi que l'ensemble du matériel appartenant au département de science et technologie réparti dans chacune de ces salles sont sous la responsabilité d'une personne technicienne déterminée. Tout emprunt de matériel par un enseignant ou une autre personne technicienne doit se faire en accord avec la personne responsable de la salle de préparation d'où provient le matériel emprunté.

Les clubs de sciences ou projets de sciences ne faisant pas partie des cours réguliers ne doivent pas augmenter la charge de travail des personnes techniciennes. La personne en charge d'un tel projet doit remplir un formulaire décrivant le matériel dont elle aura besoin. La personne technicienne responsable de ce matériel doit, en guise de réponse, inscrire sur ce formulaire la disponibilité de ce matériel ainsi que l'emplacement et les particularités de rangement ou de nettoyage, selon le cas.

ANNEXE II

Tableau indicatif des tâches détaillées d'une personne technicienne en travaux pratiques au Collège Regina Assumpta

Volet des laboratoires et ateliers

Tâches	Description de la tâche
Gestion des déchets dangereux issus des laboratoires de science et technologie	Production d'une liste détaillée, vérification de l'état des pots/bouteilles, achats de contenants appropriés, entretien des endroits d'entreposage dans les salles de préparation.
Tests de laboratoire	Amélioration et modification des laboratoires déjà existants, nouveaux laboratoires, essai de nouveau matériel.
Salle de préparation <ul style="list-style-type: none"> • Préparation, démontage et entretien 	Préparation des bacs de laboratoire pour chaque équipe, démontage des bacs à la fin des laboratoires, entretien du matériel abîmé ou mal lavé, identification du matériel, préparation de solutions, calibration d'appareils (balances, pH-mètres, etc.), récupération des produits toxiques (filtration, identification, établissement et mise à jour du cartable SIMDUT).
<ul style="list-style-type: none"> • Atelier/Techno 	Construction de gabarits, débitage de matériaux, préparation des outils, identification, gestion continue des inventaires, des outils manuels et machines-outils.
<ul style="list-style-type: none"> • Expositions et activités 	Implication sur demande à d'autres activités en lien avec les laboratoires telles que la semaine de la santé, la semaine des sciences, la journée de Noël, exposition en vitrine, production d'affichages.

ANNEXE III**Liste officielle d'ancienneté
Techniciennes en travaux pratiques au 30 juin 2016**

	Nom	Date d'embauche	Ancienneté
1		2012-10-22	04,581
2		2007-05-02	08,796
3		2015-03-09	01,326

ANNEXE IV

22 JUL 17 PM 1:01

Échelle de salaire**Classe d'emploi : Technicienne et technicien de travaux pratiques**

Échelon	Taux à compter du 2017-04-01 ⁽¹⁾
1	20,02 \$
2	20,63 \$
3	21,28 \$
4	21,95 \$
5	22,66 \$
6	23,32 \$
7	24,05 \$
8	24,81 \$
9	25,56 \$
10	26,36 \$
11	27,17 \$
12	28,02 \$

(1) Pour les années subséquentes, la présente échelle est majorée des augmentations applicables au secteur public.
