

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-8970

N° dossier d'accréditation : AM-1001-3955

EMPLOYEUR COLLÈGE SAINT-ALEXANDRE DE LA GATINEAU 2425, RUE SAINT-LOUIS GATINEAU QC J8V 1E7 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU COLLÈGE SAINT-ALEXANDRE DE LA GATINEAU 850, RUE PRINCIPALE GATINEAU QC J8V 1E7 Affiliation : Indépendant - Local		
Date signature : 2018-07-01 Date dépôt : 2018-09-29	Nombre de salariés visés : 47	Date début : 2018-07-01 Date d'expiration : 2023-06-30

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2018-11-16
Téléphone Date

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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE LE

**COLLÈGE SAINT-ALEXANDRE
DE LA GATINEAU**

ET

**LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES
ET ENSEIGNANTS DU COLLÈGE
SAINT-ALEXANDRE**

2018-2023

Les mots employés au masculin dans les articles qui suivent désignent aussi bien des femmes que des hommes. Lectrices et lecteurs comprendront que cet usage n'implique aucune discrimination et n'a pour but que d'alléger le texte.

Table des matières

Chapitre I	Champ d'application et reconnaissance	5
Article 1-0.00 :	Champ d'application	5
Article 2-0.00 :	Reconnaissance	5
Chapitre II	Prérogatives syndicales et mécanismes de participation des enseignants	7
Article 3-0.00 :	Prérogatives syndicales	7
Article 4-0.00 :	Comité des relations de travail	9
Chapitre III	Conditions d'emploi	11
Article 5-0.00 :	Engagement, renegement, non-renegement, licenciement, démission	11
Article 6-0.00 :	Tâche de l'enseignant	12
Article 7-0.00 :	Ouverture de tâche	17
Article 8-0.00 :	Disponibilité de l'enseignant	20
Article 9-0.00 :	Procédure lors d'absence et suppléance	21
Article 10-0.00 :	Ancienneté	21
Article 11-0.00 :	Permanence	22
Article 12-0.00 :	Évaluation	23
Article 13-0.00 :	Sécurité d'emploi	24
Article 14-0.00 :	Enseignant qui occupe un poste de directeur	27
Article 15-0.00 :	Mesures disciplinaires et congédiement.....	28
Article 16-0.00 :	Fermeture de l'établissement	29
Chapitre IV	Avantages sociaux	30
Article 17-0.00 :	Congés de maladie	30
Article 18-0.00 :	Congés sociaux	32
Article 19-0.00 :	Droits parentaux	33
Article 20-0.00 :	Congés spéciaux	38
Article 21-0.00 :	Permission extraordinaire	38
Article 22-0.00 :	Congé sans traitement.....	39
Article 23-0.00 :	Congé sabbatique à traitement autofinancé	41
Article 24-0.00 :	Perfectionnement	45
Article 25-0.00 :	Frais de déplacement	46
Article 26-0.00 :	Régime d'assurances collectives	47
Article 27-0.00 :	Retraite	47

Chapitre V	Classement et rémunération	49
Article 28-0.00 :	Classement	49
Article 29-0.00 :	Rémunération	51
Chapitre VI	Grief et arbitrage	55
Article 30-0.00 :	Procédure de règlement de grief	55
Article 31-0.00 :	Procédure d'arbitrage	55
Chapitre VII	Qualité de vie au travail	57
Article 32-0.00 :	Santé et sécurité au travail et accident de travail	57
Article 33-0.00 :	Représailles, discrimination et harcèlement	58
Article 34-0.00 :	Responsabilité civile	59
Chapitre VIII	Lexique	60
<u>ANNEXES</u>		
Annexe 1 :	Projet éducatif du Collège Saint-Alexandre	67
Annexe 2 :	Contrat d'engagement de l'enseignant	68
Annexe 3-A :	Demande de perfectionnement	70
Annexe 3-B :	Réponse à la demande de remboursement des frais de perfectionnement	71
Annexe 3-C :	Demande de paiement durant la période d'attente des versements de l'assurance-salaire	72
Annexe 3-D :	Demande de remboursement de frais de déplacement	73
Annexe 4 :	Formulaire d'entente de congé sabbatique à traitement autofinancé	74
Annexe 5 :	Calcul de la compensation pour surplus d'élèves	76
Annexe 6-A :	Calcul des indemnités compensatoires versées lors d'un congé de maternité	77
Annexe 6-B :	Calcul des indemnités compensatoires versées lors d'un congé de paternité ou d'un congé pour adoption	79
Annexe 7 :	Liste des champs en usage au Collège Saint-Alexandre.....	80
Annexe 8 :	Protocole d'entente sur le bénévolat	81
Annexe 9 :	Fiche de l'enseignant	82
Annexe 10 :	Échelle de traitement	83
Annexe 11 :	Réaffectation et suppléance	84
Dispositions générales et Signatures		85

Chapitre I

Champ d'application et reconnaissance

Article 1-0.00 Champ d'application

- 1-1.01** La présente convention de travail s'applique à tous les enseignants employés par la Corporation et couverts par l'accréditation.
- 1-1.02** L'employeur s'engage à fournir à chacun des enseignants actuels et futurs un exemplaire de cette convention.
- 1-1.03** La présente convention entre en vigueur le 1^{er} juillet 2018 et se termine le 30 juin 2023. Les termes et les conditions d'emploi se prolongent jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.
- 1-1.04** Les articles de la présente convention peuvent être en tout temps modifiés, reformulés ou précisés par un comité paritaire formé de trois membres nommés par la Corporation et de trois membres nommés par le Syndicat. Cependant, dans des cas de changements mineurs, c'est-à-dire de changements jugés tels et par le comité exécutif du conseil d'administration de la Corporation et par le comité exécutif de le Syndicat, le président du Syndicat et le porte-parole de la Corporation peuvent convenir des termes du/des changement(s).
- 1-1.05** Pour tout cas de dérogation à cette convention concernant un ou plusieurs enseignants, l'employeur s'engage à conclure au préalable un accord avec le Syndicat avant même d'informer ledit ou lesdits enseignants de ses intentions.

Article 2-0.00 Reconnaissance

- 2-1.00** **RECONNAISSANCE DES DROITS DE LA CORPORATION**
- 2-1.01** Le directeur général ou, en son absence, son mandataire, est le porte-parole de la Corporation en ce qui a trait aux différentes clauses de cette convention.
- 2-1.02** Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'Établissement appartient à la Corporation. Sans limiter ni restreindre l'extension de ce qui précède, ce droit comporte notamment le droit d'engager les enseignants, de ne pas les rengager, de leur accorder la permanence, de déterminer les composantes de la tâche et de les assigner aux enseignants, de déterminer les programmes d'études et, de façon générale, d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'école.
- 2-1.03** Le présent article n'a cependant pas pour effet de restreindre ni de limiter les droits du Syndicat tels que les reconnaît la présente convention.
- 2-1.04** Il est entendu que tout droit non consenti au Syndicat dans la présente convention demeure la prérogative de la Corporation communément nommée, dans cette convention, l'employeur.

2-2.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

2-2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Alexandre de la Gatineau comme le représentant exclusif de ses membres enseignants aux fins de négocier, d'appliquer et d'interpréter une convention relative aux conditions de travail des enseignants. Le Syndicat sera ainsi reconnu tant et aussi longtemps qu'il restera accrédité conformément aux dispositions du Code du travail.

En conséquence, l'employeur et un enseignant ne peuvent convenir d'entente particulière sans le consentement du Syndicat, sauf s'il s'agit d'ententes relatives aux modalités d'exécution ou à l'exécution même des tâches dans le respect des dispositions de la convention collective.

2-2.02 Le président du Syndicat ou, en son absence, son mandataire, est le porte-parole des enseignants en ce qui a trait aux différentes clauses de cette convention.

2-2.03 Étant reconnu comme porte-parole des enseignants en ce qui a trait au respect des clauses de cette convention, le président, ou son mandataire, a les droits suivants :

- a) le droit de représenter les enseignants à toute instance décisionnelle qui aborde des questions reliées aux clauses de cette convention ;
- b) le droit de représenter, auprès de l'employeur, un enseignant qui se croit lésé dans ses droits en vertu de cette convention ;
- c) le droit d'être avisé en priorité de tout changement administratif ayant une incidence sur les dispositions de cette convention ;
- d) le droit d'accompagner un enseignant lors de la présentation, de la discussion ou de l'audition d'un grief à l'arbitrage, sans perte de salaire et sans que le Syndicat ne soit tenue de rembourser le salaire ainsi versé, après en avoir donné avis à l'employeur dans un délai raisonnable.

Chapitre II

Prérogatives syndicales et mécanismes de participation des enseignants

Article 3-0.00 Prérogatives syndicales

3-1.00 RÉGIME SYNDICAL

3-1.01 Les enseignants membres du Syndicat à la date de la présente convention collective, et ceux qui le deviennent par la suite d'une acceptation par le Syndicat doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-1.03.

3-1.02 L'enseignant embauché après la date de la signature de la présente convention collective doit devenir membre du Syndicat et accepté par celle-ci, sous réserve des dispositions de la clause 3-1.03.

3-1.03 Sous réserve des dispositions du Code du travail, le fait pour un enseignant d'être refusé comme membre du Syndicat ou d'être expulsé du Syndicat ne peut rompre son lien d'emploi avec l'employeur, sauf dans les cas suivants :

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

3-1.04 L'employeur déduit du traitement de chacun des enseignants la cotisation régulière fixée par le Syndicat et toute autre cotisation spéciale fixée par elle. Dans ce dernier cas et pour tout changement à la cotisation régulière, le Syndicat devra en aviser l'employeur par écrit au moins deux (2) semaines avant la paie sur laquelle s'appliquera la retenue.

3-1.05 Pour tous les enseignants, la cotisation fixée par le Syndicat est déduite également sur chacun des versements du traitement. Cette retenue devra être remise au trésorier du Syndicat au plus tard le 15 de chaque mois.

3-1.06 L'employeur remet au Syndicat un rapport cumulatif comprenant les données indiquées à la clause 3-1.05.

3-2.00 TRANSMISSION ET AFFICHAGE DES COMMUNICATIONS ET AVIS

3-2.01 L'employeur transmet au Syndicat toute communication qui lui est destinée.

3-2.02 Le Syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacun de ses membres, sur les lieux et durant les heures de travail, à la condition expresse qu'aucune activité ne soit interrompue par ladite distribution.

3-2.03 Le Syndicat peut afficher tout document de nature syndicale ou professionnelle dans la salle à dîner du personnel sur un babillard prévu à cette fin, sur le portail pédagogique des enseignants et à tout autre endroit approprié et mutuellement acceptable.

3-2.04 Le Syndicat peut utiliser le système de reprographie de l'employeur, selon les modalités en usage, et en assume les coûts.

3-2.05 Le Syndicat peut utiliser sans frais le système téléphonique de l'employeur. Si une telle utilisation entraîne des coûts supplémentaires à l'employeur, le Syndicat les assume.

3-2.06 Les sommes encourues par le Syndicat en vertu des clauses 3-2.04 et 3-2.05 sont payables à l'employeur dans un délai raisonnable suivant l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé.

3-3.00 UTILISATION DES LOCAUX ET ÉQUIPEMENTS DE L'EMPLOYEUR

3-3.01 L'employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat un local permanent et meublé qu'il peut utiliser pour exercer ses fonctions de secrétariat.

3-3.02 L'employeur met à la disposition du Syndicat un local adéquat pour tenir des réunions syndicales ou professionnelles, à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des déboursés supplémentaires à l'employeur.

3-3.03 Le Syndicat peut utiliser les équipements audiovisuels de l'employeur pour la tenue de réunions syndicales ou professionnelles. Cette utilisation est sans frais sauf si elle entraîne des déboursés supplémentaires à l'employeur.

3-3.04 Les sommes encourues par le Syndicat en vertu des clauses 3-3.02 et 3-3.03 sont payables à l'employeur dans un délai raisonnable suivant l'envoi au Syndicat d'un état de compte détaillé.

3-4.00 DOCUMENTATION

3-4.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la présente convention collective, l'employeur transmet au Syndicat au plus tard le 30 juin :

- a) une copie de la fiche de l'enseignant (cf. annexe 9) de chaque enseignant pour la prochaine année d'engagement ;
- b) la liste des enseignants nouvellement engagés pour l'année scolaire en cours ;
- c) la liste de tous les enseignants sous évaluation en vue d'atteindre une permanence pour la prochaine année d'engagement.

3-4.02 En cours d'année, lorsque l'employeur engage un nouvel enseignant, une copie de sa fiche de l'enseignant (cf. annexe 9) doit être transmise au Syndicat dans les meilleurs délais.

3-4.03 Le Syndicat transmet à l'employeur avant le 1^{er} avril la liste des membres de son comité exécutif élus pour la prochaine année scolaire.

3-4.04 Le Syndicat transmet à l'employeur la liste des membres des différents comités paritaires aussitôt que ceux-ci aient été nommés.

3-4.05 Tout document didactique conçu et produit par un enseignant dans le cadre de ses fonctions est propriété de l'employeur en vertu de la loi sur le droit d'auteur. Toutefois, aucun de ces documents ne peut être utilisé par l'employeur sans le consentement écrit de l'enseignant concerné.

3-5.00 LIBÉRATION SYNDICALE

- 3-5.01** Le président et le secrétaire du Syndicat ont la possibilité d'être libéré pour l'équivalent de six (6) périodes totales par cycle de neuf (9) jours. L'employeur ne rémunère cependant que trois (3) périodes pour le président et une (1) période pour le secrétaire par cycle de neuf (9) jours.
- 3-5.02** Tout enseignant appelé comme témoin ou requérant à toute séance d'audition d'un grief ou d'un tribunal d'arbitrage et les représentants syndicaux nécessaires en vertu de la clause 30-1.01 peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement pour la durée de temps jugée nécessaire par le comité de grief ou par le tribunal d'arbitrage.
- 3-5.03** Tout enseignant appelé comme requérant ou témoin à une séance d'audition d'un tribunal crée en vertu du Code du travail ou d'un tribunal administratif fédéral ou provincial, siégeant pendant la journée du travail de l'enseignant, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pour la durée de temps jugée nécessaire par le tribunal, en autant qu'il soit convoqué en vertu de son statut d'employé chez l'employeur.
- 3-5.04** Tout enseignant membre d'un comité prévu à la présente convention collective ou formé par l'employeur peut s'absenter de son travail selon la convocation, sans perte de traitement, pour la durée de temps nécessaire pour participer à toute réunion.
- 3-5.05** Un enseignant membre du comité de négociation syndical peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pour participer aux rencontres de négociation, de conciliation, de médiation ou aux séances d'arbitrage de différend.

Article 4-0.00

Comité des relations de travail

- 4-1.01** L'employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité des relations de travail dans le but d'étudier toute question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective et sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail.
- 4-1.02** Le comité des relations de travail est composé de deux (2) enseignants choisis par le Syndicat et de deux (2) autres membres choisis par l'employeur. Les parties peuvent s'adjoindre respectivement toute personne qu'elles jugent nécessaires.
- 4-1.03** Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention ou avant le 30 septembre de l'année scolaire en cours, chaque partie nomme ses représentants et en informe l'autre par écrit. Tout changement de représentant en cours de convention fera l'objet d'un avis écrit à l'autre partie.
- 4-1.04** Avant d'avoir recours au comité des relations de travail, les représentants des deux parties se réuniront pour discuter de toutes questions relatives aux conditions de travail ou aux relations entre l'employeur, les enseignants et le Syndicat. Par la suite, une (1) des deux (2) parties peut demander à ce que le comité des relations de travail se réunisse.
- 4-1.05** Puisque le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties, la partie qui le désire devra convoquer une réunion devant avoir lieu dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables à compter de la convocation.

- 4-1.06** Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les questions discutées en comité. Si une entente intervient entre les parties sur un ou des sujets à l'ordre du jour, le texte de cette entente doit être signé avant la fin de la rencontre ou au plus tard dix (10) jours ouvrables après la rencontre. Toutefois, une telle entente ne peut avoir pour effet de restreindre les droits d'un enseignant tels que prévus à la présente convention collective, sauf s'il est lui-même partie à l'entente.
- 4-1.07** Pour les fins d'application de l'article 30-0.00 ce comité sera appelé à jouer le rôle de comité de grief selon la procédure établie.

Chapitre III Conditions d'emploi

Article 5-0.00 Engagement, rengagement, non-rengagement, licenciement, démission

5-1.00 ENGAGEMENT

5-1.01 L'engagement est du ressort de la Corporation.

5-1.02 Tout enseignant engagé par la Corporation doit signer un contrat au plus tard à sa dix-huitième (18^e) journée de travail.

5-1.03 L'engagement de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel et le renouvellement du contrat de l'enseignant se font sur un formulaire identique à celui annexé à la présente convention. Dès la signature du contrat, le directeur général avise le président du Syndicat de l'engagement d'un enseignant (cf. annexe 2).

5-1.04 Avant la signature du contrat d'engagement, le directeur général remet au nouvel enseignant un exemplaire de la présente convention, à défaut de quoi le contrat peut être déclaré nul et non avenu par l'enseignant.

5-1.05 Avant la signature du contrat d'engagement, l'enseignant fournit, après demande écrite de l'employeur, les documents attestant sa scolarité, son expérience et sa qualification légale, à défaut de quoi le contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation de ces documents. Le directeur général et l'enseignant peuvent toutefois convenir d'un délai pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel devient nul et non avenu.

5-1.06 La durée normale du contrat d'engagement de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel est d'une année scolaire.

5-1.07 La durée du contrat d'engagement de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel embauché en cours d'année correspond à la période restante de l'année d'engagement.

5-1.08 Dans tous les cas où une tâche ou une partie d'une tâche n'est disponible que temporairement, le contrat doit stipuler que le titulaire provisoire de la tâche est « *en remplacement de (nom de la personne remplacée)* ». Le contrat d'engagement de l'enseignant embauché pour une année ou en cours d'année à titre de remplaçant se termine sans avis à la fin de l'année d'engagement ou au retour de l'enseignant remplacé.

5-2.00 RENGAGEMENT

5-2.01 Il y a renouvellement du contrat d'engagement de l'enseignant permanent à temps plein ou à temps partiel à moins qu'avant le 1^{er} avril précédant l'expiration du contrat une partie ne fasse parvenir à l'autre un avis écrit de mise en disponibilité, de licenciement ou de démission.

5-2.02 Il y a renouvellement du contrat d'engagement de l'enseignant non permanent à temps plein ou à temps partiel à moins qu'avant le 1^{er} avril précédant l'expiration du contrat une partie ne fasse parvenir à l'autre un avis écrit de non-renouvellement ou de démission.

5-3.00 **NON-RENGAGEMENT**

5-3.01 L'employeur peut décider du non-renouvellement d'un enseignant non permanent.

5-3.02 Après réprimande (cf. 15-0.00), l'employeur peut décider du non-renouvellement d'un enseignant permanent en vertu de la clause 15-3.01.

5-3.03 L'employeur doit, avant le 1^{er} avril de l'année scolaire en cours, aviser par lettre l'enseignant permanent ou non permanent concerné et son porte-parole de sa décision de ne pas le renouveler pour l'année scolaire suivante.

5-4.00 **LICENCIEMENT**

5-4.01 En cas de surplus de personnel enseignant permanent, l'employeur attribue les tâches en respectant l'ordre d'ancienneté en conformité avec la clauses 7-1.02 A) et les articles 10-0.00 et 14-0.00.

5-6.00 **DÉMISSION**

5-6.01 L'enseignant démissionnaire donne un avis écrit de dix (10) jours ouvrables au directeur général.

Article 6-0.00	Tâche de l'enseignant
-----------------------	------------------------------

6-1.00 **PRINCIPES GÉNÉRAUX**

6-1.01 Avec l'appui de l'employeur et en collaboration avec les professionnels et ses collègues, l'enseignant assume un rôle d'éducateur qui respecte la mission du Collège et qui y contribue en participant à l'actualisation de son projet éducatif.

6-1.02 Les tâches sont distribuées en reconduisant aux enseignants permanents les tâches d'enseignement qu'ils avaient l'année précédente, sous réserve de la clause 6-1.05.

6-1.03 Le directeur général fournit au président du Syndicat la liste des tâches des enseignants avant le 1^{er} juin et les horaires des enseignants avant le 1^{er} septembre. Il avise par écrit le président du Syndicat de toutes les modifications à cette liste au fur et à mesure qu'elles se produisent.

6-1.04 L'enseignant est informé de sa tâche au plus tard le 1^{er} juillet et de son horaire de cours au plus tard le 15 août.

6-1.05 Pour déterminer le nombre d'enseignants nécessaire pour une année scolaire, on divise la somme des périodes à dispenser aux élèves par le nombre de périodes constituant la tâche maximale individuelle (trente-deux (32) périodes) d'un enseignant à temps complet.

6-2.00 TEMPS COMPLET, TEMPS PARTIEL ET SURPLUS DE TÂCHE

6-2.01 La tâche est constituée d'un maximum de trente-deux (32) périodes de soixante (60) minutes par cycle de neuf (9) jours, sous réserve de la clause 6-2.05.

6-2.02 Est considéré comme à temps complet tout enseignant dont la tâche d'enseignement compte vingt-sept (27) périodes ou plus, sous réserve de la clause 6-2.03 et en conformité avec les clauses 7-1.03 et 7-1.04.

Tout enseignant dont la tâche d'enseignement compte moins de vingt-sept (27) périodes est considéré comme enseignant à temps partiel.

6-2.03 Un enseignant à temps complet ne peut renoncer à une partie de sa tâche excédant vingt-sept (27) périodes tout en conservant son statut de temps complet à moins d'avoir obtenu l'autorisation du directeur général.

6-2.04 Avant le 1^{er} février précédant le renouvellement de son contrat, un enseignant permanent peut demander de renoncer à une tâche à temps complet pour une tâche à temps partiel. Dans le cas où la demande est acceptée, les modalités devront faire l'objet d'une entente entre les parties. L'employeur verra à aviser le Syndicat de la demande et de ses modalités. L'enseignant ne pourra recouvrer son statut à temps complet qu'aux termes de l'article 7-0.00 ou en conformité avec les clauses 7-1.03 et 7-1.04.

6-2.05 À condition d'avoir obtenu l'accord du syndicat avant toute démarche auprès de l'enseignant, le directeur général peut attribuer à un enseignant une tâche supérieure à la tâche mentionnée à la clause 6-2.01. La/les période(s) supplémentaire(s) est/sont rémunérée(s) au taux prévu dans la présente convention à la clause 29-1.10.

6-2.06 Les tâches d'encadrement (cf. 6-3.01 C) sont attribuées en priorité aux enseignants permanents à temps complet en fonction de l'ancienneté.

6-3.00 FONCTIONS LIÉES À LA TÂCHE

6-3.01 La tâche peut comprendre trois sortes d'activités professionnelles expressément confiées par l'employeur.

A) Une tâche d'enseignement composée de leçons.

B) Une tâche d'appui pédagogique composée d'un ou des deux éléments suivants :

- 1) récupération ;
- 2) consultation.

L'employeur s'engage à inscrire, dans la mesure du possible, ces périodes à la tâche des enseignants directement concernés par ces matières à ces degrés en relation avec lesdites activités d'appui pédagogique. Lorsque cette attribution n'est pas possible, l'employeur en explique les raisons au président du Syndicat.

C) Une tâche d'encadrement composée d'un ou de plusieurs des éléments suivants :

- 1) titulariat ;
- 2) activité étudiante ;
- 3) surveillance d'élèves ;
- 4) autre activité d'animation ou d'encadrement acceptée par le Syndicat.

6-3.02

Il est du devoir de l'enseignant d'assumer les fonctions qui se rattachent directement à sa tâche. Dans le cadre de ce devoir, au prorata de sa tâche sous réserve de la clause 6-3.03, les attributions caractéristiques de l'enseignement sont de :

- a) préparer et présenter à la demande du directeur des services pédagogiques pour approbation, les plans d'apprentissage et d'évaluation de chacun des programmes enseignés ;
- b) préparer et présenter des cours et des leçons en conformité avec les programmes autorisés ;
- c) préparer des travaux, des situations d'apprentissage, des situations d'évaluation, des tests et des examens ;
- d) préparer, à la demande de l'employeur, des examens de reprise et des travaux de synthèse. Ces examens et travaux seront rémunérés selon la clause 29-1.14.
- e) assurer la correction des travaux, des situations d'évaluation, des tests et des examens;
- f) préparer, surveiller et corriger des évaluations synthèse.

À titre de compensation aux enseignants pour la correction d'une évaluation synthèse de mi-année ou de fin d'année prescrite par le MELS ou le directeur des services pédagogiques ou approuvée par le directeur des services pédagogiques, chaque enseignant se voit créditer une (1) heure de surveillance par groupe par évaluation.

À titre de compensation aux enseignants pour la préparation et la correction d'une évaluation synthèse de mi-année prescrite ou approuvée par le directeur des services pédagogiques, le tout conformément au plan d'évaluation de l'enseignant, le Collège attribue aux enseignants une journée complète de correction à même les journées pédagogiques de février ou de mars ;

- g) contrôler les retards et les absences de ses élèves et en faire rapport à qui de droit ;
- h) compiler et inscrire les notes de ses élèves ainsi que l'appréciation du rendement scolaire et du comportement de ces mêmes élèves dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la fin de l'étape ;
- i) assurer auprès des élèves des entrevues individuelles ou collectives d'appui pédagogique aux heures normales de travail ;
- j) participer aux journées pédagogiques prévues dans le calendrier scolaire ;
- k) participer jusqu'à cinq (5) réunions requises et convoquées expressément par l'employeur par année scolaire pour les objets suivants : comités de matière, comités de degré, assemblée du personnel et assemblée du personnel éducatif.

Ces réunions, pas plus d'une (1) par journée de travail, sont convoquées au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance. Leur durée maximale est de soixante (60) minutes et elles sont tenues entre 8h et 9h ou de 16h15 à 17h15 à l'exclusion des fins de semaine et des jours de congé.

Tout enseignant, qui omet de se présenter à une réunion pour laquelle il avait été dûment et conformément convoqué en dehors des heures normales de travail, doit remettre une (1) heure sous forme de suppléance ;

- l) participer jusqu'à trois (3) soirées avec les parents à l'occasion des bulletins scolaires ;
- m) assurer l'encadrement aux activités d'animation sociale, socioculturelles, sportives et récréatives organisées pour les élèves à l'intérieur du calendrier scolaire pendant les journées spéciales, sous réserve de la clause 6-4.04 ;
- n) participer à des stages de perfectionnement durant les jours ouvrables prévus au calendrier scolaire ;
- o) assurer la mise à jour dans le ou les domaines de son enseignement avec l'appui de l'employeur ;
- p) assumer des activités de « tutorat », tel que précisé à la clause 6-3.04 b), selon les modalités suivantes :
 - 1) enseignant à demi-temps et plus : responsabilité d'au plus deux (2) élèves à la fois ;
 - 2) enseignant à moins d'une demi-tâche : responsabilité d'un (1) élève à la fois.
- q) participer aux réunions du comité de matière auquel il est assigné tenues aux heures normales de travail ;
- r) participer aux réunions du comité de degré auquel il est assigné tenues aux heures normales de travail ;
- s) faire respecter le règlement des élèves.

6-3.03 Pour les objets définis en 6-3.02 j), k), l), q), et r), le directeur des services pédagogiques détermine les moments où la présence de l'enseignant à temps partiel est requise et les périodes où il peut s'absenter.

6-3.04 Les fonctions qui se rattachent directement :

- a) au titulariat (pour les enseignants de 1^{re} et 2^e secondaires) sont :
 - 1) la préparation de la période de titulariat ;
 - 2) la rencontre du groupe-classe d'une durée moyenne d'une (1) période par cycle de neuf (9) jours ;
 - 3) la formation du conseil de classe.
- b) au tutorat sont :
 - 1) la rencontre individuelle d'élèves pour le suivi à donner aux difficultés d'organisation et de planification du travail scolaire et aux difficultés d'intégration au milieu ;
 - 2) le compte rendu du bilan de ces rencontres à la direction.
- c) à la surveillance sont :
 - 1) la présence éducative auprès des élèves aux lieux désignés ;
 - 2) l'intervention auprès des élèves pour faire respecter le règlement des élèves ;
 - 3) l'accompagnement d'élèves à des activités spéciales tenues à l'intérieur de l'horaire.
- d) à l'activité étudiante sont : l'animation et la supervision de l'activité désignée à l'intérieur de l'horaire.

6-3.05 La tâche de correction des copies des examens de reprise et des travaux de synthèse est d'abord offerte à l'enseignant concerné. Ce dernier peut refuser de corriger ces copies. Dans ce cas, le directeur des services pédagogiques peut demander à une autre personne que l'enseignant concerné la correction de tels examens de reprise.

L'employeur accorde à l'enseignant pour la correction de chaque copie d'examen de reprise ou de travail de synthèse le tarif prévu à la clause 29-1.15

6-4.00 CADRE HORAIRE DE LA TÂCHE

6-4.01 L'employeur s'engage à équilibrer, dans la mesure du possible, le nombre de périodes par jour sur la durée du cycle.

6-4.02 Les modalités d'une activité étudiante se déroulant en dehors de la grille horaire doivent faire l'objet d'une entente entre le directeur général, le Syndicat et l'enseignant concerné.

6-4.03 L'enseignant ne peut modifier l'horaire de ses activités professionnelles sans le consentement du directeur général.

6-4.04 L'enseignant ne peut être pénalisé pour un refus de participer à une activité qui déborde la journée normale de travail (cf. 8-3.01).

6-4.05 Avant de remettre aux enseignants leur horaire de surveillance pour les sessions d'évaluations, le directeur des services pédagogiques fait parvenir au Syndicat une copie de l'horaire de surveillance de chacun des enseignants.

6-5.00 NOMBRE DE PRÉPARATIONS DE COURS

6-5.01 Sous réserve de la clause 6-5.02, la tâche ne peut avoir pour effet d'exiger de l'enseignant plus de trois (3) préparations de cours simultanément, sauf pour des tâches complètes en éducation physique.

6-5.02 S'il n'est pas possible d'offrir à un enseignant permanent une tâche à temps complet comptant au plus trois (3) préparations de cours simultanées, l'enseignant concerné doit choisir soit une tâche à temps partiel avec trois (3) préparations ou une tâche à temps plein avec plus de trois (3) préparations. L'enseignant qui, dans cette situation, choisit une tâche à temps partiel pour se limiter à un maximum de trois (3) préparations ne peut invoquer la clause 6-5.01 pour exiger le même traitement que s'il était à temps plein.

6-6.00 SURPLUS D'ÉLÈVES

6-6.01 La moyenne maximale d'élèves par classe est de trente-cinq (35). Pour chaque élève excédentaire selon la moyenne de tous les groupes auxquels l'enseignant dispense des cours, l'employeur verse une compensation établie selon les modalités définies à la clause 29-1.11.

6-7.00 **SUPLÉANCE**

6-7.01 Nonobstant les clauses 6-2.01 et 6-3.01, l'enseignant peut être appelé à effectuer des périodes de suppléance non rémunérées selon les modalités suivantes :

- a) Enseignant à plus d'une demi-tâche : un maximum de deux (2) périodes par année scolaire ;
- b) Enseignant ayant une demi-tâche ou moins : un maximum d'une (1) période par année scolaire.

6-7.02 Nonobstant les clauses 6-2.01, 6-2.05 et 6-3.01 tout enseignant qui y consent peut, à la demande de l'employeur, faire de la suppléance en sus des périodes prévues à la clause 6-7.01. Ces périodes sont alors rémunérées au taux prévu à la clause 29-1.12.

6-7.03 La tâche de suppléance consiste à présenter le travail de suppléance tel que requis et à le faire exécuter.

6-7.04 L'enseignant qui fait de la suppléance recueille chez le responsable de la suppléance le travail à remettre aux élèves ; à la fin de la période, il dispose de ce travail selon les directives prescrites par le responsable de la suppléance.

6-7.05 Dans le cadre d'activités spéciales organisées par un degré, si l'employeur annule la tenue d'une période prévue à l'horaire de l'enseignant, ce dernier ne pourra être requis d'agir à d'autre titre qu'à celui de suppléant dans le cadre normal de son horaire régulier.

6-7.06 La suppléance demandée à l'enseignant en remplacement d'un cours non dispensé à la même heure de la même journée (cf. 6-7.05) n'est pas rémunérée.

Article 7-0.00 Ouverture de tâche
--

7-1.01 Le présent article s'applique dans les cas suivants :

- le départ définitif d'un enseignant ;
- un enseignant qui laisse définitivement sa tâche ou une portion de sa tâche d'enseignement pour une autre ;
- un nouveau cours occupant seize (16) périodes ou plus d'une tâche.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas où un enseignant se prévaut d'un départ progressif (préretraite) en vertu de la clause 27-1.00.

7-1.02 Les tâches disponibles sont offertes selon un mécanisme et des modalités d'attribution.

A) Le mécanisme d'attribution est le suivant :

Les candidats seront considérés éligibles en priorité s'ils sont soit détenteurs d'un diplôme d'un établissement reconnu, ce qui les qualifie par ailleurs à tout le champ en rapport avec le cours faisant l'objet de l'ouverture de tâche, ou soit s'ils ont obtenu la reconnaissance de leur qualification dans la matière du cours faisant l'objet de l'ouverture de tâche en vertu de la clause 7-2.00.

La tâche sera offerte à la personne ayant cumulé le plus d'ancienneté parmi tous les candidats prioritairement éligibles. Dans le cas où le plus ancien déclinerait, la tâche est par la suite offerte au deuxième candidat ayant cumulé le plus d'ancienneté et ainsi de suite.

B) Les modalités d'attribution sont les suivantes :

- 1) Dans un premier temps, sans modifications pour l'année suivante, en priorité au personnel enseignant permanent. Dans ce cas où une tâche est constituée de plus d'une matière, le postulant doit répondre aux critères définis en 7-1.02 A) pour toutes les matières qui composent la tâche affichée.
- 2) Dans un deuxième temps, si, conformément à la clause 7-1.02 A), la tâche n'a pas été attribuée, l'employeur devra offrir ladite tâche au personnel enseignant permanent, au complet, mais scindée par cours seulement.
- 3) Dans un troisième temps, l'employeur offre aux enseignants permanents qui en font la demande les tâches ou parties de tâches encore disponibles en exerçant son droit de gérance, donc sans égard à la clause 7-1.02 A).
- 4) Enfin, si, conformément aux clauses 7-1.02 A) et 7-1.02 B) 1-2-3, la tâche ou ce qui en reste n'a pas été attribuée, cette dernière pourra être offerte aux enseignants non permanents ou offerte à l'externe.

7-1.03 Si une partie de tâche n'a pas été attribuée conformément à la clause 7-1.02, l'employeur a le droit de l'attribuer à un enseignant permanent aux deux conditions suivantes :

- a) l'ajout de cette partie de tâche ne doit pas faire en sorte que la tâche excède le maximum prévu à la cause 6-2.01 sous réserve de la clause 6-2.05 ;
- b) la partie de tâche doit être attribuée à l'enseignant le moins ancien dans le champ en rapport avec le cours concerné dont la tâche d'enseignement correspond à la condition énoncée en a).

7-1.04 Si une partie de tâche n'a pas été attribuée conformément aux clauses 7-1.02 et 7-1.03 et qu'elle ne peut être attribuée à aucun enseignant non permanent en poste, l'employeur peut l'attribuer à l'enseignant permanent le moins ancien pour qui l'ajout de cette partie de tâche n'entraîne pas un dépassement du nombre maximal de périodes prévu à la cause 6-2.01 sous réserve de la clause 6-2.05.

7-1.05 La tâche disponible en vertu de la clause 7-1.01 sera offerte par communiqué au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la réception officielle de l'avis de départ de l'enseignant. Les enseignants auront cinq (5) jours ouvrables à partir de la publication du communiqué pour poser leur candidature.

7-1.06 Les enseignants qui sont à l'emploi du Collège mais qui ne sont pas en fonction pour quelque cause de congé (articles 13-0.00, 17-0.00, 18-0.00, 19-0.00, 20-0.00, 22-0.00, 23-0.00 et clause 32-2.00) devront recevoir, sous pli recommandé expédié à la dernière adresse connue, la documentation pertinente aux tâches offertes de manière à rendre ces derniers aptes à poser leur candidature.

Pour ce faire, l'employeur expédie l'offre de tâche(s) au plus tard le jour ouvrable suivant l'ouverture de la période de présentation des candidatures.

7-1.07 L'enseignant qui obtient une tâche en cours d'année selon les dispositions de l'article 7-0.00 est affecté à cette nouvelle tâche au début de l'année suivante ou à une date antérieure déterminée par l'employeur avec l'accord de l'enseignant concerné. Dans l'intervalle, l'employeur peut combler la tâche de façon temporaire « *en remplacement de (nom de la personne remplacée)* ».

7-1.08 Pour des raisons d'organisation scolaire, l'enseignant ayant obtenu une tâche affichée après le 1^{er} mai et conformément aux délais prescrits à la clause 7-1.05, pourrait, à la demande de l'employeur, voir son affectation à la nouvelle tâche obtenue reportée d'une année scolaire. Dans l'intervalle, la tâche serait comblée « *en remplacement de (nom du nouveau titulaire de la tâche)* »

7-2.00 RECONNAISSANCE DE LA QUALIFICATION DANS UNE MATIERE PAR ACCUMULATION D'EXPERIENCE

7-2.01 Un enseignant dont la formation ne le qualifie pas dans un champs obtient la reconnaissance de sa qualification dans une matière de ce champs s'il détient l'équivalent d'au moins trois années à temps complet d'expérience dans cette matière au Collège Saint-Alexandre (cf. 7-2.02). Cette reconnaissance le qualifie exclusivement à une ouverture de tâche dans cette matière.

7-2.02 La reconnaissance de l'expérience de l'enseignant dans une matière se calcule en années et en jours, et ce, au prorata d'une tâche d'enseignement à temps plein telle que définie à la clause 6-2.02.

7-2.03 En aucun cas il ne peut être reconnu plus d'une année d'expérience dans une matière par année d'enseignement.

7-2.04 À la signature de la présente entente, l'employeur reconnaît le nombre d'années d'expérience dans une matière accumulées par un enseignant au 30 juin 2018.

7-3.00 ÉCHANGE DE TÂCHES ENTRE DEUX ENSEIGNANTS

7-3.01 Nonobstant la clause 7-1.01 et en conformité avec la clause 6-5.01, après accord préalable écrit du directeur général et après en avoir avisé par écrit le Syndicat, deux (2) enseignants pourront mutuellement rendre disponible leur tâche ou une partie de leur tâche à l'autre de façon à en arriver à un échange.

7-3.02 Dès la fermeture des candidatures, tel que prévu à la clause 7-1.05, le directeur général devra rendre disponible aux enseignants concernés en 7-3.01, l'information leur permettant de décider de se retirer de la procédure d'échange ou non.

7-3.03 Dans le cas où deux (2) enseignants se prévaudraient de la clause 7-3.01, ils auront, l'un et l'autre, vingt-quatre (24) heures ouvrables, à compter de l'échéance précisée en 7-1.05, pour annuler la procédure d'échange en reprenant purement et simplement leur droit tel qu'énoncé en 6-1.02 sur leur tâche ou partie de tâche soumise à l'ouverture.

7-3.04 Chacun des deux (2) enseignants concernés doit faire clairement état au directeur général, par écrit, de sa volonté de se prévaloir de la clause 7-3.01.

7-3.05 Dans le cas où l'un ou l'autre des deux (2) enseignants déciderait de se prévaloir de la clause 7-3.03, celui-ci devra en aviser par écrit le directeur général et le Syndicat.

7-3.06 Mis à part le droit accru consenti à certains enseignants en regard des clauses 7-3.01, 7-3.02 et 7-3.03, toutes les autres dispositions prévues à l'article 7-0.00 restent valides.

Article 8-0.00 Disponibilité de l'enseignant
--

8-1.00 ANNÉE DE TRAVAIL

8-1.01 L'année de travail des enseignants comporte deux cents (200) jours ouvrables et, à moins d'une entente différente entre l'employeur et le Syndicat, ils sont distribués entre le 20 août et le 30 juin de l'année suivante.

8-2.00 SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

8-2.01 L'enseignant à temps complet est disponible au Collège trente-cinq (35) heures par semaine.

8-3.00 JOURNÉE NORMALE DE TRAVAIL

8-3.01 A) La journée normale de travail débute au plus tôt à 9h et se termine au plus tard à 16h30.

B) L'enseignant a droit, pour dîner, à une période continue d'au moins soixante (60) minutes située entre 11h30 et 13h50.

8-3.02 La disponibilité de l'enseignant à temps partiel est fixée au prorata de sa tâche par rapport à une tâche complète.

8-3.03 L'enseignant doit être en mesure d'assumer pleinement l'ensemble de ses obligations à l'égard de l'employeur pendant ce temps de disponibilité.

8-3.04 Si l'enseignant à temps complet ou à temps partiel désire entreprendre une activité qui pourrait l'empêcher de satisfaire aux exigences de la clause précédente, il doit au préalable obtenir du directeur général une autorisation écrite à cette fin. Si l'enseignant fait une telle demande, le directeur général demeure libre d'y accéder en tout ou en partie ou de la refuser. Si la réponse ne précise pas la durée de l'autorisation, celle-ci devient caduque avec la fin de l'année d'engagement.

8-3.05 Une fois l'ensemble de ses obligations pleinement assumé, l'enseignant n'est pas tenu d'être présent à l'école.

8-4.00 CALENDRIER SCOLAIRE ANNUEL

8-4.01 Le calendrier scolaire annuel est préparé en tenant compte des exigences du MELS ainsi que des contraintes liées au transport scolaire et aux congés fériés prévus au calendrier civil.

Article 9-0.00 Procédure lors d'absence et suppléance

- 9-1.01** L'enseignant qui se voit obligé de s'absenter avertit la personne désignée par le directeur général. Au moment où il avertit de son absence, l'enseignant détermine le travail de suppléance.
- 9-1.03** Pour effectuer de la suppléance, le responsable de la suppléance choisit parmi les enseignants volontaires ou parmi un personnel d'appoint.
- 9-1.04** Si, sans raison valable, un enseignant s'absente sans prévenir le responsable de la suppléance, cet enseignant verra son traitement réduit proportionnellement à la durée de cette absence.

Article 10-0.00 Ancienneté

- 10-1.01** L'ancienneté s'établit pour tous les enseignants sous contrat à moins que celui-ci ne stipule « *en remplacement de (nom de la personne remplacée)* ».
- 10-1.02** L'ancienneté de l'enseignant se calcule en années et en jours à compter de sa date d'entrée en fonction, et ce, au prorata de sa tâche.
- 10-1.03** Lorsque deux (2) ou plusieurs enseignants ont une ancienneté égale, l'enseignant qui a le plus d'années de scolarité en lien avec le champ est réputé avoir le plus d'ancienneté et, à scolarité égale, celui qui a le plus d'années d'expérience est réputé avoir le plus d'ancienneté.
- 10-1.04** Pour chaque année scolaire où la période d'emploi ne couvre pas la totalité de l'année scolaire, il est reconnu à l'enseignant pour cette période d'emploi une fraction d'année établie selon la formule suivante :

Nombre de jours de travail compris à l'intérieur de cette période

200

- 10-1.05** En aucun cas, il ne peut être reconnu plus d'une année d'ancienneté par année d'enseignement.
- 10-1.06** L'ancienneté de l'enseignant continue de s'accumuler :
- a) durant un congé de maternité, un congé de paternité, un congé pour adoption ou un congé parental ;
 - b) durant un congé de maladie ;
 - c) durant les congés sociaux et spéciaux ;
 - d) durant un congé sans traitement ou un congé à traitement autofinancé ;
 - e) durant l'occupation par l'enseignant d'un poste de directeur ou de professionnel sous réserve de la clause 14-1.04 ;
 - f) durant une période de mise en disponibilité ;
 - g) durant tout autre congé prévu par des lois ou accordé par l'employeur.

- 10-1.07** L'ancienneté de l'enseignant se perd par la rupture de son lien d'emploi.
- 10-1.08** L'ancienneté intervient dans les cas suivants et en conformité avec l'article 7-0.00 :
- a) octroi de congés sans traitement ou de congés autofinancés ;
 - b) licenciement ;
 - c) mise en disponibilité ;
 - d) attribution de tâches.
- 10-1.09** Conformément à la clause 6-1.02, l'ancienneté ne peut intervenir pour déloger un enseignant de sa tâche, sous réserve de l'annexe 11.
- 10-1.10** Au plus tard le 15 octobre de chaque année de la présente entente, le directeur général donne copie de la liste d'ancienneté générale et par champ des enseignants au président du Syndicat. Celle-ci adopte deux (2) présentations :
- a) L'une fait mention de tous les enseignants admissibles en conformité avec la clause 10-1.01 et apparaissant par ordre du plus ancien au moins ancien avec la mention du nombre d'années et de jours ;
 - b) L'autre regroupe les enseignants par champ en conformité avec les clauses 7-1.02 A), 7-2.00, 10-1.03 et 10-1.04 en les classant suivant la même disposition que celle adoptée pour la liste générale et selon les champs tels que décrits à l'annexe 7.

Article 11-0.00 Permanence

- 11-1.01** Toute expérience acquise au Collège Saint-Alexandre par un enseignant sous contrat est prise en compte conformément à la clause 11-1.03 pour l'acquisition de sa permanence à moins que le contrat ne stipule « *en remplacement de (nom de la personne remplacée)* ».
- 11-1.02** L'année d'enseignement effectuée par un enseignant ayant un contrat de remplaçant n'est pas considérée pour l'obtention de la permanence.
- 11-1.03** L'enseignant à temps complet acquiert sa permanence au renouvellement de son deuxième (2^e) contrat consécutif, ou le 1^{er} avril de sa deuxième (2^e) année d'enseignement, à moins qu'une entente pour cause ne soit conclue entre les parties avant ce 1^{er} avril, autorisant le retard de l'attribution de sa permanence au renouvellement de son troisième (3^e) contrat consécutif ou le 1^{er} avril de sa troisième (3^e) année d'enseignement.

Dans ce cas, en conformité avec la clause 11-1.04, la même politique de suivi et d'appui à l'enseignant devra se poursuivre pour l'année de prolongation en raison du report de la permanence. À l'échéance, le directeur général informe le président du Syndicat de la décision définitive de rengager ou non l'enseignant concerné.

- 11-1.04** Au cours des deux (2) années précédant l'obtention de sa permanence, l'enseignant à temps complet ou à temps partiel aura été appuyé et suivi par le directeur des services pédagogiques et aura fait l'objet de quatre (4) évaluations écrites, l'une communiquée à l'enseignant avant le 1^{er} décembre et l'autre avant le 1^{er} avril de chacune des années de non-permanence.

Dans le cas du report de l'attribution de la permanence, le président du Syndicat devra être informé de ce report dès que l'enseignant concerné en aura lui-même reçu l'avis.

11-1.05 L'enseignant qui, à temps partiel, a accumulé à la suite de plusieurs contrats consécutifs, l'équivalent de deux (2) années de service à temps complet, acquiert sa permanence au renouvellement de son contrat ultérieur ou au 1^{er} avril de son année d'engagement pendant laquelle est complété l'équivalent des deux (2) années de service à moins qu'une entente pour cause ne soit conclue entre les parties avant ce 1^{er} avril, autorisant le retard de l'attribution de sa permanence au 1^{er} avril de l'équivalent d'une troisième (3^e) année d'enseignement à temps complet.

Dans le cas du report de l'attribution de la permanence, le président du Syndicat devra être informé de ce report dès que l'enseignant concerné en aura lui-même reçu l'avis.

Dans ce cas, la même politique de suivi et d'appui à l'enseignant devra se poursuivre pour l'année de prolongation en raison du report de la permanence.

À l'échéance, le directeur général informe le président du Syndicat de la décision définitive de rengager ou non l'enseignant concerné.

11-1.06 Dès que l'enseignant cesse d'être employé par la Corporation, il perd sa permanence sauf à l'occasion d'un licenciement. Dans ce cas, l'enseignant conserve sa permanence pour une période de douze (12) mois.

Article 12-0.00 Évaluation

12-1.00 ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS PERMANENTS

12-1.01 Un comité paritaire constitué de deux (2) membres de la direction et de deux (2) membres du comité exécutif du Syndicat élabore et révisé une politique d'évaluation des enseignants permanents ayant pour but de favoriser le développement professionnel des enseignants. Le comité se réunit au minimum une fois par année scolaire.

12-1.02 En aucun cas les données recueillies au cours du processus défini dans la politique d'évaluation ne peuvent être utilisées à des fins disciplinaires.

12-2.00 ÉVALUATION EN VUE DE L'OBTENTION DE LA PERMANENCE

12-2.01 Les enseignants non permanents sont évalués en regard de l'article 11-0.00.

12-2.02 Toutes les fiches et tous les rapports d'évaluation produits au cours du processus d'accession à la permanence seront retirés du dossier de l'enseignant dès que ce dernier aura acquis sa permanence.

12-2.03 L'enseignant non permanent doit signer sa fiche d'évaluation aux seules fins de témoigner qu'il en a pris connaissance. L'enseignant reçoit copie de sa fiche d'évaluation.

12-2.04 L'évaluation de l'enseignant non permanent est effectuée et transmise à l'enseignant par le directeur général.

12-2.05 Un directeur peut être mandaté par le directeur général pour procéder à l'évaluation. Toutefois, seul le directeur général peut transmettre l'évaluation à l'enseignant.

12-2.06 Lors de la rencontre où le directeur général transmet l'évaluation à l'enseignant (cf. 12-2.04), celui-ci est accompagné de son mentor, le cas échéant.

- 12-2.07** Aucun pair ne peut participer formellement à l'évaluation de l'enseignant.
- 12-2.08** La permanence ne pourra être ni reportée ni refusée à un enseignant pour cause d'impossibilité à rencontrer les échéances établies en 11-1.04.

Article 13-0.00 Sécurité d'emploi

13-1.00 PRINCIPES GÉNÉRAUX

- 13-1.01** L'employeur peut réduire le nombre d'enseignants en procédant à des mises en disponibilité ou à des licenciements d'enseignants selon les règles édictées au présent article en raison d'une baisse des besoins en effectifs enseignants.
- 13-1.02** La clause 6-1.05 sert à déterminer le nombre d'enseignants requis pour une année.
- 13-1.03** Seuls les enseignants permanents bénéficient du programme de mise en disponibilité et de licenciement.

13-2.00 MISE EN DISPONIBILITÉ OU LICENCIEMENT

- 13-2.01** Dans le cas d'une réduction du nombre d'enseignants (cf. 6-1.05), l'employeur informe le Syndicat de toute diminution éventuelle du nombre d'enseignants qui résulterait de l'application du présent article et procède :
- a) dans un premier (1^{er}) temps, au non-renouvellement des enseignants non permanents excédentaires ;
 - b) dans un deuxième (2^e) temps, si nécessaire, à la mise en disponibilité du nombre d'enseignant(s) permanent(s) non requis ;
 - c) et dans un troisième (3^e) temps, si nécessaire, au licenciement des enseignants excédentaires.
- 13-2.02** Sous réserve de l'application du principe de l'ancienneté (article 10-0.00), l'employeur procède à la mise en disponibilité et au licenciement des enseignants concernés en les avisant par courrier recommandé expédié le ou avant le 1^{er} avril par ordre de priorité selon les critères suivants :
- a) celui qui a le moins d'ancienneté ;
 - b) à ancienneté égale, celui qui a le moins de scolarité (cf. 10-1.03) ;
 - c) à scolarité égale, celui qui a le moins d'années d'expérience d'enseignement reconnues selon la présente convention (cf. 28-4.00).
- 13-2.03** L'enseignant mis en disponibilité demeure au service exclusif de l'employeur avec tous ses droits pour l'année de sa mise en disponibilité. Il recevra 80 % de son salaire.

- 13-2.04** Le montant décrit à la clause 13-2.03 peut être perçu par l'enseignant, à sa demande écrite faite avant le 30 juin de l'année de sa mise en disponibilité, selon l'une ou l'autre des modalités suivantes :
- a) L'enseignant mis en disponibilité peut recevoir le montant en un seul versement et en tel cas, il met définitivement fin à son lien d'emploi et à toute obligation ultérieure de l'employeur à son égard. Il reçoit, en plus de ce montant, les montants prévus à la clause 13-3.03.
 - b) L'enseignant mis en disponibilité reçoit un salaire basé sur les mécanismes prévus à l'article 29-0.00 et établi selon la clause 13-2.03. Le montant du salaire sera réparti sur l'année où il est mis en disponibilité.
- 13-2.05** L'enseignant en disponibilité qui reprend une tâche d'enseignant, sans préjudice à la clause 13-2.03 pour la partie non couverte par la rémunération de la nouvelle tâche, reçoit la rémunération prévue aux clauses 29-1.01 et 29-1.07 à partir de sa date effective d'entrée en fonction.
- 13-2.06** L'enseignant mis en disponibilité ayant opté pour la procédure décrite en 13-2.04 b) doit, dans les vingt (20) jours de calendrier, à la suite d'un rappel notifié par courrier recommandé expédié à sa dernière adresse connue, reprendre une tâche d'enseignement s'il désire conserver son lien d'emploi et continuer à bénéficier des avantages décrits au présent article.
- 13-2.07** L'enseignant mis en disponibilité ayant opté pour la procédure décrite en 13-2.04 b) doit, à la demande de l'employeur, s'il désire conserver son lien d'emploi et continuer de bénéficier des avantages décrits au présent article, effectuer des tâches :
- a) de suppléance en :
 - 1) enseignement,
 - 2) consultation,
 - 3) récupération,
 - 4) période de titulariat
 - 5) activité étudiante,
 - 6) surveillance d'élèves,
 - 7) période d'étude,
 - 8) autres activités pédagogiques acceptées par le Syndicat ;
 - b) de chargé de dossier éducatif spécial en regard duquel pourraient s'ajouter des composantes d'animation ou de recherche ;
 - c) des tâches mentionnées en 13-2.07 a) qui constitueraient un dépassement de la norme fixée à la clause 6-1.05.
- 13-2.08** Le nom et le curriculum vitae de chaque enseignant mis en disponibilité ayant opté pour la clause 13-2.04 b) sont transmis :
- a) aux institutions membres de la Fédération d'établissement d'enseignement privé (FEPP) ;
 - b) aux commissions scolaires de la région ;
 - c) aux institutions membres de l'Association des collèges privés du Québec (ACPPQ) ;
 - d) aux institutions membres de la Fédération des cégeps, si le Collège peut bénéficier sans frais du service ;

- e) au Centre de main-d'œuvre du Québec ;
- f) au Centre de main-d'œuvre du Canada.

De plus, s'il y a regroupement d'institutions privées pour un mouvement de main-d'œuvre, l'employeur s'engage à y adhérer.

13-3.00 LICENCIEMENT

13-3.01 L'enseignant mis en disponibilité ayant opté pour la procédure décrite en 13-2.04 b) est présumé licencié si, au 30 juin de l'année d'engagement où il est mis en disponibilité, il n'a fait l'objet d'aucun rappel au travail de la part de l'employeur.

13-3.02 Le nom et le curriculum vitae de chaque enseignant licencié sont transmis :

- a) aux institutions membres de la Fédération d'établissement d'enseignement privé (FEEP) ;
- b) aux commissions scolaires de la région ;
- c) aux institutions membres de l'Association des collèges privés du Québec (ACPQ) ;
- d) aux institutions membres de la Fédération des cégeps, si le Collège peut bénéficier sans frais du service ;
- e) au Centre de main-d'œuvre du Québec ;
- f) au Centre de main-d'œuvre du Canada.

De plus, s'il y a regroupement d'institutions privées pour un mouvement de main-d'œuvre, l'employeur s'engage à y adhérer.

13-3.03 Le nom de l'enseignant licencié est inscrit sur la liste de rappel de l'employeur durant les douze (12) premiers mois de son licenciement. Pendant cette période, l'enseignant licencié n'a pas droit au traitement prévu à la Convention. Par contre, il bénéficiera des montants suivants :

- a) Cet enseignant reçoit un montant forfaitaire équivalant à 2,5 % du salaire de l'année en cours pour chacune de ses années complètes d'ancienneté chez l'employeur, et ce, jusqu'à concurrence maximum de vingt (20) ans d'ancienneté.
- b) De plus, cet enseignant touche un montant égal à 60 % du nombre de jours cumulés dans sa banque de congés de maladie. Les journées ainsi retenues sont remboursables à 100 % de la pleine valeur reconnue à ce moment.

Les montants décrits ci-haut sont versés à l'enseignant licencié à la fin de l'année d'engagement où il est en disponibilité.

13-3.04 L'enseignant licencié doit, dans les vingt (20) jours de calendrier, à la suite d'un appel notifié par courrier recommandé expédié à sa dernière adresse connue, reprendre une tâche d'enseignement ou demander à l'employeur 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 décrits au présent article.

13-3.05 Compte tenu de la clause 13-3.03 et de l'application de la clause 10-1.08, avant de procéder à tout nouvel engagement, l'employeur rengage les enseignants de la liste de rappel selon l'ordre d'ancienneté générale, en commençant par le plus ancien.

- 13-3.06** L'enseignant licencié qui a repris du service ne pourra bénéficier de la clause 13-3.03 que pour la portion des années d'ancienneté 13-3.03 a) et des jours de maladie 13-3.03 b) pour laquelle il n'a jamais été compensé.
- 13-3.07** L'enseignant qui se sera prévalu de la clause 13-3.03 b) et qui fait l'objet d'un rappel au travail bénéficie du 40 % de ses jours de maladie non monnayés en regard de l'application de la clause 13-3.03 b).

Article 14-0.00 Enseignant qui occupe un poste directeur
--

14-1.00 TÂCHE ET ANCIENNETÉ D'UN ENSEIGNANT QUI OCCUPE UN POSTE DE DIRECTEUR

- 14-1.01** L'enseignant permanent qui occupe une poste de directeur bénéficie d'une protection de sa tâche pour une période maximale de trois ans.

Si l'enseignant délaisse ses fonctions au cours de cette période de trois ans, il reprend la tâche d'enseignement qui lui appartient.

- 14-1.02** Au cours de la période de trois ans définie en 14-1.01, l'enseignant qui occupe un poste de directeur conserve le droit de poser sa candidature à toute ouverture de tâche selon les modalités définies à l'article 7-0.00.

Si la tâche d'un enseignant qui occupe un poste de directeur est abolie au cours de la période de trois ans définie en 14-1.01, l'enseignant conserve les droits conférés par l'annexe 11.

- 14-1.03** Après la période de trois ans définie en 14-1.01, l'enseignant permanent qui demeure directeur est considéré comme ayant laissé définitivement sa tâche.

- 14-1.04** L'enseignant permanent qui devient directeur continue d'accumuler de l'ancienneté au cours de la période de trois ans définie en 14-1.01. Après cette période, l'enseignant qui demeure directeur cesse d'accumuler de l'ancienneté, mais il conserve l'ancienneté qui lui était alors reconnue.

- 14-1.05** À la signature de la présente entente, les anciens enseignants qui occupent un poste de directeur depuis plus de trois ans conservent l'ancienneté qui leur était reconnue au 30 juin 2018.

14-2.00 RETOUR À L'ENSEIGNEMENT APRÈS AVOIR OCCUPÉ UN POSTE DE DIRECTEUR PENDANT UNE PÉRIODE DE PLUS DE TROIS ANS

- 14-2.01** Pour obtenir une tâche, l'enseignant permanent qui retourne à l'enseignement après avoir occupé un poste de directeur pendant plus de trois ans doit poser sa candidature lors des ouvertures de tâches selon les modalités de l'article 7-0.00.

- 14-2.02** Nonobstant l'article 13-0.00 et conformément à l'article 7-1.02, si aucune tâche n'est disponible au moment du retour à l'enseignement d'un enseignant permanent ayant occupé un poste de directeur pendant plus de trois ans, celui-ci est mis en disponibilité.

Article 15-0.00 Mesures disciplinaires et congédiement

15-1.00 MESURES ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES

- 15-1.01** Au sens du présent article, seuls les avertissements écrits, les réprimandes écrites et la suspension constituent des mesures de sanction disciplinaire.
- 15-1.02** Tout enseignant convoqué pour raisons disciplinaires a le droit d'être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 15-1.03** Pour être inscrit au dossier d'un enseignant, tout avertissement écrit ou toute réprimande écrite à l'endroit de ce dernier doit être signé(e) ou contresigné(e) par le directeur général.
- 15-1.04** Tout avertissement peut être précédé d'une remarque verbale.
- 15-1.05** Tout avertissement écrit ou réprimande écrite est transmis(e) par le directeur général de main à main ou par courrier recommandé. Si la transmission se fait de main à main, l'enseignant concerné doit contresigner le document à seule fin d'en attester la prise de connaissance. Le directeur général avise par écrit le président du Syndicat de l'émission d'un avertissement écrit sans cependant n'en dévoiler ni le sujet ni le contenu.
- 15-1.06** L'objet d'un avertissement écrit ne peut porter sur un événement ayant eu lieu il y a plus de douze (12) mois.
- 15-1.07** Tout avertissement écrit porté au dossier d'un enseignant devient nul et sans effet douze (12) mois après la date de son émission. Si cet avertissement est suivi, à l'intérieur de cette période, d'une réprimande portant sur le même objet ou sur un objet similaire, la clause suivante s'applique.
- 15-1.08** Toute réprimande écrite portée au dossier d'un enseignant devient nulle et sans effet douze (12) mois après la date de son émission.
- 15-1.09** Toute réprimande écrite ne peut être versée au dossier de l'enseignant que si cette dernière est précédée d'un avertissement écrit et encore valide portant sur le même objet ou sur un objet similaire.
- 15-1.10** L'employeur ne peut produire ou invoquer les réprimandes écrites ou les avertissements écrits versés au dossier d'un enseignant lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet.
- 15-1.11** L'enseignant concerné ou le Syndicat peut contester par écrit le bien-fondé d'un avertissement ou d'une réprimande dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature du destinataire ou de l'envoi recommandé tel que stipulé en 15-1.07.
- 15-1.12** Sur rendez-vous, l'enseignant accompagné ou non d'un représentant du Syndicat peut consulter son dossier.

15-2.00 SUSPENSION

- 15-2.01** La suspension prévue au présent article est une mesure disciplinaire ne justifiant pas un renvoi.

- 15-2.02** À moins d'un cas grave et sur un fait précis, le directeur général doit avoir préalablement transmis à l'enseignant un avertissement écrit et une réprimande écrite avant de le suspendre (cf. 15-2.05).
- 15-2.03** Le directeur général avise l'enseignant qui doit être suspendu et le président du Syndicat, au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur d'une telle mesure.
- 15-2.04** La suspension comme mesure disciplinaire ne peut avoir une durée de plus de cinq (5) jours ouvrables.
- 15-2.05** Dans un cas grave et sur un fait précis qui nécessite une intervention rapide, l'employeur peut libérer immédiatement, avec solde, l'enseignant de sa prestation de travail par un simple avis écrit (cf. 15-3.01).
- 15-2.06** À compter du moment où l'employeur libère l'enseignant de sa prestation de travail, il dispose d'un délai de cinq (5) jours pour rappeler l'enseignant au travail ou pour produire un avis écrit dans lequel il précise la nature de la mesure disciplinaire et sa date d'effet qui ne peut en aucun cas être rétroactive.
- 15-2.07** Dans l'intervalle entre le jour où l'employeur libère l'enseignant de sa prestation de travail et le cinquième (5^e) jour qui suit le rappel au travail ou l'avis de mesure disciplinaire, l'enseignant peut faire parvenir au directeur général sa démission écrite.
- 15-2.08** Lorsque le directeur général convoque un enseignant pour lui signifier sa suspension, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant du Syndicat. L'enseignant concerné ou le Syndicat peut contester par écrit les mesures prises.
- 15-3.00** **NON-RENGAGEMENT ET CONGÉDIEMENT**
- 15-3.01** Après réprimande, sous réserve de la clause 15-2.05, l'employeur peut décider du non-renouvellement d'un enseignant permanent ou, en tout temps de l'année, résilier le contrat d'un enseignant pour des raisons graves : atteinte à la mission du Collège (cf. annexe 1), négligence à remplir sa tâche (cf. 6-0.00), insubordination, conduite ou immoralité.

Article 16-0.00 Fermeture de l'établissement
--

- 16-1.01** Dans le cas d'une fermeture du Collège, le Syndicat est avisée quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance des intentions de la Corporation de manière à ce que les parties puissent mettre sur pied un comité de placement à l'intention des enseignants affectés par la fermeture.
- 16-1.02** Dans le cas d'une reprise du Collège par la Congrégation spiritaine, l'employeur s'engage à inclure dans un comité de préparation et de négociation avec cette dernière un représentant du Syndicat.

Chapitre IV Avantages sociaux

Article 17-0.00 Congés de maladie

17-1.00 CAS DE MALADIES DE COURTE DURÉE

- 17-1.01** L'enseignant qui ne peut remplir ses fonctions en raison de sa propre maladie ou blessure ou en raison de l'assistance qu'il porte à l'un de ses proches qui est malade ou blessé a droit à un congé de maladie.
- 17-1.02** Lorsqu'un congé de maladie excède trois (3) jours consécutifs, l'enseignant doit informer le directeur général des raisons du congé de maladie et de sa date possible de retour.
- 17-1.03** Lorsqu'un congé de maladie excède trois (3) jours consécutifs, le directeur général peut exiger de l'enseignant la production d'un certificat médical attestant de la situation. Le coût de ce certificat est défrayé par l'employeur.
- 17-1.04** L'employeur accorde annuellement à tout enseignant, au prorata de sa tâche et des jours travaillés, douze (12) jours ouvrables de congés de maladie qu'il doit utiliser avant de puiser dans sa banque en conformité avec 17-1.12 et 17-2.03.
- 17-1.05** On détermine le nombre de journées de congé de maladie utilisées selon la formule suivante :
- a) lors des jours de classes :

$$\frac{\text{Nombre de périodes d'absence}}{3,56} = \text{Nombre de jours de congé de maladie utilisés}$$

$$(32 \text{ périodes} \div 9 \text{ jours} = 3,56)$$

- b) lors des journées pédagogiques et journées spéciales :

$$1 \text{ journée} = 3,56 \text{ périodes}$$

- 17-1.06** Au 30 juin de chaque année de la présente convention, l'employeur rembourse à 90 % du salaire brut d'un jour ouvrable :
- a) les trois (3) premiers jours de maladie non utilisés ou l'équivalent au prorata de sa tâche à l'enseignant qui, à cette date, suite au versement prévu en 17-1.07, a accumulé au moins 25 jours dans sa banque de congés de maladie ;
- b) les six (6) premiers jours de maladie non utilisés ou l'équivalent au prorata de sa tâche à l'enseignant qui, à cette date, suite au versement prévu en 17-1.07, a accumulé au moins 50 jours dans sa banque de congés de maladie.
- 17-1.07** L'enseignant pourra verser le solde des journées de maladie non utilisées dans une banque de congés de maladie jusqu'à concurrence de cent vingt (120) jours.

- 17-1.08** L'enseignant qui le désire peut, après en avoir avisé l'employeur au plus tard le 30 juin de chaque année, accumuler directement dans sa banque les journées de maladie monnayables (cf. 17-1.06) non utilisées jusqu'à un maximum de cent vingt (120) jours.
- 17-1.09** Lors de la retraite, un enseignant touche un montant égal à 60 % du nombre de jours cumulés dans sa banque de congés de maladie. Les jours ainsi retenus sont remboursables à 100 % de la pleine valeur reconnue à ce moment. À l'exception des dispositions prévues à la clause 13-3.03 b), en cas de fin d'emploi, peu importe le motif, cette banque de congés de maladie ne peut être monnayée et ne peut être remboursable.
- 17-1.10** L'employeur accorde à tout nouvel enseignant, au moment de son embauche, une banque de dix (10) jours ouvrables de congé de maladie.
- 17-1.11** Le directeur général avise chaque enseignant par écrit, avant le 30 juin, du bilan total de ses jours de maladie de l'année et de sa banque de jours accumulés jusqu'à cette date.
- 17-1.12** Les douze (12) jours ouvrables de maladie non utilisés sont accumulables dans une banque de jours utilisables dans les cas de longue maladie où intervient l'assurance-salaire ou dans les cas de maladie nécessitant au moins une journée d'hospitalisation.
- 17-1.13** Un enseignant peut utiliser la valeur des jours accumulés dans sa banque de congés de maladie pour effectuer un rachat de service à la CARRA en respectant les conditions suivantes :
- a) un seul rachat est possible ;
 - b) ce rachat doit se faire au cours des cinq (5) années qui précèdent la pleine retraite de l'enseignant ;
 - c) la valeur monétaire de ce rachat est déduite du montant dû au paiement de la banque de maladies lors de la retraite de l'enseignant.

17-2.00 **CAS DE LONGUES MALADIES**

- 17-2.01** Pour la période d'attente, c'est-à-dire les jours entre le début de la maladie et le début de l'entrée en vigueur de l'assurance-salaire, l'enseignant utilise ses douze (12) jours de maladie ou ce qu'il en reste et ensuite les jours d'une banque qu'il s'est constituée.
- 17-2.02** L'enseignant ne peut utiliser la banque pour repousser à plus de trente et un (31) jours consécutifs l'entrée en vigueur de l'assurance-salaire.
- 17-2.03** Durant une année où l'enseignant a été admissible à l'assurance-salaire, la banque peut être utilisée à son retour au travail pour porter le nombre de jours pouvant être utilisés comme des jours maladie définis à la clause 17-1.04 à un maximum de douze (12) jours au prorata de sa tâche et du nombre de jours restants dans l'année scolaire en cours.
- 17-2.04** Dans les cas où intervient l'assurance-salaire, l'enseignant peut demander à l'employeur de lui verser pendant la période d'attente de l'assurance-salaire une portion du montant de cette assurance-salaire en utilisant le formulaire approprié (cf. annexe 3-C).
- 17-2.05** Pour reprendre le travail, l'enseignant en congé de maladie pour une durée de plus de trente (30) jours consécutifs doit présenter au directeur général un certificat de son médecin traitant, attestant qu'il est apte à reprendre le travail.

- 17-2.06** Pour reprendre le travail, l'enseignant en congé de maladie pour une durée supérieure à soixante (60) jours doit aviser par écrit le directeur général au moins quinze (15) jours avant la date de son retour au travail.
- 17-2.07** Quand l'enseignant revient au travail après un congé de maladie, il reprend la même tâche ou son équivalent si celle-ci a été modifiée ou abolie, à moins que n'intervienne la clause 5-4.01.

Article 18-0.00 Congés sociaux
--

18-1.00 DÉCÈS

18-1.01 L'enseignant a droit à une autorisation d'absence sans perte de traitement dans les cas et pour le nombre de jours ouvrables suivants :

- a) Décès du conjoint, de l'enfant, ou de l'enfant du conjoint : sept (7) jours ouvrables sur une période de douze (12) jours civils incluant le jour des funérailles.
- b) Le décès du père, de la mère, des beaux-parents : cinq (5) jours ouvrables sur une période de dix (10) jours civils incluant le jour des funérailles.
- c) Le décès du frère, de la sœur, du petit-fils, de la petite-fille, du gendre, de la bru, du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, de l'ex-conjoint en lien parental avec les enfants de l'enseignant : trois (3) jours ouvrables sur une période de cinq (5) jours civils incluant le jour des funérailles.
- d) Le décès du grand-père ou de la grand-mère du conjoint, d'un oncle ou d'une tante : le jour des funérailles.
- e) Le décès des parents, du frère ou de la sœur de l'ex-conjoint : le jour des funérailles.
- f) Tout autre cas devra être soumis à l'approbation du directeur général.

18-1.02 Dans le cas de la clause 18-1.01, si les funérailles ont lieu à plus de cent quatre-vingt (180) kilomètres du lieu de la résidence de l'enseignant, l'employeur accordera à ce dernier une journée supplémentaire. Deux (2) jours supplémentaires seront accordés si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent cinquante (450) kilomètres.

18-1.03 Lorsque l'enseignant est désigné exécuteur testamentaire : deux jours ouvrables ou l'équivalent de sept (7) périodes.

18-2.00 MARIAGE

18-2.01 Le mariage de l'enseignant : cinq (5) jours ouvrables sur une période de dix (10) jours civils incluant le jour du mariage, à condition de donner au directeur général vingt (20) jours de préavis.

18-2.02 Le mariage du père, de la mère, du frère, de la sœur et de l'enfant : la journée du mariage. Si le mariage a lieu à plus de quatre cent cinquante (450) kilomètres : une journée supplémentaire.

18-3.00 CONGE SANS TRAITEMENT LORS DE PRESTATIONS DE COMPASSION

- 18-3.01** L'enseignant admissible à des prestations de compassion de l'assurance-emploi a droit à un congé sans traitement équivalent à la durée de ses prestations en présentant des pièces justificatives à l'employeur.
- 18-3.02** Pour les premiers cinq (5) jours entre le début du congé défini en 18-3.01 et le début du versement des prestations de compassion, l'enseignant utilise ses jours de maladie définis à la clause 17-2.04 et ensuite les jours de sa banque.
- 18-3.03** L'enseignant doit aviser l'employeur dès que possible et au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé.

Article 19-0.00 Droits parentaux
--

19-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 19-1.01** Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un enseignant un avantage monétaire ou non monétaire dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 19-1.02** L'employeur ne rembourse pas à l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.
- Le salaire, le salaire différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentées ni diminuées par les versements reçus en vertu du régime québécois d'assurance parentale.

19-2.00 MATERNITÉ

- 19-2.01** L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 19-2.03 et 19-2.04, doivent être consécutives.
- L'enseignante qui subit une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse a également droit à ce congé.
- Tel que prévu à la clause 23-6.10, l'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé à traitement autofinancé a aussi droit à ce congé de maternité.
- 19-2.02** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement est une prérogative qui appartient à l'enseignante. Le jour de l'accouchement doit être inclus dans ce congé.
- 19-2.03** L'enseignante peut demander le fractionnement en semaines du congé de maternité pour les raisons suivantes : l'hospitalisation du nouveau-né, la maladie ou un accident à l'enseignante ou au père du nouveau-né.
- 19-2.04** L'enseignante peut reporter les semaines de congé de maternité qui se situent durant la période des fêtes, durant la semaine de relâche ou durant la période comprise entre le 30 juin et le 20 août à condition d'en aviser par écrit le directeur général au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

- 19-2.05** L'enseignante qui a accumulé au moins une (1) année de service continu a droit de recevoir au cours des vingt-et-une (21) semaines prévues à la clause 19-2.01 une indemnité compensatoire calculée selon les modalités prévues à l'annexe 6-A.
- Le versement de cette indemnité complémentaire est effectué à chaque deux semaines.
- 19-2.06** L'enseignante admissible au Régime québécois d'assurance parentale doit remettre à l'employeur une copie de l'état du calcul des prestations fourni par le RQAP dans un délai de trois (3) semaines à compter du début de son congé.
- 19-2.07** L'indemnité de congé de maternité qui est versée à l'enseignante non rengagée prend fin à la date de son non-rengagement.
- 19-2.08** Au moins douze (12) semaines avant la semaine présumée de l'accouchement, l'enseignante enceinte doit aviser, par écrit, le directeur général de la date présumée de l'accouchement. Un certificat médical doit confirmer cette date.
- 19-2.09** L'enseignante doit aviser, par écrit, le directeur général de son départ en congé de maternité au moins deux (2) semaines avant le début du congé. En respectant les mêmes modalités, l'enseignante peut revenir au travail avant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- 19-2.10** Le directeur général doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- 19-2.11** L'enseignante à qui le directeur général a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité. Elle doit faire parvenir au directeur général au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé de maternité un avis écrit confirmant son retour au travail à la date prévue à moins de prolonger son congé de la manière prévue à la clause 19-2.12.
- 19-2.12** À condition d'en avoir avisé le directeur général dans le délai prévu à la clause 19-2.11, l'enseignante peut prolonger son congé et reprendre le travail au début de l'une ou l'autre des étapes de l'année d'engagement soit au début de l'année d'engagement, soit au début de l'année d'engagement ultérieure à l'accouchement.
- 19-2.13** L'enseignante qui ne se conforme pas aux clauses 19-2.11 ou 19-2.12 et qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée démissionnaire.
- 19-2.14** 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. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical 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, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin. Ce congé se termine à la date de son accouchement et pour 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. Le congé de maternité devant débiter à ce moment.

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

19-2.15 L'enseignante a également droit à un congé spécial sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours ou quatorze (14) périodes. Ce congé se calcule selon la formule utilisée pour le calcul des journées de maladie ;
- b) 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 ;
- c) lorsqu'une interruption de grossesse survient avant la vingtième (20^e) semaine de grossesse, l'enseignante a droit à un congé d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

19-2.16 Durant ce congé de maternité, l'enseignante bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, à :

- a) assurance collective à condition de verser sa quote-part ;
- b) l'accumulation des congés de maladie ;
- c) l'accumulation de l'ancienneté ;
- d) l'accumulation de l'expérience.

19-2.17 À l'expiration du congé de maternité, l'enseignante réintègre son poste. Dans l'éventualité où la tâche aurait été abolie, l'enseignante a tous les droits dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

19-3.00 PATERNITÉ

19-3.01 Un enseignant peut s'absenter du travail pendant cinq journées sans perte de traitement à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. À la demande de l'enseignant, le congé peut être fractionné en journées et pris dans les trente (30) jours suivant l'événement.

19-3.02 L'enseignant a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

19-3.03 L'enseignant doit avertir l'employeur par écrit au moins trois (3) semaines avant le début de son congé en indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

19-3.04 L'enseignant qui a accumulé au moins une (1) année de service continu a droit de recevoir au cours des semaines de congé prévues à la clause 19-3.02 une indemnité compensatoire calculée selon les modalités prévues à l'annexe 6-B.

Le versement de cette indemnité complémentaire est effectué à chaque deux semaines.

- 19-3.05** L'enseignant admissible au Régime québécois d'assurance parentale doit remettre à l'employeur une copie de l'état du calcul des prestations fourni par le RQAP dans un délai de trois (3) semaines à compter du début de son congé.
- 19-3.06** Durant le congé de paternité prévu à la clause 19-3.02, l'enseignant continue de cotiser à son régime de retraite. Le montant de la cotisation est retenu par l'employeur sur le montant de l'indemnité compensatoire prévue à la clause 19-3.04.
- 19-3.07** Durant ce congé de paternité, l'enseignant bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, à :
- a) l'assurance collective à condition de verser sa quote-part ;
 - b) l'accumulation des congés de maladie ;
 - c) l'accumulation de l'ancienneté ;
 - d) l'accumulation de l'expérience.
- 19-3.08** À l'expiration du congé de paternité, l'enseignant réintègre son poste. Dans l'éventualité où la tâche aurait été abolie, l'enseignant a tous les droits dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.
- 19-4.00** **ADOPTION**
- 19-4.01** Un enseignant peut s'absenter du travail pendant cinq journées sans perte de traitement à l'occasion de l'adoption d'un enfant. À la demande de l'enseignant, le congé peut être fractionné en journées et pris dans les trente (30) jours suivant l'arrivée de l'enfant. Toutefois, l'enseignant qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux journées, sans traitement.
- 19-4.02** L'enseignant qui adopte un enfant mineur à l'exception de l'enfant de son conjoint a droit au congé parental prévu à la clause 19-5.00.
- Le congé débute au plus tôt la semaine où l'enfant est confié à l'enseignant et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.
- 19-4.03** L'enseignant doit avertir l'employeur par écrit au moins trois (3) semaines avant le début de son congé en indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'enseignant est requise plus tôt auprès de l'enfant nouvellement adopté ou de la mère, en raison de leur état de santé.
- 19-4.04** L'enseignant qui a accumulé au moins une (1) année de service continu a droit de recevoir au cours des dix (10) premières semaines du congé prévu à la clause 19-4.02 une indemnité compensatoire calculée selon les modalités prévues à l'annexe 6-B.
- Le versement de cette indemnité complémentaire est effectué à chaque deux semaines.
- 19-4.05** L'enseignant admissible au Régime québécois d'assurance parentale doit remettre à l'employeur une copie de l'état du calcul des prestations fourni par le RQAP dans un délai de trois (3) semaines à compter du début de son congé.
- 19-4.06** Durant les dix (10) premières semaines du congé parental prévu à la clause 19-4.02, l'enseignant peut continuer de cotiser à son régime de retraite à condition d'en faire la demande à l'employeur. Le cas échéant, le montant de la cotisation est retenu par l'employeur sur le montant de l'indemnité compensatoire prévue à la clause 19-4.04.

- 19-4.07** Durant ce congé pour adoption, l'enseignant bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, à :
- a) l'assurance collective à condition de verser sa quote-part et celle de l'employeur ;
 - b) l'accumulation de l'ancienneté ;
 - c) l'accumulation de l'expérience.
- 19-4.08** À l'expiration du congé pour adoption, l'enseignant réintègre son poste. Dans l'éventualité où la tâche aurait été abolie, l'enseignant a tous les droits dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.
- 19-5.00** **CONGÉ PARENTAL**
- 19-5.01** L'enseignant a droit à un congé parental sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé parental est distinct du congé de maternité prévu en 19-2.00 et du congé de paternité prévu en 19-3.00.
- 19-5.02** Le congé parental débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance.
- 19-5.03** L'enseignant doit avertir l'employeur par écrit au moins trois (3) semaines avant le début de son congé en indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'enseignant est requise plus tôt auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou de la mère, en raison de leur état de santé (le cas échéant, un certificat médical pourrait être exigé par l'employeur). En respectant les mêmes modalités, l'enseignant peut revenir au travail avant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- 19-5.04** Le directeur général doit faire parvenir à l'enseignant, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé parental, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- 19-5.05** L'enseignant à qui le directeur général a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé parental. Il doit faire parvenir au directeur général au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé parental un avis écrit confirmant son retour au travail à la date prévue à moins de prolonger son congé de la manière prévue à la clause 19-5.06.
- 19-5.06** À condition d'en avoir avisé le directeur général dans le délai prévu à la clause 19-5.05, l'enseignant peut prolonger son congé et reprendre le travail au début de l'une ou l'autre des étapes de l'année d'engagement soit au début de l'année d'engagement, soit au début de l'année d'engagement ultérieure.
- 19-5.07** L'enseignant qui ne se conforme pas aux clauses 19-5.05 ou 19-5.06 et qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé parental est réputé démissionnaire.
- 19-5.08** Durant ce congé parental, l'enseignant bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, à :
- a) l'assurance collective à condition de verser sa quote-part et celle de l'employeur ;
 - b) l'accumulation de l'ancienneté ;
 - c) l'accumulation de l'expérience.
- 19-5.09** À l'expiration du congé parental, l'enseignant réintègre son poste. Dans l'éventualité où la tâche aurait été abolie, l'enseignant a tous les droits dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Article 20-0.00 Congés spéciaux

- 20-1.01** L'enseignant qui désire se prévaloir des congés prévus à cet article avise, si cela lui est possible, le directeur général dans les plus brefs délais. Si les circonstances ne le permettent pas, il justifie son absence dès son retour sur la fiche de déclaration officielle d'absence.
- 20-1.02** L'enseignant est autorisé à s'absenter sans perte de traitement dans les cas et pour le nombre de périodes ou de jours suivants :
- a) Pour les raisons touchant les membres de la famille (par exemple, visite annuelle chez le médecin ou le dentiste pour un enfant) : cinq (5) périodes par année scolaire.
 - b) Déménagement du lieu de résidence de l'enseignant ou de son conjoint ou de ses enfants : une (1) journée ouvrable par année scolaire.
 - c) Événement de force majeure (désastre, feu, inondation et autres catastrophes) : jusqu'à trois (3) jours ouvrables dans l'année scolaire.
 - d) S'il agit comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas partie : le temps nécessaire, tel que stipulé par la cour.
 - e) Dans une cause matrimoniale où l'enseignant est partie ou tout processus de dissolution d'une union entre un enseignant et son conjoint : un maximum de dix (10) périodes au prorata de sa tâche en présentant des pièces justificatives à l'employeur.
 - f) S'il est mis en quarantaine dans son logement : le temps nécessaire.
 - g) S'il a besoin d'un examen médical supplémentaire à la demande de l'employeur : le temps nécessaire.
 - h) S'il subit des examens officiels d'admission ou de contrôle en lien avec son emploi dans un établissement de formation reconnu par le MELS : le temps nécessaire.
- 20-1.03** L'enseignant qui, avec l'approbation du directeur général, donne une conférence ou participe à divers travaux (séminaire, comité pédagogique, congrès) au nom du Collège bénéficie des frais de représentation afférents (cf. 25-0.00 et annexe 3-D) et d'un congé sans perte de traitement pour le temps nécessaire.
- 20-1.04** L'enseignant qui, avec l'approbation du directeur général, participe à l'objet défini en 20-1.03 à titre personnel n'a droit qu'à un congé sans perte de traitement.

Article 21-0.00 Permission extraordinaire

- 21-1.01** À condition d'en aviser le directeur général le plus tôt possible, l'enseignant peut demander un congé autre que ceux déjà mentionnés (congés de maladie, congés sociaux et congés spéciaux).
- 21-1.02** L'enseignant a droit à deux (2) jours de permission extraordinaire annuellement.
- 21-1.03** L'enseignant peut demander des jours supplémentaires de permission extraordinaire. Le directeur général demeure libre d'y accéder en tout ou en partie ou de refuser.

- 21-1.04** L'enseignant doit rembourser ces permissions extraordinaires par des suppléances ou puiser dans ses journées de maladie. Lors d'une journée ordinaire de classe, le nombre de suppléances à remettre sera égal au nombre de périodes à l'horaire de l'enseignant lors de sa journée d'absence. Dans tous les autres cas, l'enseignant doit remettre en suppléances l'équivalent du nombre de périodes correspondant à la somme du temps imposé à l'école s'il avait été normalement présent.
- 21-1.05** Un enseignant empêché de se rendre au travail à l'occasion d'une tempête alors que les élèves sont présents à l'école bénéficie des clauses ci-haut mentionnées.

Article 22-0.00 Congé sans traitement

22-1.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT POUR AFFAIRES PERSONNELLES

- 22-1.01** L'employeur accorde à l'enseignant qui lui a fourni cinq (5) années de service à temps plein ou à temps partiel et qui le demande, un congé sans traitement. Ce congé, qui coïncide avec l'année scolaire, est à temps complet et peut durer une demie (1/2) année, un (1) an ou deux (2) ans selon la demande de l'enseignant.
- 22-1.02** A) L'employeur n'est pas tenu d'autoriser plus de deux (2) congés à la fois et la priorité revient aux enseignants qui comptent le plus d'ancienneté.
- B) L'employeur est tenu d'autoriser trois congés à la fois dans les cas suivants :
- 1) si deux (2) enseignants se situent à la même date d'entrée en service sans différence de date d'engagement, alors qu'un troisième (3^e) se situe dans une année d'engagement précédente ;
 - 2) si trois (3) enseignants se situent à la même date d'entrée en service sans différence de date d'engagement à condition qu'il n'y ait pas d'autres demandes d'enseignants engagés précédemment.
- C) Dans le cas où plus de trois (3) enseignants font une demande de congé sans traitement, l'employeur n'est pas tenu d'autoriser plus de trois (3) congés à la fois. Dans un tel cas, l'employeur devra tenir compte de la date de la demande de congé pour les enseignants se situant dans une même date d'entrée en service sans différence dans la date d'engagement.
- 22-1.03** Un congé sans traitement accordé pour une durée d'une demie (1/2) année doit se terminer immédiatement après le centième (100^e) jour de travail lorsqu'il vise la première partie d'une année scolaire et doit commencer à compter du cent unième (101^e) jour de travail lorsqu'il vise la seconde partie d'une année scolaire.
- 22-1.04** L'enseignant qui désire bénéficier d'un congé sans traitement doit aviser le directeur général de son intention avant le 15 mars et lui faire parvenir une demande écrite avant le 31 mai. L'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement d'un (1) an peut, avant le 1^{er} avril précédant l'expiration dudit congé, demander une prolongation d'un (1) an de ce congé. Cette dernière demande doit être faite par envoi recommandé.

- 22-1.05** Durant son absence, l'enseignant en congé sans traitement :
- a) conserve ses années d'expérience et accumule ses années d'ancienneté ;
 - b) peut acquérir une année d'expérience à condition d'occuper une tâche d'enseignant pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours ou de pouvoir attester d'une année d'expérience pertinente ;
 - c) peut continuer de participer, mais à ses frais, à ses régimes d'assurances (vie, maladie, soins dentaires, assurance-salaire) ;
 - d) conserve sa banque de congés de maladie.
- 22-1.06** À son retour au travail, l'enseignant peut racheter du régime de retraite ses périodes de congé sans traitement.
- 22-1.07** Le bénéficiaire d'un congé sans traitement doit, avant le 1^{er} avril précédant l'expiration du congé, aviser par lettre le directeur général de son retour au travail pour l'année scolaire suivante, sinon il est réputé démissionnaire.
- 22-1.08** À l'expiration du congé, l'enseignant réintègre son poste. Dans l'éventualité où la tâche aurait été abolie, l'enseignant a tous les droits dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail
- 22-1.09** L'enseignant doit revenir au travail pour une période de trois (3) années consécutives avant de pouvoir se prévaloir d'un nouveau congé sans traitement.
- 22-2.00** **CONGÉ SANS TRAITEMENT POUR PRÊT DE SERVICE**
- 22-2.01** L'employeur peut accorder à l'enseignant qui le demande et qui a fourni cinq (5) années de service à temps complet ou à temps partiel, un congé pour prêt de service à un organisme œuvrant dans le domaine de l'éducation et reconnu par l'employeur.
- 22-2.02** L'enseignant doit, à moins d'entente contraire, faire sa demande par écrit au moins deux (2) mois avant le début dudit congé.
- 22-2.03** L'enseignant devra entreprendre les démarches nécessaires auprès de l'organisme pour qu'une demande officielle de libération de cet enseignant soit faite.
- 22-2.04** Lorsque le congé pour prêt de service sera accordé, l'employeur aura convenu avec l'organisme des modalités prévues pour rembourser le salaire de l'enseignant qui l'obtiendra.
- 22-2.05** Durant son absence, l'enseignant en prêt de service :
- a) conserve ses années d'ancienneté ;
 - b) conserve sa banque de congés de maladie ;
 - c) continue de participer aux régimes d'assurance en vigueur chez l'employeur en autant qu'il respecte les dispositions des contrats ;
 - d) continue d'accumuler ses années d'expérience ;
 - e) continue de cotiser à son fonds de pension.
- 22-2.06** Le congé pour prêt de service est renouvelable après entente entre les parties.
- 22-2.07** À l'expiration du congé, l'enseignant réintègre son poste. Dans l'éventualité où la tâche aurait été abolie, l'enseignant a tous les droits dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail

22-3.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT POUR CHARGE PUBLIQUE

22-3.01 L'enseignant qui se porte candidat à une charge publique (député, maire, conseiller ou échevin, commissaire ou syndic) obtient, sur demande soumise à l'employeur quinze (15) jours avant son départ, un congé sans traitement.

Ce congé sans traitement commence au plus tôt le jour où la déclaration de mise en candidature est officiellement déposée et se termine au plus tard le huitième (8^e) jour suivant celui du scrutin.

22-3.02 L'enseignant élu ou nommé pour occuper une charge publique (ministre, député, maire, conseiller ou échevin, commissaire ou syndic) obtient, sur demande soumise à l'employeur quinze (15) jours avant son départ, un congé sans traitement pour le temps où il occupe telle charge publique. Le délai est de sept (7) jours pour celui qui s'est prévalu du congé prévu à 22-3.01.

L'employeur peut également accorder à un enseignant un congé sans traitement à temps partiel pour un moment fixe à son horaire ou lui accorder occasionnellement un congé sans traitement pour lui permettre de s'acquitter de cette charge.

22-3.03 L'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement pour remplir une charge publique doit donner à l'employeur un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de son retour au service de l'employeur.

22-3.04 Durant son absence, l'enseignant en congé sans traitement pour charge publique :

- a) conserve ses années d'expérience et accumule ses années d'ancienneté ;
- b) conserve sa banque de congés de maladie.

22-3.05 À l'expiration du congé, l'enseignant réintègre son poste. Dans l'éventualité où la tâche aurait été abolie, l'enseignant a tous les droits dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail

22-3.06 L'employeur peut résilier le contrat d'engagement de l'enseignant qui utilise son congé pour charge publique à des fins autres que celles pour lesquelles il l'a obtenu.

22-3.07 La durée maximale d'un congé sans traitement pour charge publique à temps complet est de un (1) mandat.

Article 23-0.00 Congé sabbatique à traitement autofinancé

23-1.00 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT AUTOFINANCÉ

23-1.01 Le congé sabbatique à traitement autofinancé a pour effet de permettre à un enseignant à temps complet de voir son traitement d'une période de travail donnée étalé sur une période plus longue comprenant la durée du congé.

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

23-1.02 L'enseignant qui désire bénéficier d'un tel congé doit adresser une demande écrite (cf. annexe 4) à l'employeur avant le 1^{er} avril et l'employeur lui répond par écrit avant le 1^{er} juin.

- 23-1.03** L'employeur n'est pas tenu de permettre à plus de deux (2) enseignants à la fois d'entrer en congé sabbatique durant une même année scolaire. La priorité revient à l'enseignant qui en a fait la demande le premier à moins que des ententes « identiques » (cf. 23-1.06) soient demandées par plusieurs enseignants « en même temps » (cf. 23-1.07).
- 23-1.04** Pour le cas où plus de deux (2) enseignants demanderaient « en même temps » (cf. 23-1.07) une entente « identique » (cf. 23-1.06) et qu'aucun autre enseignant n'aurait déjà obtenu de s'absenter pour un congé sabbatique à traitement autofinancé durant la même année, la priorité reviendrait aux deux (2) enseignants qui comptent le plus d'ancienneté.
- 23-1.05** Pour le cas où deux (2) enseignants ou plus demanderaient « en même temps » (cf. 23-1.07) une entente et qu'un autre aurait déjà obtenu de s'absenter pour un congé sabbatique à traitement autofinancé la même année qu'eux, la priorité reviendrait à l'enseignant qui compte le plus d'ancienneté.
- 23-1.06** Sont considérées « identiques » les ententes qui couvrent exactement les mêmes années scolaires.
- 23-1.07** Sont considérées comme déposées « en même temps » toutes les demandes de l'entente déposées auprès de l'employeur avant le 1^{er} avril.
- 23-1.08** À l'expiration du congé, l'enseignant réintègre son poste. Dans l'éventualité où la tâche aurait été abolie, l'enseignant a tous les droits dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail
- 23-2.00** **PÉRIODE COUVERTE PAR L'ENTENTE ET RETOUR AU TRAVAIL**
- 23-2.01** Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à un enseignant donné pour une période de deux (2), trois (3) et quatre (4) ou cinq (5) ans.
- 23-2.02** La période précitée est appelée « l'entente ». Elle comprend une première phase de travail (où les montants différés sont versés au compte de l'enseignant) et une dernière phase de congé (où la somme d'argent issue des montants différés est retirée du compte de l'enseignant pour lui être versée).
- 23-2.03** Après la phase de congé, l'enseignant doit revenir au travail chez l'employeur pour une période au moins égale à celle de son congé.
- 23-3.00** **PRESTATION DE TRAVAIL ET DURÉE DU CONGÉ**
- 23-3.01** Pendant la phase de travail, la prestation de travail de l'enseignant est la même que celle de tout autre enseignant à temps complet de sa catégorie.
- 23-3.02** La durée de la phase de congé est d'une demie (1/2) année ou d'une (1) année de travail. Le congé d'une demie (1/2) année de travail doit se terminer au centième (100^e) jour de travail lorsqu'il vise la première partie d'une année scolaire et commence au cent unième (101^e) jour de travail lorsqu'il vise la seconde partie d'une année scolaire.
- 23-3.03** La durée du congé ne peut pas être interrompue.

23-4.00 PRISE DU CONGÉ

23-4.01 La phase de congé ne peut être prise qu'à la dernière année de la période du contrat, après la phase de travail.

23-4.02 Si le congé est reporté, le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

23-5.00 POURCENTAGE DU TRAITEMENT

23-5.01 Pendant chacune des années visées par l'entente, l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu de la présente convention.

23-5.02 Pour un congé d'une demie (1/2) année :

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

23-5.03 Pour un congé d'une (1) année :

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

23-6.00 AUTRES DISPOSITIONS

23-6.01 Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant toute la durée de l'entente et pour chacune des années scolaires prévues, l'enseignant :

- a) conserve ses années d'expérience et accumule ses années d'ancienneté ;
- b) conserve sa banque de congés de maladie.

23-6.02 Chacune des années scolaires visées par la présente entente vaut comme période de service aux fins des deux (2) régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP et RRE).

23-6.03 Durant son absence, l'enseignant qui bénéficie d'un congé à traitement autofinancé :

- a) peut acquérir une année d'expérience à condition d'occuper une tâche d'enseignant pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours ou de pouvoir attester d'une année d'expérience pertinente ;
- b) peut continuer de participer, mais à ses frais, à ses régimes d'assurance (vie, maladie, soins dentaires).

23-6.04 Advenant la retraite, le désistement ou la démission de l'enseignant avant qu'il ne prenne son congé autofinancé, l'entente prend fin à la date de l'événement (retraite, désistement, démission), aux conditions ci-après décrites :

L'employeur rembourse à l'enseignant, pour la période d'exécution de l'entente, les montants, sans intérêts, retenus par l'employeur aux fins de financement de sa période de congé.

- 23-6.05** Le désistement est permis jusqu'au 1^{er} avril précédant immédiatement le congé.
- 23-6.06** Advenant le congédiement de l'enseignant, l'entente prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues à la clause 23-6.04 s'appliquent alors.
- 23-6.07** Advenant le non-renouvellement de l'enseignant au 31 août d'une année scolaire comprise dans l'entente, celle-ci prend fin à cette date, et ce, aux conditions prévues à la clause 23-6.04.
- 23-6.08** Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à la clause 23-6.04 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.
- 23-6.09** Dans le cas d'invalidité :
- a) Si celle-ci survient durant l'entente sauf durant le congé sabbatique, l'enseignant reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance salaire à laquelle il a droit, égal au pourcentage du traitement qu'il reçoit en vertu de la clause 23-5.00.
 - b) Si celle-ci survient avant le congé sabbatique ou avant la première (1^{re}) journée de travail couverte par le congé sabbatique et se continue soit au moment où débute le congé sabbatique ou soit à la première (1^{re}) journée de l'année de travail visée, l'enseignant choisit :
 - 1) soit de reporter le congé sabbatique à une année scolaire où il ne sera plus invalide ;
 - 2) soit de mettre fin à l'entente et ainsi recevoir le traitement non versé prévu à la clause 23-6.04.
 - c) Si celle-ci survient et se continue pendant l'année de travail couverte par le congé sabbatique et est d'une durée égale ou supérieure à trois (3) mois, le congé sabbatique est interrompu pour toute la période d'invalidité et est reporté d'autant. Il en est de même de l'entente. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention applicables pour la période d'invalidité s'appliquent, étant entendu que le traitement servant au calcul des prestations auxquelles l'enseignant a droit est son traitement à 100 %.
 - d) Si celle-ci dure plus de deux (2) ans, à la fin de ces deux (2) années, ladite entente prend fin et les conditions prévues à la clause 23-6.04 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.
- 23-6.10** L'enseignante a droit à un congé de maternité selon les modalités suivantes :
- a) Si ce congé survient en cours de congé sabbatique, le congé sabbatique est interrompu le temps du congé de maternité prévu dans l'entente applicable et est extensionné d'autant. Il en est de même de l'entente. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention qui se rapportent au congé de maternité sont en vigueur.
 - b) Si le congé de maternité survient avant et se termine avant le congé sabbatique, l'entente est interrompue le temps du congé de maternité et l'entente pour congé sabbatique est décalée d'autant. Pendant l'interruption du contrat, les dispositions de la convention qui se rapportent au congé de maternité sont en vigueur.
 - c) Si le congé de maternité survient avant le congé sabbatique et se continue au moment où débute ce dernier, l'enseignante choisit :
 - 1) soit de reporter le congé sabbatique à une autre année scolaire ;

- 2) soit de mettre fin à la présente entente et ainsi de recevoir le traitement non versé prévu à la clause 23-6.04.

23-6.11 Durant les années de l'entente qui précèdent l'année sabbatique, les dispositions de la convention qui concernent les congés de paternité et d'adoption sont en vigueur.

23-6.12 Le régime de congés autofinancés est administré par un comité paritaire où siègent des membres nommés par l'employeur et par le Syndicat.

Les intérêts générés par ce régime servent à l'administration de celui-ci et les surplus sont remis aux participants au prorata des sommes versées et selon les modalités des lois de l'impôt sur le revenu.

Article 24-0.00 Perfectionnement

24-1.01 L'employeur fournit aux enseignants des possibilités réelles de perfectionnement assorties de dispositions facilitantes dans les activités, études ou travaux utiles à leur charge professionnelle.

24-1.02 À cette fin, en conformité avec les exigences des lois en vigueur, l'employeur consacre un (1) % de la masse salariale des enseignants pour constituer un fonds annuel géré par un comité de perfectionnement constitué du directeur général, du directeur des services pédagogiques et de deux (2) membres du comité exécutif du Syndicat. Le directeur général ou son mandataire préside le comité.

24-1.03 Le comité de perfectionnement :

- a) dépose avant le 30 juin sa politique de perfectionnement précisant, entre autres choses, les priorités de perfectionnement du personnel enseignant ;
- b) reçoit, évalue et dispose dans les trente (30) jours des demandes de perfectionnement du personnel enseignant ;
- c) rédige un rapport de ses activités assorti d'un bilan financier établissant clairement toutes les sommes engagées au chapitre du perfectionnement, au cours de l'année précédente, et ce, au plus tard au 15 octobre de chaque année ;
- d) fait rapport de ses activités en regard de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.

24-1.04 Au plus tard le 30 septembre, le président du comité de perfectionnement réunit le comité pour l'informer des sommes retenues aux fins de perfectionnement et amorce l'exécution de ses mandats tels que stipulés à la clause 24-1.03.

24-1.05 Les frais encourus pour un perfectionnement autorisé par le comité de perfectionnement sont remboursés selon les modalités suivantes :

- a) un même cours ne sera payé qu'une seule fois ;
- b) seuls les frais d'inscription et de scolarité sont remboursables lors de cours de perfectionnement ;

- c) tout remboursement ne pourra s'effectuer qu'après réception des pièces justificatives attestant que l'enseignant a bel et bien suivi ce cours ;
- d) l'employeur ne sera pas tenu de rembourser des frais de perfectionnement déjà défrayés par un autre organisme ou un autre établissement ;
- e) lors de sessions intensives de perfectionnement autorisées par l'employeur, les frais d'hébergement, de nourriture, de déplacement et de stationnement seront aussi remboursés en conformité avec l'article 25-0.00 (cf. annexe 3-D);
- f) lors de réunions ou de congrès autorisés par l'employeur, tous les frais seront remboursés en conformité avec l'article 25-0.00 (cf. annexe 3-D).

24-2.00 PROCÉDURE DE DEMANDE DE PERFECTIONNEMENT

- 24-2.01** L'enseignant qui désire obtenir un remboursement de frais de perfectionnement en fait la demande à la direction sur le formulaire approprié (cf. annexe 3-A).
- 24-2.02** Le directeur général fait part, par écrit, à l'enseignant concerné, de la décision du comité de perfectionnement en utilisant le formulaire approprié (cf. annexe 3-B).
- 24-2.03** Si la demande est acceptée, les frais de scolarité (cours) ou l'équivalent (stage, session d'étude, congrès) encourus par ce perfectionnement seront remboursés en totalité.
- 24-2.04** Le remboursement s'effectue sur présentation de l'attestation de réussite du cours, du stage ou de la session, à moins de stipulation contraire indiquée sur le formulaire de réponse à une demande de perfectionnement (cf. annexe 3-B).

Article 25-0.00 Frais de déplacement
--

- 25-1.01** Repas :
 - Déjeuner : 12 \$
 - Dîner : 20 \$
 - Souper : 28 \$
- 25-1.02** Hébergement : le prix de l'hébergement moyennant les pièces justificatives et en accord avec le directeur général.

Dans le cas où l'enseignant loge chez des amis ou des parents : 35 \$ par nuit.
- 25-1.03** Frais de kilométrage : au 30 juin de chaque année, les frais de kilométrage sont révisés pour appliquer le taux prescrit par le Conseil du trésor du Québec.
- 25-1.04** Autres frais : en accord avec le directeur général, ceux-ci sont remboursables moyennant présentation des pièces justificatives.
- 25-1.05** Réunion ou formation autorisées par le directeur des services pédagogiques tenues dans un rayon de vingt (20) km : taux fixe et global de 30 \$.

Article 26-0.00 Régime d'assurances collectives

- 26-1.01** Tous les enseignants sont couverts par le régime d'assurances choisi conjointement par l'employeur et le Syndicat, et ce, conformément aux conditions d'admissibilité prévues audit régime. L'employeur convient d'informer le Syndicat de tout changement imposé au régime d'assurances collectives. Par ailleurs, toute décision de l'employeur concernant ledit régime sera prise conjointement avec le Syndicat.
- 26-1.02** L'enseignant défraye les primes de l'assurance-invalidité (protection du revenu).
- 26-1.03** L'employeur défraye les primes des programmes de base de l'assurance-vie, de l'assurance-maladie et de l'assurance soins dentaires.

Article 27-0.00 Retraite

27-1.00 DÉPART PROGRESSIF

- 27-1.01** Conformément aux politiques et aux conditions établies par la CARRA concernant le départ progressif (retraite progressive), un enseignant, qui l'année précédente était au service de l'employeur, peut demander de laisser définitivement une partie de sa tâche d'enseignement avant de prendre sa retraite tout en accumulant la reconnaissance du service et du salaire qu'il aurait obtenus s'il ne s'était pas prévalu de cette mesure.
- 27-1.02** Pour bénéficier de l'objet définit en 27-1.01, un enseignant doit occuper un emploi régulier à temps complet ou à temps partiel et respecter les conditions suivantes :
- a) conclure une entente avec l'employeur d'une durée d'au moins 12 mois et d'au plus soixante (60) mois ;
 - b) obtenir au préalable une attestation de la CARRA indiquant qu'à la fin de l'entente, il sera admissible à une rente de retraite (toute modification aux dates fixées pour le début et la fin de l'entente doit être acceptée par la CARRA) ;
 - c) durant l'entente, l'horaire de travail peut varier, mais il ne doit en aucun cas être inférieur à 13 périodes par cycle ;
 - d) l'enseignant doit prendre sa retraite à la fin de l'entente.
- 27-1.03** Conformément aux politiques et aux conditions établies par la CARRA concernant le départ progressif, un enseignant, qui l'année précédente était au service de l'employeur, peut, à deux (2) ans de sa retraite, réduire son horaire de travail de cinquante (50) % en exerçant ses fonctions à temps plein soit au cours des cent (100) premiers ou des cent (100) derniers jours de l'année scolaire en cours.
- 27-1.04** À moins d'un avis écrit de l'enseignant concerné, nonobstant la clause 29-1.02, l'enseignant qui s'est prévalu des clauses 27-1.01 et 27-1.02 reçoit la partie due de sa rémunération pendant la période où il est en fonction, et ce, conformément à la clause 29-1.05.

27-2.00 BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE MONNAYABLE

27-2.01 Au départ d'un enseignant à la retraite, une partie de sa banque de congés de maladie est monnayable selon les dispositions de la clause 17-1.09.

Chapitre V

Classement et rémunération

Article 28-0.00 Classement

28-1.00 ÉCHELON DE TRAITEMENT

- 28-1.01** L'échelon du traitement d'un enseignant est déterminé selon ses années d'expérience et selon sa scolarité reconnue par le MELS ou par l'organisme officiel auquel ce dernier a délégué sa responsabilité.
- 28-1.02** L'échelon de traitement d'un enseignant (la scolarité et les années d'expérience) en vue de l'établissement de la rémunération pour une année d'engagement est fonction de la scolarité et de l'expérience acquises par l'enseignant avant le début de l'année d'engagement.
- 28-1.03** Sur le document « fiche de l'enseignant » (cf. annexe 9) le directeur général remet à chaque enseignant en début d'année scolaire une attestation de l'évaluation de sa scolarité et de la reconnaissance de ses années d'expérience en regard desquelles il indique aussi le salaire correspondant.

28-2.00 ÉVALUATION DE LA SCOLARITÉ

- 28-2.01** L'évaluation de la scolarité de l'enseignant, ancien ou nouveau, doit être sanctionnée par l'attestation officielle du MELS ou de son mandataire. L'employeur assume les frais reliés au classement de l'enseignant.
- 28-2.02** Aux fins de l'évaluation de sa scolarité, l'enseignant sans attestation officielle doit fournir au directeur général les pièces nécessaires, notamment :
- a) les brevets, certificats et diplômes officiels ;
 - b) les bulletins, relevés de notes ou bulletins cumulatifs officiels signés par le registraire et indiquant l'orientation du diplôme postulé et la session pendant laquelle les cours ont été suivis.
- 28-2.03** À partir des documents fournis par l'enseignant, le directeur général établit une évaluation provisoire de la scolarité de l'enseignant en se fondant sur les critères d'évaluation de la scolarité du MELS. En même temps, le directeur général transmet au ministère ou à l'organisme dûment accrédité le dossier complet de l'enseignant afin d'en obtenir l'attestation officielle (cf. 29-1.01).
- 28-2.04** Le directeur général remet à l'enseignant l'attestation officielle de scolarité émise par le MELS ou son mandataire.
- 28-2.05** L'attestation officielle de scolarité ne peut pas avoir pour effet de réduire la catégorie de scolarité que l'employeur reconnaissait à l'enseignant qui était à son service le 30 juin 2018.

28-2.06 L'attestation officielle de scolarité ne peut modifier à la hausse le salaire de l'enseignant pour une année d'engagement antérieure au 1^{er} juillet 2018.

- A) À compter du 1^{er} juillet 2018, pour tout enseignant qui n'était pas au service de l'employeur le 30 juin précédent, l'attestation officielle de scolarité, si elle est inférieure ou supérieure à l'évaluation provisoire du directeur général, modifie en conséquence le salaire de l'enseignant. Si l'attestation officielle de scolarité du MELS assure à l'enseignant une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établi par le directeur général, le traitement de cet enseignant est ajusté rétroactivement au premier jour de l'année scolaire en cours ou à sa date d'engagement si elle est postérieure au premier jour de l'année scolaire de sa première année d'engagement, que l'enseignant soit ou non encore au service de l'employeur. Si l'attestation officielle de scolarité du MELS assure à l'enseignant une scolarité inférieure à celle du classement provisoire, le salaire de cet enseignant est ajusté au montant prévu à l'échelon correspondant à la scolarité que lui reconnaît effectivement le MELS. Le rajustement s'effectue à partir de la date de réception par le directeur général de ladite classification officielle et l'employeur ne peut réclamer ou déduire du salaire de l'enseignant concerné les sommes versées en trop conformément à la classification provisoire préalablement en vigueur.
- B) Si l'attestation officielle hausse le salaire, cette modification se fait normalement par rajustement de salaire étalé sur le nombre de paies qu'il reste à verser à l'enseignant, à moins que n'intervienne un autre arrangement accepté par l'enseignant.
- C) Le rajustement de traitement se fait dans les trente (30) jours qui suivent la date de réception par le directeur général de l'attestation officielle de la scolarité de l'enseignant.

28-3.00 RECLASSEMENT DE SCOLARITÉ

28-3.01 Si, à la suite d'études réussies, l'enseignant obtient une attestation officielle supérieure à la précédente, le rajustement de traitement prend effet rétroactivement :

- a) au début de l'année de travail en cours
- 1) si, au 31 août de ladite année, l'enseignant avait complété les études en cause ;
 - 2) s'il a fourni, avant le 31 octobre de ladite année, les documents requis ou une attestation officielle confirmant le retard de l'émission des documents.
- b) au cent unième (101^e) jour de l'année en cours
- 1) si, au 31 janvier de ladite année, cet enseignant avait complété les études en cause ;
 - 2) s'il a fourni, entre le 31 octobre et le 31 mars de ladite année, les documents requis ou une attestation officielle confirmant le retard de l'émission des documents.

28-4.00 RECONNAISSANCE DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE

28-4.01 L'employeur reconnaît à tout enseignant à son emploi au 30 juin 2018 l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaissait pour l'année scolaire 2017-2018.

28-4.02 Le directeur général évalue les années d'expérience de l'enseignant selon les modalités prescrites aux clauses 28-4.03, 28-4.04 et 28-4.05.

- 28-4.03** Une année scolaire, pendant laquelle un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative à temps complet dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, est reconnue comme une année d'expérience. Cependant, on reconnaîtra comme une année d'expérience, l'année scolaire pendant laquelle un enseignant à temps complet et sous contrat annuel a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative au moins quatre-vingt-dix (90) jours en raison de circonstances hors de son contrôle ou en raison d'un congé liés aux droits parentaux (cf. 19-0.00).
- 28-4.04** Le temps d'enseignement dans une institution d'enseignement au Québec reconnue par le ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, à titre d'enseignant à temps partiel ou à titre de suppléant, est reconnu et peut être utilisé pour constituer une année d'expérience. Sauf pour la toute première année d'expérience qui s'obtient après avoir cumulé l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours d'enseignement à temps complet, l'enseignant à temps partiel accédera par la suite à un nouvel échelon d'expérience à chaque fois qu'il aura accumulé l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à temps complet. L'accession à ce nouvel échelon se fait dès que l'accumulation de l'équivalent des cent trente-cinq (135) jours est réalisée, peu importe le moment dans l'année scolaire.
- 28-4.05** Pour l'enseignant à temps partiel qui peut être suppléant occasionnel, la détermination du nombre de jours d'expérience se calcule de la façon suivante, et ce, pour chaque année scolaire prise séparément.

$\text{Nombre de jours d'expérience} = \frac{\text{Nombre total de périodes de 60 minutes}}{3,56}$
--

Chaque demi-journée ou journée d'enseignement est calculée comme telle.

- 28-4.06** Il ne peut être reconnu plus d'une année d'expérience pour toute année scolaire au cours de laquelle un enseignant a enseigné ou a occupé une fonction pédagogique.
- 28-4.07** Chaque année additionnelle d'expérience se voit reconnue et donc ajoutée au total de l'année précédente au début de chaque année d'engagement.

Article 29-0.00 Rémunération

29-1.00 SALAIRE

- 29-1.01** Le salaire de l'enseignant est fonction de sa scolarité et de son échelon d'expérience fixés selon les dispositions de la présente convention, et ce, au prorata de sa tâche.
- 29-1.02** Le salaire de l'enseignant est payable en vingt-six (26) versements égaux établis à partir du salaire brut en vigueur.

Par ailleurs, ces versements pourraient être occasionnellement modifiés en raison des ajustements à effectuer en regard des divers prélèvements et des diverses contributions aux régimes d'assurances et de sécurité sociale qui pourraient varier.

29-1.03 À l'exception de l'enseignant non permanent qui est à sa première année de service au Collège, l'enseignant reçoit le premier (1^{er}) versement de salaire de l'année scolaire le jeudi de la dernière semaine d'août ou de la première (1^{re}) semaine de septembre, soit celle coïncidant avec la paie de l'ensemble du personnel du Collège. L'enseignant non permanent qui est à sa première année de service au Collège reçoit le premier (1^{er}) versement de l'année scolaire à la période de paie suivante.

29-1.04 L'enseignant peut recevoir au 30 juin le solde de son salaire en un (1) seul versement s'il en fait la demande avant le 1^{er} mai précédent.

Le solde auquel l'enseignant a droit se calcule de la façon suivante :

salaire annuel	×	nombre de jours travaillés ou réputés avoir été travaillés	–	salaire effectivement versé ou salaire réputé avoir été versé	=	solde
		200				

Un solde positif doit être versé à l'enseignant par l'employeur alors qu'un solde négatif doit être remis à l'employeur par l'enseignant.

29-1.05 L'enseignant qui, au cours d'une année scolaire, s'est prévalu de la clause 27-1.03 reçoit son salaire en treize (13) versements égaux établis à partir du salaire brut en vigueur et tenant compte de la réduction du temps de travail.

Par ailleurs, ces versements pourraient être occasionnellement modifiés en raison des ajustements à effectuer en regard des divers prélèvements et des diverses contributions aux régimes d'assurances et de sécurité sociale qui pourraient varier.

Le premier (1^{er}) versement de salaire aura lieu le premier (1^{er}) ou le deuxième (2^e) jeudi de la période travaillée soit le jeudi coïncidant avec la paie de l'ensemble du personnel du Collège.

Le jour de la paie suivant le centième (100^e) jour travaillé, l'enseignant reçoit le solde de son salaire en un (1) seul versement.

29-1.06 Toute paie ayant fait l'objet d'une modification pour quelque raison que ce soit par rapport à la paie précédente devra être accompagné d'une note expliquant la nature et les raisons de ces modifications.

29-1.07 Les parties conviennent d'appliquer les échelles de salaire en cours entre le gouvernement du Québec et les enseignants du secteur public.

29-1.08 Tout redressement, tout ajustement au coût de la vie et tout montant forfaitaire décrétés dans le secteur public doivent être versés à l'enseignant. Le montant forfaitaire à verser pour l'enseignant à temps partiel est calculé de la même manière que pour l'enseignant à temps plein mais il doit être ajusté en proportion du temps travaillé par rapport à un enseignant à temps plein.

29-1.09 Toute somme due en raison d'ententes rétroactives doit être versée en totalité aux personnes concernées même si ces dernières ne sont plus au service de l'employeur.

29-1.10 Tout excédent de soixante (60) minutes de charge de travail dépassant la tâche maximale telle que stipulée aux clauses 6-2.01 et 6-2.05 est rémunéré à 1/32 du salaire de l'enseignant.

- 29-1.11** Pour tout élève excédant le nombre prévu à la clause 6-6.01, l'enseignant concerné a droit à une compensation calculée le premier (1^{er}) jour ouvrable de chaque cycle suivant la déclaration de clientèle au MELS et basée sur le nombre d'élèves présents dans l'établissement. Celle-ci sera versée deux (2) fois l'an : au plus tard le 30 décembre et au plus tard le 30 juin.

Cette compensation est fixée à 75 % du montant de la subvention de base selon le document « Règles budgétaires » du MELS disponible au moment du calcul. Pour chaque élève excédentaire selon la moyenne de tous les groupes auxquels il dispense des leçons, l'enseignant concerné recevra la compensation selon le nombre de périodes qu'il dispense aux élèves en surplus (cf. annexe 5).

- 29-1.12** Sous réserve de la clause 6-7.01, le montant versé à l'enseignant pour une période de suppléance est de quarante-cinq (45) \$.

- 29-1.13** L'enseignant pourra recevoir un crédit/période en remplacement de la rémunération prévue à la clause 29-1.12. Ces crédits seront alors utilisés pour compenser des périodes où l'enseignant est lui-même absent.

L'enseignant qui désire se prévaloir de cette clause devra en aviser, préalablement et par écrit, la personne responsable de la gestion des absences.

- 29-1.14** L'employeur verse à l'enseignant une somme de 70 \$ pour la confection d'un nouvel examen de reprise ou d'un travail de synthèse et 30 \$ pour la confection du corrigé.

- 29-1.15** L'employeur accorde à l'enseignant pour la correction de chaque copie d'examen de reprise ou de travail de synthèse le tarif suivant :

- Examen dit « objectif » : 5 \$
- Examen dit « objectif et traditionnel » (moitié/moitié) : 20 \$
- Examen dit « traditionnel » ou travail de synthèse : 30 \$

- 29-1.16** L'enseignant qui, à la demande de la direction, donne des leçons individuelles à un élève est rémunéré au tarif d'enseignement à la leçon en vigueur dans la convention collective des enseignants du secteur public.

- 29-1.17** Modalités de versement des suppléances et des compensations prévues aux clauses 29-1.10, 29-1.11, 29-1.12, 29-1.14, 29-1.15, et 29-1.16 :

L'enseignant reçoit le paiement des suppléances et des compensations en deux (2) versements :

- a) l'un pour les quatre (4) premiers mois de l'année d'engagement : au plus tard le 30 décembre ;
- b) l'autre pour les six (6) derniers mois de l'année d'engagement : au plus tard le 30 juin.

- 29-1.18** L'enseignant qui consent à superviser le stage d'un étudiant en pédagogie reçoit, en guise de compensation, soit :

- a) 85 % des sommes allouées à l'établissement soit par le gouvernement (MELS) ou par l'établissement universitaire lui-même. La compensation est versée à l'enseignant dès que reçue par l'employeur ;

- b) 100 % des sommes allouées à l'établissement soit par le gouvernement (MELS) ou soit par l'établissement universitaire lui-même, pour l'achat de matériel didactique à utiliser en classe qui demeure la propriété du Collège.

29-2.00 CALCUL DES SOMMES DUES EN FIN D'EMPLOI

29-2.01 L'enseignant rémunéré d'après l'échelle prévue et qui a été au service de l'employeur durant une partie de l'année régulière d'engagement doit recevoir son salaire pour le nombre de jours travaillés en tenant compte que l'année d'engagement comprend deux cents (200) jours rémunérables. Un calcul du salaire dû doit être effectué si l'enseignant quitte son emploi avant le dernier jour prévu au calendrier scolaire (cf. 8-0.00).

Le salaire auquel l'enseignant a droit se calcule de la façon suivante :

$\frac{\text{salaire annuel} \times \text{nombre de jours travaillés ou réputés avoir été travaillés}}{200} - \text{salaire effectivement versé ou salaire réputé avoir été versé} = \text{solde}$
--

Un solde positif doit être versé à l'enseignant par l'employeur alors qu'un solde négatif doit être remis à l'employeur par l'enseignant.

Chapitre VI

Grief et arbitrage

Article 30-0.00 Procédure de règlement de grief

- 30-1.01** Le comité de grief est formé d'un nombre égal de membres du comité exécutif du Syndicat et de représentants de l'employeur (cf. 4-1.07).
- 30-1.02** L'enseignant peut déposer un grief par l'entremise de son représentant dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'événement qui y a donné naissance. Ce grief doit être remis au porte-parole de l'employeur au comité de grief.
- 30-1.03** L'enseignant peut déposer un grief en tout temps, s'il se croit lésé dans ses droits, devant le porte-parole de l'employeur au comité de grief.
- 30-1.04** En conformité avec les clauses 30-1.02 et 30-1.03, le porte-parole de l'employeur dispose de dix (10) jours ouvrables pour réunir le comité de grief qui est tenu de rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'audition du grief.
- 30-1.05** Si l'enseignant ou son représentant est insatisfait de la réponse, le grief, dans un deuxième (2^e) temps est étudié par le président de la Corporation et le président du Syndicat. Si le grief concerne le président de la Corporation, il est remplacé par le vice-président de la Corporation. Si le président du Syndicat dépose un grief dans lequel il est impliqué personnellement, il est remplacé par le vice-président du Syndicat. Ces personnes disposent de dix (10) jours ouvrables pour donner une réponse.
- 30-1.06** Le président de la Corporation donne la réponse finale de l'employeur au grief présenté.
- 30-1.07** Si la décision de la Corporation ne satisfait pas l'enseignant ou son représentant, il y a possibilité de recours au tribunal d'arbitrage.
- 30-1.08** Un enseignant ne doit en aucun cas être pénalisé ou importuné par un membre de la Corporation ou de la direction pour l'unique raison qu'il a déposé un grief.
- 30-1.09** Aucune pression ou menace ne sera faite envers un enseignant dans le but de l'amener à signer un document pouvant l'incriminer et servir de preuve dans le règlement d'un grief.

Article 31-0.00 Procédure d'arbitrage

- 31-1.01** Si le Syndicat désire soumettre le grief en arbitrage parce qu'il n'est pas satisfait de la réponse de l'employeur ou parce que l'employeur a omis de répondre ou n'a pas répondu dans les délais prévus en 30-1.05, il doit, une fois la procédure prévue en 30-0.00 épuisée et dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent l'expiration des délais prévus en 30-0.00, donner avis écrit à cet effet à l'employeur.
- 31-1.02** Le tribunal d'arbitrage est constitué d'un (1) arbitre. Cependant, les parties peuvent convenir par écrit de nommer des assesseurs à l'arbitre.

- 31-1.03** Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'arbitrage prévu en 31-1.01, les parties tentent de s'entendre sur le choix de l'arbitre.
- Dans le même délai, chacune des parties désigne son assesseur et en fait part par écrit à l'autre partie.
- 31-1.04** À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre partie demande au ministre du Travail de nommer d'office l'arbitre. Ce choix est fait à même la liste annotée des arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.
- 31-1.05** L'arbitre procédera à l'audition du grief et rendra une décision conformément à la Loi et aux dispositions de la présente convention collective. En aucun cas, cet arbitre peut modifier, ajouter, changer, soustraire ou annuler quoi que ce soit des dispositions des textes.
- 31-1.06** La sentence de l'arbitre est motivée et signée. Elle est sans appel, lie les parties et doit être exécutée dans les meilleurs délais.
- 31-1.07** Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur s'il y a lieu.
- 31-1.08** Les frais et honoraires du tribunal d'arbitrage sont payés à parts égales par les parties.
- 31-1.09** L'employeur fournit les locaux nécessaires à l'audition du grief.
- 31-1.10** Tous les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par une entente écrite entre les représentants des parties.
- 31-1.11** Les griefs 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 pourront être reportés en tout temps et l'enseignant aura droit au montant total dont il a été privé si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise.
- 31-1.12** Dans tous les cas de suspension, congédiement, de mesures administratives ou autres mesures disciplinaires, l'arbitre a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision de l'employeur et l'autorité pour établir toute compensation ou pour établir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Si l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignant, il doit tenir compte de toute somme d'argent que l'enseignant a perçue dans l'intervalle. Il peut aussi ordonner que les sommes dues à l'enseignant portent intérêt au taux courant.
- 31-1.13** L'arbitre doit, autant que possible, rendre sa sentence dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent la date où l'audition du grief est terminée. Toutefois, la sentence n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.
- 31-1.14** L'enseignant qui a cessé d'être à l'emploi de la Corporation conserve son droit de grief relativement aux sommes qui pourraient lui être dues et aux droits que lui confère la présente convention collective. Ce droit doit être exercé conformément aux dispositions de la présente convention collective.

Chapitre VII

Qualité de vie au travail

Article 32-0.00 Santé et sécurité au travail et accident de travail

32-1.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 32-1.01** En vue d'assurer le bien-être des élèves et du personnel et de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur maintient dans l'école l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.
- 32-1.02** Sans limiter la généralité de ce qui précède, l'employeur fournit gratuitement dans l'école, les locaux et les instruments exigés par les règlements municipaux ou de normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 32-1.03** L'employeur répare ou élimine et remplace tout équipement considéré en mauvais état ou présentant des risques pour la santé et la sécurité des élèves et des enseignants.
- 32-1.04** En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, l'employeur et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir la sécurité et l'hygiène au travail. En particulier, et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de toute loi et de toute réglementation, prévues par les lois de la province, visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des enseignants seront respectées.
- 32-1.05** Un représentant du Syndicat siège sur un comité de santé et sécurité où sont discutés tous les enjeux liés à la protection, la formation, la promotion et la prévention en matière de santé et de sécurité au travail.
- 32-1.06** Le comité de santé et sécurité se réunit au besoin, à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 32-1.07** Les recommandations du comité sont formulées par écrit et sont transmises à l'employeur. Une copie conforme de ces recommandations est transmise au président du Syndicat.
- 32-1.08** L'employeur reconnaît à l'enseignant, ainsi qu'au Syndicat, le droit de déposer un grief et de le référer à l'arbitrage sur l'application des lois et règlements gouvernementaux de santé et sécurité au travail.
- 32-1.09** Un enseignant qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité ou pour celle de des élèves, doit en aviser sans délai l'employeur.

32-2.00 ACCIDENT DE TRAVAIL

- 32-2.01** Dans le cas d'un accident de travail donnant droit à des prestations en vertu de la Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'enseignant bénéficiaire demeure couvert par le régime d'assurance-maladie selon les dispositions des protections applicables par l'assureur.

- 32-2.02** Pour chaque jour ouvrable d'absence au cours des 14 premiers jours complets suivant un accident de travail, l'employeur verse à l'enseignant une compensation équivalente au salaire brut qu'il aurait reçu tel que prévu à la clause 29-1.01 s'il était demeuré en fonction.
- 32-2.03** Après la période prévue en 32-2.02 et pendant la durée de la période d'admissibilité de l'enseignant aux prestations de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, l'employeur verse à l'enseignant, aux périodes normales de paie, une avance équivalente à l'indemnité de remplacement du revenu prévue dans la Loi sur les accidents de travail.
- 32-2.04** L'enseignant ne subit aucune réduction de sa banque de congés de maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité au travail a versé des prestations.
- 32-2.05** Lorsque l'enseignant revient au travail, il reprend la même tâche ou son équivalent si celle-ci a été modifiée ou abolie, à moins que n'intervienne la clause 5-4.01.
- 32-2.06** Tout enseignant de retour au travail à la suite d'un accident du travail et pour lequel la Commission de la santé et de la sécurité du travail exige des examens supplémentaires ou périodiques et qui l'obligent à s'absenter de son travail, obtient un congé sans perte de traitement, ni de réduction de sa banque de congés de maladie.

Article 33-0.00 Représailles, discrimination et harcèlement

33-1.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION

- 33-1.01** Aucune représailles ni discrimination d'aucune sorte ne sont exercées contre un représentant de la Corporation, ni contre un représentant du Syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.
- 33-1.02** L'employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne a droit à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés tels qu'ils sont affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12). En conséquence, la Corporation et le Syndicat conviennent expressément de respecter, dans leurs gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne, en pleine égalité, de ces droits et libertés, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de ladite Charte.
- 33-1.03** Aucune représailles, menace ou contrainte ne sont exercées contre un enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.

33-2.00 HARCÈLEMENT

- 33-2.01** La Corporation et le Syndicat reconnaissent le harcèlement comme une conduite de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou de groupe de personnes ou de nature à entraîner pour elle(s) des conditions de travail défavorables ou un renvoi.
- 33-2.02** À cet effet, la Corporation et le Syndicat prennent les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou de toute autre forme de harcèlement en vue de faire cesser tout harcèlement porté à leur connaissance.

Article 34-0.00 Responsabilité civile

34-1.01 La Corporation s'engage à prendre fait et cause de tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagé par le fait de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par l'employeur) et convient de n'exercer, contre l'enseignant, aucune réclamation à cet égard sauf en cas de faute lourde ou négligence grossière de la part dudit enseignant lorsque celui-ci a été reconnu coupable par un tribunal.

34-1.02 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 une 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.

Pour se prévaloir de la présente protection, l'enseignant doit au préalable avoir obtenu du Collège l'autorisation écrite d'utiliser ses biens personnels aux fins ci-haut déterminées.

Chapitre VIII

Lexique

Accident de travail

Un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.

Année d'engagement

Période durant laquelle l'enseignant est au service de l'employeur, soit du 1^{er} juillet au 30 juin.

Année d'expérience

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

Année de scolarité

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

Année scolaire

Période qui correspond au calendrier scolaire.

Assurance-invalidité / assurance-salaire

Assurances couvrant les pertes de traitement occasionnées par un état d'incapacité résultant soit d'une maladie ou d'une intervention chirurgicale soit d'un accident sous réserve de l'article 32-2.00, soit d'une absence provenant d'une complication de grossesse ou d'un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Cette absence ne peut toutefois pas se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Avertissement

Déclaration par laquelle le directeur général attire l'attention d'un enseignant sur ses obligations à l'égard de sa tâche ou de son comportement.

Champ

L'un des champs d'enseignement prévu à l'annexe 7.

Classe

Groupe d'élèves qui suit un programme d'étude.

Comité de degré

Regroupement des enseignants qui sont assignés plus spécifiquement à un degré.

Comité de matière

Regroupement d'enseignants d'une même matière ou d'un même champ et qui réalise des ententes ayant pour objet l'atteinte d'objectifs communs.

Communiqué

Note d'information livrée au casier personnel de chaque enseignant.

Congé

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

Congédiement

Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat d'un enseignant avant l'échéance prévue audit contrat ou d'empêcher le renouvellement du contrat d'un enseignant permanent.

Conjoint

Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis au moins un (1) an avec une personne non mariée qu'elle présente ouvertement comme son conjoint étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une cohabitation de fait.

Consultation

Activité d'appui pédagogique consistant à répondre ponctuellement aux questions d'élèves ayant besoin d'éclaircissements.

Convention collective

Le présent contrat collectif de travail liant le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Alexandre de la Gatineau et la Corporation du Collège Saint-Alexandre de la Gatineau.

Corporation

La Corporation du Collège Saint-Alexandre de la Gatineau légalement constituée et ayant son siège social à Gatineau.

Cours

Ensemble structuré d'objectifs, d'éléments d'apprentissage ou d'activités pédagogiques constituant programme d'étude identifié par un numéro spécifique.

Cycle

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

Démission

Action prise par l'enseignant de ne pas renouveler son contrat.

Discrimination

Distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe d'individus des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices ou aux avantages offerts à d'autres individus.

Directeur

Toute personne désignée par le CA pour agir à titre de gestionnaire du personnel enseignant.

Disponibilité

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

Document didactique

Tout document (manuel - guide pédagogique - cahier de pratiques ou d'exercices) ou toute œuvre littéraire ou artistique (visuel ou sonore) conçu et réalisé par l'enseignant et utilisé à des fins pédagogiques (enseignement - évaluation) dans le cadre de l'enseignement d'un programme d'étude.

Employeur

Personnes désignées par le conseil d'administration de la Corporation pour agir, en son nom, à titre de responsables de la gestion administrative et pédagogique de l'école.

Enfant à charge

Un enfant de l'enseignant, de son conjoint ou des deux, ou un enfant habitant avec l'enseignant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'enseignant pour son soutien et qui est âgé de moins de 18 ans ; ou s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui est devenu totalement invalide avant son dix-huitième (18^e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinq (25^e) anniversaire de naissance s'il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Engagement

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

Enseignant

Toute personne embauchée par la Corporation et couverte par l'unité d'accréditation (Syndicat) dont l'occupation est d'enseigner, et ce, en vertu de la loi sur l'Instruction publique de la province de Québec.

Examen de reprise

Deuxième examen à l'intention des élèves qui ont échoué une première (1^{re}) fois aux examens de mi-année, de fin d'année scolaire ou de fin de cours.

Fiche de l'enseignant

Formulaire uniformisé sur lequel sont colligées des données d'ordre personnel et professionnel.

Grief

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

Harcèlement

Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Immoralité

Comportement contraire aux règles généralement admises par la morale courante telle que reconnue par les tribunaux.

Insubordination

Refus de la part d'un enseignant de se soumettre à l'une ou l'autre ou à l'ensemble des dispositions contenues dans la présente convention.

Invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie soit d'une intervention chirurgicale, soit d'un accident sous réserve de la clause 32-2.00, soit d'une absence causée par une complication de grossesse ou d'un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt préventif de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Cette absence ne peut toutefois pas se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Invité

Personne qui, ne faisant pas partie du personnel du Collège, vient agir, à la demande de l'enseignant, comme personne ressource lors d'une activité précise.

Jour ouvrable / jour rémunérable

Les deux cents (200) jours de travail prévus au calendrier scolaire.

Jour réputé avoir été travaillé

Jour d'absence où l'employeur a payé des congés de maladie, des congés sociaux, des congés liés aux droits parentaux, des congés spéciaux, des permissions extraordinaires, et des jours de libérations syndicales. Également, les jours où l'enseignant était absent et a profité de prestations de la Commission de la santé et sécurité du travail.

Journée spéciale

Jour de présence obligatoire à l'école consacré à des activités éducatives autres que l'enseignement et la période des examens.

Leçon

Heure d'enseignement inscrite à l'horaire des élèves et des enseignants.

Licenciement

Non-renouvellement de l'enseignant permanent décidé par l'employeur en raison d'un surplus de personnel enseignant.

Lien d'emploi

Ensemble des obligations de l'employeur qui découlent de l'application des clauses prévues à la convention collective, desquelles clauses continue de bénéficier l'enseignant qui n'occupe plus un poste chez l'employeur.

Matière

Discipline d'enseignement (par exemple : français, mathématiques, histoire, etc.)

MELS

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Mentor

Enseignant expérimenté désigné par la direction pour accompagner et conseiller un enseignant non permanent.

Mise en disponibilité

Situation d'un enseignant permanent qui, tout en restant à l'emploi exclusif de l'employeur, se voit retirer son poste pour raison de surplus de personnel.

Non-renouvellement

Non-renouvellement du contrat d'un enseignant au service de l'employeur.

Nouveau cours

Cours non dispensé l'année précédente.

Perfectionnement

Tout cours, stage, session d'étude ou congrès, ou toute autre activité destinée à fournir à l'enseignant une formation complémentaire ou supplémentaire pour l'exercice de sa tâche présente ou future d'enseignant.

Période

Subdivision de l'horaire des élèves en période de soixante (60) minutes.

Période à dispenser aux élèves

Toutes les périodes, soit à l'intérieur soit à l'extérieur de la grille horaire, nécessitant la présence d'un adulte éducateur avec un groupe d'élèves à l'exception de celles relevant des tâches dévolues spécifiquement aux professionnels du Collège.

Permanence

La permanence est le statut acquis par l'enseignant qui a terminé au moins l'équivalent de deux (2) années complètes de service continu à l'emploi de la Corporation et qui de ce fait voit son contrat normalement renouvelé automatiquement d'année en année.

Poste

Fonction spécifique occupée dans l'établissement (ex: poste d'enseignant, poste de secrétaire, poste de préposé à l'entretien ménager, etc.)

Préparation de cours

Programme-matière dispensé à un ou plusieurs groupes d'un même niveau pendant une année ou une partie d'année.

Prestation de travail

Les obligations de la tâche d'un enseignant.

Professionnel

Est désigné comme professionnel, l'emploi qui exige normalement un diplôme universitaire et qui s'exerce notamment dans le cadre des activités suivantes : intervention préventive ou curative, organisation, animation, recherche, planification, conception, développement et réalisation, administration et gestion, conseil, assistance (source : plan de classification du Comité patronal de négociation du MEQ (CPN)).

Récupération

Activité d'appui pédagogique consistant à revenir systématiquement sur des notions déjà enseignées, et ce, auprès d'élèves en difficulté.

Remplaçant

Enseignant ayant dans son contrat la clause « *en remplacement de (nom de la personne remplacée)* ».

Rengagement

Procédure par laquelle l'employeur renouvelle le contrat d'un enseignant déjà à son service.

Réprimande

Reproche formel, motivé et formulé avec autorité soit sur la tâche ou soit sur le comportement de l'enseignant.

Salaire

Le salaire est la rémunération à laquelle l'enseignant a droit en vertu de l'application des échelles de salaire et des ajustements prévus à la présente convention.

Salaire brut d'un jour ouvrable

Le salaire brut d'un jour ouvrable est le salaire annuel résultant de l'application directe ou proportionnelle des échelles de salaire prévues à la présente convention et divisé ensuite par le nombre de jours ouvrables d'une année scolaire (deux cents (200)).

Salaire réputé avoir été versé

Équivalent du salaire qui aurait normalement été versé pour les jours où l'enseignant était en congé pour droits parentaux (cf. 19-0.00) ou absent et profitant de prestations de la Commission de la santé et sécurité du travail (cf. 32-1.00).

Scolarité

La scolarité de l'enseignant est le nombre d'années complètes de scolarité acquises par l'enseignant avant le début d'une année d'engagement, reconnues comme telles par l'employeur à la suite d'une attestation officielle et servant à déterminer la rémunération de l'enseignant.

Semaine

Ensemble des jours ouvrables qui se situe entre un dimanche et le samedi suivant.

Suppléance

Période de soixante (60) minutes dispensée à l'intérieur de l'horaire pendant laquelle un enseignant en remplace un autre en s'assurant simplement que le groupe d'élèves exécute tel que demandé par l'enseignant absent le travail ou l'activité précisés sur la fiche de suppléance.

Suppléant

Tout enseignant qui effectue une tâche de suppléance (cf. 6-7.03) auprès des élèves alors qu'un enseignant est absent.

Suspension

Interruption de travail avec perte de salaire en raison de mesure disciplinaire.

Tâche

Ensemble des actes professionnels obligés et rémunérés selon la présente convention.

Titulaire

Tout enseignant assigné plus particulièrement à un groupe-classe.

Traitement

Le traitement est la rémunération totale, comprenant le salaire et les autres considérations d'ordre pécuniaire, à laquelle l'enseignant a droit en vertu de la présente convention.

Tuteur

Tout enseignant assigné à l'encadrement individuel de quelques élèves.

Notre projet éducatif

Une philosophie de l'éducation à tendance traditionnelle
basée sur des valeurs bien identifiées

La mission

Le Collège Saint-Alexandre de la Gatineau dispense des services éducatifs et promeut la qualité des relations entre les divers intervenants dans le but de favoriser chez l'élève une formation intégrale de la personne lui permettant de devenir un citoyen engagé et responsable, instruit, ouvert sur le monde et prêt à humaniser davantage son entourage.



Collège Saint-Alexandre
de la Gatineau
L'ÉLÈVE AU CŒUR DE NOTRE ÉDUCATION

La vision éducative

Depuis 1912, le Collège Saint-Alexandre de la Gatineau offre une éducation fondée sur les valeurs chrétiennes, dans un cadre stimulant qui permet à l'élève de s'épanouir pleinement et d'être bien adapté au monde contemporain.

** Texte inspiré de la vision spiritaine*

Les valeurs identifiées

LE RESPECT DE SOI ET DES AUTRES	L'ENTRAIDE ET LA COLLABORATION
LA RESPONSABILISATION ET L'AUTONOMIE	LA SANTÉ ET L'ACTIVITÉ PHYSIQUE
L'ENGAGEMENT DANS L'APPRENTISSAGE	L'OUVERTURE SUR L'ENTOURAGE ET SUR LE MONDE
L'EFFORT ET LA PERSÉVÉRANCE	LA PROMOTION DE LA LANGUE FRANÇAISE
	LE RESPECT DE L'HÉRITAGE CHRÉTIEN

Les orientations

CHACUN DES MEMBRES DU PERSONNEL S'ENGAGE AUPRÈS DE L'ÉLÈVE À :

favoriser une formation intégrale

offrir un milieu d'apprentissage enrichissant la réussite

actualiser ses compétences

appuyer l'engagement social et communautaire

promouvoir une vie étudiante riche et diversifiée

être à l'écoute et demeurer disponible

CONTRAT D'ENGAGEMENT**ENTRE****LA CORPORATION DU COLLÈGE SAINT-ALEXANDRE DE LA GATINEAU****CI-APRÈS DÉNOMMÉE LA CORPORATION****ET**

M. Mme _____
(nom) (prénoms)

ci-après dénommé(e) l'enseignant.

RENSEIGNEMENTS :

Date de naissance : _____ Lieu de naissance : _____

No d'assurance sociale : _____

I. OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANT

- a) L'enseignant s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à enseigner comme enseignant à temps plein [] ou à temps partiel [] - prorata de la tâche - _____, en remplacement de _____; pour l'année scolaire ou une portion d'année scolaire tel que stipulé au numéro III.
- b) L'enseignant s'engage à se conformer à la loi, aux règlements du Ministre de l'Éducation, à ceux du comité catholique, aux résolutions et règlements de la Corporation non contraires aux dispositions du contrat, de même qu'à la convention collective.
- c) L'enseignant s'engage, à la demande du directeur général, à fournir au directeur général tous les certificats médicaux exigés dans les deux mois suivant la signature de ce contrat.
- d) L'enseignant s'engage à fournir sans délai au directeur général tous les renseignements et documents nécessaires pour établir sa scolarité et son expérience.
- e) L'enseignant s'engage à fournir sans délai au directeur général tout autre renseignement ou document requis par l'employeur avant la date de la signature du contrat.
- f) L'enseignant s'engage à participer au régime d'assurances en vigueur à la Corporation.
- g) L'enseignant s'engage à respecter le projet éducatif du Collège décrit à l'annexe 1 de la convention.

II. OBLIGATIONS DE LA CORPORATION

La Corporation s'engage à verser à l'enseignant le traitement annuel brut de _____ \$ en conformité avec les clauses 28-2.03 et 29-1.01 de la présente convention collective.

Ce traitement est payable en vingt-six (26) versements tous les deux jeudis conformément à la clause 29-1.02 de la convention collective. Cependant, au 30 juin, l'enseignant reçoit le solde de son traitement, une fois remplies ses obligations à l'égard de l'employeur.

Calcul du traitement annuel :

III. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ et se termine le _____

En foi de quoi les parties ont signé,

pour la Corporation

Directeur général

l'enseignant

(nom)

(adresse)

témoin

(nom)

(adresse)

(occupation)

Gatineau (Québec)

Ce _____

Annexe 3-B

**Réponse à la demande de remboursement des
frais de perfectionnement (clauses 24-2.02 et 24-2.04)**

Nom du demandeur : _____

Titre du cours/du stage/de la session d'étude/ du congrès : _____

Nombre de crédits : _____

Demande refusée

Demande acceptée

Raison(s) : _____

Montant alloué : _____

Date du paiement : _____

Condition(s) : _____

Observation(s) particulière(s) :

Date : _____

Directeur général

Annexe 3-C**Demande de paiement durant la période d'attente des versements de l'assurance-salaire (clause 17-2.04)**

Note : Ce formulaire est disponible au secrétariat général.

Demande

Par la présente, je demande à la Corporation du Collège Saint-Alexandre de la Gatineau de me verser une partie de mon assurance-salaire, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'au versement du premier (1^{er}) chèque de prestation d'assurance-salaire.

_____ date

_____ signature

Autorisation

Monsieur l'Adjoint Administratif,

Veillez s.v.p. prendre les dispositions nécessaires pour assurer à _____ un chèque de salaire de _____ par paie, à compter du _____ jusqu'au versement du premier (1^{er}) chèque de prestation d'assurance-salaire. Les montants ainsi versés devront être déduits de ces chèques de prestation dès leur versement par l'assurance collective.

_____ date

_____ signature



Collège
Saint-Alexandre
de la Gatineau
ÉCOLE SECONDAIRE PUBLIQUE

PERFECTIONNEMENT Demande de remboursement

Destinataire : [REDACTED]
Date : Le 25 mai 2018
Objet : **Frais de déplacement pour une formation dans un rayon de 20 km**

Monsieur,

En lien avec l'article 25-1.05 de la convention collective entre le Collège Saint-Alexandre de la Gatineau et le Syndicat des enseignants et des enseignantes du Collège Saint-Alexandre en vigueur pour la présente année scolaire, je vous demande de rembourser les frais de déplacement détaillés ci-dessous.

Ces frais sont demandés à la suite de la participation à une réunion ou à une formation autorisée et tenues dans un rayon de 20 km : taux fixe et global de 30 \$ / jour. Ce taux inclus les dépenses de kilométrage, de stationnement et de repas.

Nom de la personne participante :	
Cote budgétaire :	
Date(s) de la réunion :	
Lieu de la réunion :	
Objet de la réunion :	

Veuillez payer à la personne ci-haut mentionnée la somme de

30 \$ 60 \$

pour sa participation une réunion ou une formation régionale.

En vous remerciant de votre habituelle collaboration,

Le directeur des services pédagogiques,

Pierre Marinier

Annexe 4

**Formulaire d'entente de congé sabbatique
à traitement autofinancé (clause 23-0.02)**

Collège Saint-Alexandre
2425, rue Saint-Louis
Gatineau (Québec) J8V 1E7

ENTENTE DE TRAITEMENT AUTOFINANCÉ PASSÉE ENTRE
LA CORPORATION COLLÈGE SAINT-ALEXANDRE DE LA GATINEAU

et

M. ou Mme _____
Nom Prénom(s)

N.A.S.: _____ Naissance: ____/____/____
année mois jour

relatif à un congé sabbatique à traitement autofinancé réparti sur _____ ans soit les années suivantes :

la dernière année ou la moitié de cette dernière année étant prise en congé.

Pendant les années de l'entente qui précèdent l'année du congé, la prestation de travail de l'employé(e), est la même que celle de tout autre employé(e) au prorata de sa tâche.

Conformément à la clause 23-1-08, l'employé(e) reprend la tâche qu'il avait au moment de son départ. Si cette tâche a été abolie, l'employeur s'engage à lui offrir une autre tâche similaire.

Pendant la période de l'entente à traitement autofinancé, toute modification de la tâche d'enseignement, à la hausse ou à la baisse du nombre de leçons, pourra annuler les avantages fiscaux et ceux du régime de retraite selon les règles et les lois en vigueur à la signature de la présente entente.

Pendant chacune des années visées par l'entente, l'employé(e) ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu de la présente entente. Le pourcentage applicable est _____.

Conformément à la clause 23-6.01, pendant toute la durée de l'entente et pour chacune des années scolaires prévues, l'employé(e) conserve ses années d'expérience, accumule ses années d'ancienneté et maintient sa banque de congés de maladie.

Chacune des années scolaires visées par la présente entente vaut comme période de service aux fins des deux (2) régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP et RRE).

Le régime est administré par un comité paritaire où siègent un nombre égal de personnes nommées par la Corporation et le porte-parole du Syndicat. Les sommes accumulées durant les années de travail précédant l'année du congé sans traitement seront déposées dans un compte particulier. Les intérêts générés par ce régime serviront d'abord à l'augmentation des échelles salariales et le solde, à l'administration du régime par l'employeur.

Quant aux autres modalités se référant à ce régime, les clauses de l'article 23-0.00 de la présente convention s'appliqueront en cas de différends.

Les parties ont signé les trois (3) copies ce _____ ,

_____ pour la Corporation

_____ représentant du syndicat

_____ le requérant.

Date : _____

Annexe 5

Calcul de la compensation pour surplus d'élève (clause 29-1.11.)

Le calcul de la compensation pour surplus d'élèves s'effectue pour un enseignant donné, à un degré donné, pour une matière donnée, par la formule suivante :

$$\text{Compensation} = e \times f \times g \times k$$

- 1) Le facteur **e** étant le résultat de l'opération découlant de l'application de la clause 29-1.11, laquelle peut être exprimée de la façon suivante :

$$e = \frac{0,75 \times j}{d \times h}$$

Où :

- d** = Nombre de cycles après la déclaration de clientèle
- j** = Montant de la subvention
- h** = Nombre total de leçons dispensées à un élève au cours d'un cycle (toutes matières confondues, soit 45 périodes)

- 2) Le facteur **f** se définissant comme suit : le nombre total de leçons de l'enseignant au cours du cycle calculé (cf. 6-2.01).
- 3) Le facteur **g** se définissant comme suit : le nombre de cycles débutés pendant la période de calcul.
- 4) Le facteur **k** se définissant comme suit : l'excédent par cycle entre le nombre moyen d'élèves et trente-cinq (35) (cf. 6-6.01).

A) ENSEIGNANTE ADMISSIBLE AUX PRESTATIONS DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

L'enseignante admissible aux prestations de maternité et aux prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pour chacune des vingt-et-une (21) semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir de telles prestations, une indemnité calculée selon la formule suivante :

$$\text{Indemnité} = S - (a + b + c)$$

Le paramètre **S** se définit comme suit : le traitement brut normalement versé pour une semaine de travail (1/52^e du traitement annuel).

Le paramètre **a** se définit comme suit :

- a) si l'enseignante bénéficie du régime de base de prestations du Régime québécois d'assurance parentale : 1/52^e de 70 % du salaire brut reçu par l'enseignante au cours des 52 dernières semaines jusqu'à concurrence du salaire maximum assurable prévu par le RQAP au moment du calcul de l'indemnité ou le montant de la prestation hebdomadaire établie par le RQAP dans l'état de calcul remis à l'employeur.
- b) si l'enseignante bénéficie du régime particulier de prestations du Régime québécois d'assurance parentale : 1/52^e de 75 % du salaire brut reçu par l'enseignante au cours des 52 dernières semaines jusqu'à concurrence du salaire maximum assurable prévu par le RQAP au moment du calcul de l'indemnité ou le montant de la prestation hebdomadaire établie par le RQAP dans l'état de calcul remis à l'employeur.

Le paramètre **b** se définit comme suit : cotisation au Régime québécois d'assurance parentale normalement versée par l'enseignante pour une semaine selon le taux en vigueur au moment du calcul de l'indemnité.

Le paramètre **c** se définit comme suit : cotisation au régime de retraite qui aurait normalement dû être versée par l'enseignante pour une semaine selon le taux en vigueur au moment du calcul de l'indemnité.

B) ENSEIGNANTE NON ADMISSIBLE AUX PRESTATIONS DU REGIME QUEBECOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

- a) L'enseignante qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale reçoit, dans les deux (2) premières semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

$$\text{Indemnité} = S - (b + c)$$

Le paramètre **S** se définit comme suit : le traitement brut normalement versé pour une semaine de travail (1/52^e du traitement annuel).

Le paramètre **b** se définit comme suit : cotisation au Régime québécois d'assurance parentale normalement versée par l'enseignante pour une semaine selon le taux en vigueur au moment du calcul de l'indemnité.

Le paramètre **c** se définit comme suit : cotisation au régime de retraite qui aurait normalement dû être versée par l'enseignante pour une semaine selon le taux en vigueur au moment du calcul de l'indemnité.

- b) L'enseignante qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pour les dix-neuf (19) semaines suivant les deux (2) premières semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

$$\text{Indemnité} = S - (a + b + c)$$

Le paramètre **S** se définit comme suit : le traitement brut normalement versé pour une semaine de travail (1/52^e du traitement annuel).

Le paramètre **a** se définit comme suit : 1/52^e de 70 % du salaire brut reçu par l'enseignante au cours des 52 dernières semaines jusqu'à concurrence du salaire maximum assurable prévu par le RQAP au moment du calcul de l'indemnité.

Le paramètre **b** se définit comme suit : cotisation au Régime québécois d'assurance parentale normalement versée par l'enseignante pour une semaine selon le taux en vigueur au moment du calcul de l'indemnité.

Le paramètre **c** se définit comme suit : cotisation au régime de retraite qui aurait normalement dû être versée par l'enseignante pour une semaine selon le taux en vigueur au moment du calcul de l'indemnité.

Annexe 6-B

Calcul des indemnités compensatoires versées lors d'un congé de paternité ou d'un congé pour adoption (clauses 19-3.04 et 19-4.04)

L'enseignant reçoit, pour chacune des semaines de son congé de paternité ou pour les dix (10) premières de son congé parental pour adoption une indemnité calculée selon la formule suivante :

$$\text{Indemnité} = S - (a + b)$$

Le paramètre **S** se définit comme suit : le traitement brut normalement versé pour une semaine de travail (1/52^e du traitement annuel).

Le paramètre **a** se définit comme suit :

- a) si l'enseignant bénéficie du régime de base de prestations du Régime québécois d'assurance parentale : 1/52^e de 70 % du salaire brut reçu par l'enseignant au cours des 52 dernières semaines jusqu'à concurrence du salaire maximum assurable prévu par le RQAP au moment du calcul de l'indemnité ou le montant de la prestation hebdomadaire établie par le RQAP dans l'état de calcul remis à l'employeur.
- b) si l'enseignant bénéficie du régime particulier de prestations du Régime québécois d'assurance parentale : 1/52^e de 75 % du salaire brut reçu par l'enseignant au cours des 52 dernières semaines jusqu'à concurrence du salaire maximum assurable prévu par le RQAP au moment du calcul de l'indemnité ou le montant de la prestation hebdomadaire établie par le RQAP dans l'état de calcul remis à l'employeur.
- c) si l'enseignant n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale : 1/52^e de 70 % du salaire brut reçu par l'enseignant au cours des 52 dernières semaines jusqu'à concurrence du salaire maximum assurable prévu par le RQAP au moment du calcul de l'indemnité.

Le paramètre **b** se définit comme suit : cotisation au Régime québécois d'assurance parentale normalement versée par l'enseignant pour une semaine selon le taux en vigueur au moment du calcul de l'indemnité.

- 1) Français, Médias de communication
- 2) Mathématiques, Sciences et technologie, Introduction aux sciences de la santé, Chimie, Physique
- 3) Éducation financière, Géographie, Histoire, Histoire et éducation à la citoyenneté, Monde contemporain
- 4) Éthique et culture religieuse, Culture, religion et orientation
- 5) Éducation physique et à la santé, Engagement et intervention en activité sportive, Exploration sportive et leadership
- 6) Musique
- 7) Arts plastiques
- 8) Art dramatique
- 9) Espagnol
- 10) Anglais

**PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE BÉNÉVOLAT ENTRE
LE COLLÈGE SAINT-ALEXANDRE DE LA GATINEAU ET LE SYNDICAT DES
ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU COLLÈGE SAINT-ALEXANDRE DE LA GATINEAU**

1. Ce protocole n'est valable que pour les bénévoles dont le travail touche à la tâche éducative des enseignants à l'intérieur de *l'horaire scolaire* (cf. lexique).
2. 2.1. Le Syndicat donne d'emblée le feu vert aux projets de bénévolat pour les activités collectives traditionnelles comme le cross-country, le carnaval, etc.
2.2. Les *invités* (cf. lexique) ne sont pas inclus dans le sens donné au bénévolat entendu dans ce contexte.
3. Le Syndicat et l'employeur conviennent que le Collège Saint-Alexandre de la Gatineau doit pouvoir normalement fonctionner sans l'apport de bénévoles. Les services bénévoles sont à considérer dans la ligne d'un plus à apporter à l'éducation des élèves. Ce bénévolat ne doit en aucun temps affecter le nombre des enseignants et la tâche des enseignants, tâche décrite dans la présente convention.
4. 4.1 L'employeur, le Syndicat et l'enseignant concerné devront se mettre d'accord pour l'adjonction d'une personne bénévole lorsque celle-ci vient œuvrer dans les limites de la tâche éducative des enseignants.
4.2 Une personne bénévole ne peut ni déplacer ni remplacer un enseignant, elle ne peut exercer une partie de tâche comprise dans la tâche globale d'un enseignant.
5. Une personne bénévole exerce son activité selon un cadre précis : description des objectifs et des tâches. Une copie de la dite description sera remise au Syndicat.
6. Ce protocole a une durée équivalente à la convention.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé,

Ce _____

Annexe 9

Fiche de l'enseignant

INFORMATIONS GÉNÉRALES		NOM, Prénom		
No. civique et rue Ville, Province Code postal		Photo à venir		
Tél. maison: Cellulaire:				
Date de naissance	19XX-XX-XX			
No. d'assurance maladie	BAZM XXXXXXXXX			
No. d'assurance sociale	123 456 789			
Contacts en cas d'urgence	Contact 1	Contact 2	Contact 3	
	Nom	Nom	Nom	
	Lien	Lien	Lien	
	Téléphone Cellulaire	Téléphone Cellulaire	Téléphone Cellulaire	
Automobile(s) (marque, couleur, immatriculation et province)	Marque	Couleur	Imm.	Province
	Marque	Couleur	Imm.	Province
Date d'entrée en service au Collège	AAAA-MM-JJ			
Expérience dans l'enseignement (incluant année de référence)	XX ans			
Numéro de brevet	BRXXXXXX			
Scolarité et classement (échelle salariale)	XX/17			
Traitement (année de référence)	1er jour	141e journée	/ 32	% Annuel
Formation				
Statut	Permanent ou Non permanent			
Tâche	Cours	Nb. de groupes	Période	
Notes:				
Comité de degré				
Comité de matière				

Les échelles de traitement mises à jour sont disponibles sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor du Québec à l'adresse suivante :

[http://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/
conditions-de-travail-et-remuneration/echelles-salariales/](http://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/conditions-de-travail-et-remuneration/echelles-salariales/)

PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LA RÉASSIGNATION ET LA SUPPLANTATION**Principes généraux**

La présente annexe s'applique dans les situations suivantes :

- 1) Disparition d'un cours ;
- 2) Remplacement d'un cours par un cours d'une autre matière ;
- 3) Baisse du nombre de groupes ;
- 4) Diminution du nombre de périodes par cycle.

La présente annexe ne s'applique pas lorsqu'un cours est remplacé par un autre cours dans la même matière au même degré.

Les modalités définies dans le présent protocole d'entente visent à :

- 1) Assurer, en fonction de l'ancienneté, le nombre de périodes composant la tâche des enseignants permanents ;
- 2) Permettre aux enseignants permanents de conserver, en fonction de l'ancienneté, une tâche la plus près possible de ce qu'ils ont perdu selon les critères suivants (en ordre d'importance) : le même cours, la même matière, le même champ, le même degré.

Procédure de réassignation et de supplantation

Le directeur des services pédagogiques réunit de façon formelle les enseignants dont les tâches peuvent être touchées ainsi que le président du Syndicat pour les consulter sur le réaménagement des tâches.

À partir des résultats de cette consultation, le directeur des services pédagogiques réaménage les tâches de façon à permettre à chaque enseignant d'exercer, dans toute la mesure du possible, une tâche la plus semblable possible à celle qu'il a perdu.

En conséquence de l'application du principe d'ancienneté, la perte d'une partie ou de la totalité de la tâche est ultimement subie par l'enseignant (les enseignants) le(s) moins ancien(s) dans le(s) champ(s) concerné(s).

Enfin, l'employeur s'engage, en conformité avec les clauses 6-1.01 et 24-1.01, à mettre à la disposition des enseignants concernés les mesures de perfectionnement rendues nécessaires par leur réassignation.

Dispositions générales

1. **Nullité d'une stipulation**

La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention dans son entier.

2. **Interprétation des textes**

Le lexique et les annexes font partie intégrante de cette convention.

3. **Entrée en vigueur de la présente entente**

La présente entente entre en vigueur le 1^{er} juillet 2018.

4. **Impression et distribution**

Le texte de la convention est imprimé et distribué à chaque enseignant aux frais de l'employeur qui en remet de plus une copie supplémentaire au Syndicat. En conformité avec les clauses 1-1.02 et 5-1.04, l'employeur remet une copie de la convention à chaque nouvel enseignant.

SIGNATURES

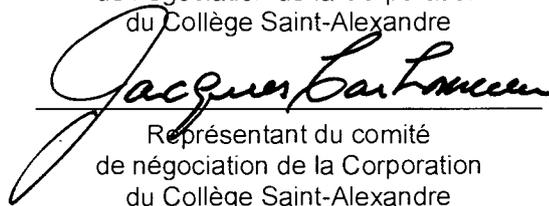
Pour la Corporation du Collège
Saint-Alexandre de la Gatineau



Porte-parole du comité de
négociation de la Corporation
du Collège Saint-Alexandre

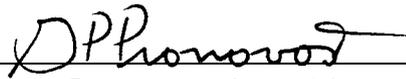


Représentant du comité
de négociation de la Corporation
du Collège Saint-Alexandre

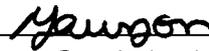


Représentant du comité
de négociation de la Corporation
du Collège Saint-Alexandre

Pour le Syndicat des enseignantes
et enseignants du Collège
Saint-Alexandre de la Gatineau



Porte-parole du comité
de négociation du Syndicat



Secrétaire du comité
de négociation du Syndicat



Représentant du comité
de négociation du Syndicat

En foi de quoi, les parties à la présente convention ont signé à Gatineau,

ce 2018-07-01