

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2019-4656

N° dossier d'accréditation : AM-1001-4009

EMPLOYEUR COLLÈGE SAINT-SACREMENT INC. 901, RUE SAINT-LOUIS TERREBONNE QC J6W 1K1 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU COLLÈGE SAINT-SACREMENT (FNEEQ-CSN) 901, RUE ST-LOUIS TERREBONNE QC J6W 1K1 Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux		
TIERS FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ-CSN) 1601, AVENUE DE LORIMIER MONTRÉAL QC H2K 4M5		
Date signature : 2019-06-06 Date dépôt : 2019-06-10	Nombre de salariés visés : 79	Date début : 2019-06-06 Date d'expiration : 2024-06-30

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757 2019-06-11
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-SACREMENT INC.



ET

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS
DU COLLÈGE SAINT-SACREMENT



2019-2024

Table des matières

ARTICLE 1 - JURIDICTION	1
ARTICLE 2 - DÉFINITIONS	2
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR	7
ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 5 - COMMUNICATIONS, INFORMATIONS, AFFICHAGES ET RÉUNIONS	9
ARTICLE 6 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE.....	10
ARTICLE 7 - COMMISSION PÉDAGOGIQUE	15
ARTICLE 8 - ENGAGEMENT, PERMANENCE, ANCIENNETÉ.....	18
ARTICLE 9 - TÂCHE DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE	23
ARTICLE 10 - CHAMP D'ENSEIGNEMENT	36
ARTICLE 11 - PERFECTIONNEMENT	38
ARTICLE 12 – TRANSFERT, CESSION, VENTE OU MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'EMPLOYEUR ET FERMETURE, RÉDUCTION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS, SÉCURITÉ D'EMPLOI, MISE À PIED.....	41
ARTICLE 13 – CHARGE VACANTE, NOUVELLEMENT CRÉÉE OU DE REMPLACEMENT	45
ARTICLE 14 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	47
ARTICLE 15 – CONGÉS DE MALADIE	49
ARTICLE 16 – DROITS PARENTAUX	50
ARTICLE 17 – CONGÉS SOCIAUX	65
ARTICLE 18 – CONGÉS SABBATIQUES.....	67
ARTICLE 19 – AVANTAGES SOCIAUX.....	76
ARTICLE 20 – FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	78
ARTICLE 21 – LANGUE DE TRAVAIL.....	79
ARTICLE 22 – COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)	80
ARTICLE 23 - CLASSEMENT	83
ARTICLE 24 – CHARGE PUBLIQUE	87
ARTICLE 25 - RÉMUNÉRATION.....	88
ARTICLE 26 – NON DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT AU TRAVAIL ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	91

ARTICLE 27 – MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	93
ARTICLE 28 – MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	94
ARTICLE 29 – DROITS D’EXERCICE.....	97
ARTICLE 30 – DROITS D’AUTEUR	98
ARTICLE 31 – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES.....	99
ARTICLE 32 – DURÉE DE LA CONVENTION	101
ANNEXE I – TAUX D’ENCADREMENT	102
ANNEXE II – RELEVÉ DES COTISATIONS SYNDICALES.....	103
ANNEXE III – CONTRAT D’ENGAGEMENT	104
ANNEXE IV – CONTRAT D’ENGAGEMENT	105
ANNEXE V – CONTRAT D’ENGAGEMENT	106
ANNEXE VI – CONTRAT D’ENGAGEMENT.....	107
ANNEXE VII - CLASSEMENT	108
ANNEXE VIII – DEMANDE DE RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL.....	109
ANNEXE IX – RETRAITE PROGRESSIVE	110
ANNEXE X-A – MODÈLE DE TABLEAU POUR LES PROJETS PÉDAGOGIQUES.....	111
ANNEXE X-B – CHOIX POUR LE PROJET PÉDAGOGIQUE	113
ANNEXE X-C – FORMULAIRE DE PRÉSENTATION D’UN NOUVEAU PROJET PÉDAGOGIQUE	114
ANNEXE XI – BLOCS D’ENSEIGNEMENT.....	116
ANNEXE XII – CALCUL DU NOMBRE DE JOURNÉES DE PRÉSENCE LORS DES JOURNÉES PÉDAGOGIQUES.....	117
ANNEXE XIII – FORMULAIRE DE PROPOSITION DE CHOIX D’UNE PERSONNE ENSEIGNANTE	118
LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 1	119
LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 2	124
LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 2-A.....	126
LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 2-B.....	129
LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 2-C.....	131

ARTICLE 1 - JURIDICTION

1.01

La convention régit les conditions de travail et les traitements des personnes enseignantes couvertes par le certificat d'accréditation.

1.02

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail de statuer si une personne doit rester comprise dans l'unité d'accréditation, l'Employeur continue de retenir la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci jusqu'à décision du Tribunal administratif du travail, suivant les dispositions du Code du travail, pour être remise ensuite, en accord avec ladite décision.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

2.01 EMPLOYEUR

Le Collège Saint-Sacrement inc. légalement constitué en vertu des lettres patentes en date du 10 juillet 1972 et ayant son siège social au 901, rue Saint-Louis, Terrebonne.

2.02 SYNDICAT

Le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Sacrement (FNEEQ-CSN) accrédité le 15 janvier 1975.

2.03 PERSONNE ENSEIGNANTE

Toute personne engagée par l'Employeur pour dispenser de l'enseignement régulier, c'est-à-dire les cours prévus à l'horaire d'une personne enseignante, excluant notamment les cours de rattrapage et les cours organisés les samedis ou pendant l'été.

2.04 LES PARTIES

L'Employeur et le Syndicat signataires de cette convention.

2.05 PERSONNE ENSEIGNANTE À TEMPS COMPLET

La personne enseignante qui exécute une tâche supérieure ou équivalant à 75 % de la tâche éducative décrite à la clause 9.02 et qui est à l'emploi exclusif du Collège au sens de l'entente de travail.

2.06 PERSONNE ENSEIGNANTE À TEMPS PARTIEL

La personne enseignante qui exécute une tâche éducative inférieure à 75 % de la tâche décrite en 9.02 pour la personne enseignante à temps complet et à qui l'Employeur demande une disponibilité proportionnelle. Malgré ce qui précède, la personne enseignante à temps partiel doit participer à toutes les réunions de niveau de la table de niveau à laquelle elle est associée et à toutes les réunions de parents prévues au calendrier scolaire. Elle participe aux journées pédagogiques au prorata de sa tâche éducative. Avant la première (1^{re}) journée pédagogique de la mi-septembre, la direction pédagogique remet à ces personnes enseignantes l'Annexe XII, qui explique le calcul du prorata ci-haut mentionné.

2.07 PERSONNE ENSEIGNANTE À LA LEÇON

La personne enseignante qui assume une tâche d'enseignement et de qui l'Employeur n'exige que la prestation d'enseignement et les tâches immédiatement connexes. La tâche éducative ne doit pas dépasser 33 % de celle d'une personne enseignante à temps complet.

2.08 ANNÉE D'ENGAGEMENT

Période de douze (12) mois qui débute le premier jour du calendrier scolaire durant laquelle la personne enseignante est en fonction.

2.09 PERMANENCE

État de la personne enseignante tel que défini à la clause 8.13.

2.10 CONGÉDIEMENT

Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat individuel de travail d'une personne enseignante permanente ou non permanente et/ou de ne pas renouveler le contrat d'une personne enseignante permanente.

2.11 NON-RENGAGEMENT

Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'une personne enseignante non permanente.

2.12 CHAMP D'ENSEIGNEMENT

Regroupement des personnes enseignantes d'une ou de plusieurs disciplines.

2.13 RESPONSABLE DE CHAMP D'ENSEIGNEMENT

Le responsable du champ d'enseignement est une personne enseignante qui assure le bon fonctionnement du champ d'enseignement.

2.14 TRAITEMENT BRUT D'UN JOUR OUVRABLE

Salaire annuel brut divisé par 260.

2.15 PÉRIODE D'ENSEIGNEMENT

Unité de durée pendant laquelle une personne enseignante anime un cours, une activité intégrée à l'horaire des élèves, une option, un séminaire, une séance d'études dirigées ou un laboratoire, établie après consultation de la commission pédagogique en conformité avec tout règlement du ministère de l'Éducation.

2.16 ANNÉE DE SCOLARITÉ

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle à une personne enseignante par l'attestation officielle de sa scolarité émise conformément à l'article 23 et au *Manuel d'évaluation de la scolarité* en vigueur ou réputé en vigueur à la date de la présente entente.

2.17 SPÉCIALITÉ

La spécialité d'une personne enseignante se définit par:

- a) la (les) discipline(s) mentionnée(s) sur le document officiel attestant la capacité légale d'enseigner; et/ou
- b) la (les) discipline(s) dans laquelle (lesquelles) le diplôme universitaire est obtenu; et/ou
- c) la (les) discipline(s) enseignée(s) comme personne enseignante à temps complet· durant deux (2) ans ou l'équivalent pour une personne enseignante à temps partiel; et/ou

- d) la (les) discipline(s) dans laquelle (lesquelles) un minimum de trente (30) crédits de niveau universitaire équivalant à une majeure ou une mineure est obtenu.

Une personne enseignante, ayant acquis une spécialité selon les termes des alinéas a) et/ou b) de la présente clause, est réputée avoir les qualifications requises lui permettant d'enseigner le ou les cours et activités intégrées apparentés à la discipline du champ d'enseignement auquel est apparentée sa spécialité.

Une spécialité acquise selon les termes de l'alinéa c) et/ou d) de la présente clause permet d'enseigner uniquement la discipline visée.

Nonobstant les alinéas a) et/ou b) de la présente clause, à nombre de crédits égal ou supérieur dans une discipline concernée, la personne enseignante ayant le plus d'ancienneté a toujours préséance.

2.18 CONGÉ D'ÉTUDES

Période pendant laquelle une personne enseignante permanente est libérée, partiellement ou complètement, de sa tâche aux fins d'études de perfectionnement et demeure, avec ou sans rémunération, au service de l'Employeur.

2.19 GRIEF

Le grief se définit comme toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

2.20 ANCIENNETÉ

L'ancienneté se définit comme le temps de service d'une personne enseignante en tant que personne enseignante chez l'Employeur, calculé de la manière prévue à la clause 8.14.

2.21 COURS

Période d'enseignement respectant le programme officiel du ministère de l'Éducation ou approuvé par le Collège.

2.22 CONJOINTE OU CONJOINT

Sont considérées comme conjointe ou conjoint les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

2.23 ENFANT

Tout enfant de la personne enseignante, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux y compris l'enfant adopté.

2.24 CHAMPS D'ENSEIGNEMENT, DISCIPLINES, COURS ET ACTIVITÉS INTÉGRÉES APPARENTÉS

	Champs	Disciplines	Cours et activités intégrées apparentés	
Champ 1	Français	Français	Français Littérature Communication	
Champ 2	Anglais et autres langues	Anglais	Anglais régulier Anglais enrichi	
		Espagnol	Espagnol	
Champ 3	Mathématique	Mathématique	Mathématique Mathématique CST Mathématique SN Éducation à l'entrepreneuriat	
Champ 4	Science et technologie	Science et Technologie	Science et technologie Science et technologie de l'environnement Chimie Physique Technique de laboratoire ScienTIC ADN CDN Méthodes et pratiques scientifiques Technologie	
		Robotique et programmation	Robotique Robotechno RoboTIC Jeux vidéo et dronautique Automatisation et intelligence artificielle MéthoTIC Programmation et jeux vidéo Activités technologiques	
Champ 5	Arts	Arts Plastiques	Arts Plastiques Arts Plastiques Plus Scénographie	
		Art Dramatique	Art Dramatique	<u>Activités intégrées:</u> Art de la scène Cinéma
		Danse	Danse	<u>Activité intégrée :</u> Danse
		Musique	Musique	<u>Activité intégrée :</u> Violon

	Champs	Disciplines	Cours et activités intégrées apparentés	
Champ 6	Univers Social	Univers Social	Histoire du Québec et du Canada Histoire et éducation à la citoyenneté Histoire et civilisation du 20 ^e siècle Géographie Géographie culturelle Monde contemporain Éducation financière Voyage autour du monde Planète d'aujourd'hui Histoire de la culture populaire Empreinte citoyenne et société	
Champ 7	Éducation physique	Éducation physique	Éducation Physique	<u>Activités intégrées:</u> Sports Plein Air Sports plus Multisports Basketball Gymnastique Parkour Hockey Football Volleyball
Champ 8	Développement personnel	Éthique et culture religieuse	Éthique et culture religieuse Engagement communautaire	

Si l'Employeur effectue des changements dans la grille-matières, les nouveaux cours ou activités intégrées seront placés dans le tableau ci-dessus après discussion entre les parties au CRT. Le cas échéant, le tableau modifié sera annexé à la présente convention collective.

2.25 ACTIVITÉ INTÉGRÉE

Période d'enseignement pour laquelle il n'y a pas d'évaluation.

2.26 ANNÉE SCOLAIRE

L'année scolaire des personnes enseignantes compte deux cents (200) jours répartis en journées d'enseignement et en journées pédagogiques selon le calendrier scolaire annuel du Collège.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR

3.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif et mandataire des salariées ou salariés actuels et futurs visés par le certificat d'accréditation émis le 15 janvier 1975 par le Service du droit d'association du ministère du Travail et de la main-d'oeuvre.

3.02

Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'institution appartient à l'Employeur. Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte, notamment et entre autres: le droit d'engager, de ne pas engager et de congédier les personnes enseignantes, de déterminer les programmes d'études, d'établir les tâches professionnelles et de les assigner aux personnes enseignantes, d'accorder la permanence à ces dernières et d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'institution, pourvu que l'exercice de ces droits soit compatible avec la convention collective.

3.03 Protection de l'unité d'accréditation

À moins d'entente entre les parties, l'Employeur ne peut confier qu'à des personnes enseignantes couvertes par le certificat d'accréditation les fonctions ou les attributions d'une période d'enseignement qui, selon l'article 9, relèvent exclusivement de la tâche des personnes enseignantes. Advenant le cas où l'Employeur est dans l'impossibilité de confier une tâche de remplacement de courte durée ou à la leçon à une personne enseignante couverte par le certificat d'accréditation, la personne effectuant le remplacement doit payer des cotisations syndicales selon le montant prévu à la clause 4.03.

Nonobstant le paragraphe qui précède, l'Employeur peut confier l'animation de périodes d'activités intégrées à l'horaire des élèves et ne menant pas à l'obtention d'unité à un employé non enseignant et non couvert par l'accréditation détenue par le Syndicat, si le nombre de périodes est inférieur à 33 % d'une tâche enseignante à temps complet et si aucune personne enseignante ayant les qualifications requises selon la clause 2.17 à l'emploi du Collège n'est disponible pour dispenser ces périodes.

De plus, l'Employeur peut confier la surveillance de gymnase le midi à des employés non enseignants et non couverts par l'accréditation détenue par le Syndicat.

Dans les cas où l'Employeur assigne un deuxième employé pour venir assister la personne enseignante titulaire d'une période d'enseignement, cet assistant peut être un employé non enseignant et non couvert par l'accréditation détenue par le Syndicat.

ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL

4.01

L'Employeur prélève sur le salaire brut de chaque personne enseignante assujettie à la présente convention collective une somme égale à la cotisation fixée par le Syndicat pour ses membres couverts par le certificat d'accréditation et remet cette somme au Syndicat conformément aux indications de la clause 4.02.

4.02

L'Employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie également sur chaque versement de salaire et à faire parvenir au Syndicat, avant la fin de chaque mois suivant le mois de la déduction, le montant total perçu accompagné d'un état détaillé de la perception sur la formule présentée à l'Annexe II. À la demande du Syndicat avant le 20 janvier, l'Employeur fournit au Syndicat, au plus tard le 15 février, un état des cotisations syndicales perçues de chaque personne enseignante au cours de l'année civile précédente. Les montants totaux ainsi perçus au cours de l'année apparaîtront sur les formulaires d'impôt à condition que le gouvernement l'accepte.

4.03

Pour les fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est équivalent à la somme ou au pourcentage qui, à l'occasion, est indiqué à l'Employeur par avis écrit du Syndicat. Cet avis prend effet dès sa réception, mais l'Employeur dispose de trente (30) jours pour se conformer à cet avis.

ARTICLE 5 - COMMUNICATIONS, INFORMATIONS, AFFICHAGES ET RÉUNIONS

5.01

Le Syndicat est avisé, par courriel, dans un délai raisonnable, de tout changement d'adresse, de tout changement de fonction, de toute mutation, de toute démission ou mise à la retraite ainsi que de tout engagement de nouvelles personnes enseignantes.

5.02

L'Employeur transmet au Syndicat une (1) copie par courriel de tout document adressé à l'ensemble des personnes enseignantes relativement à l'application de la présente convention collective.

5.03

Le plus tôt possible et au plus tard le 30 septembre, l'Employeur transmet au Syndicat par courriel le code de cours et le numéro de groupe de toute liste d'élèves dépassant le nombre maximal d'élèves prévu à la clause 9.12.

5.04

Le Syndicat peut afficher, à un endroit approprié et mutuellement acceptable, tous les avis, bulletins, documents pouvant intéresser les personnes enseignantes.

5.05

Le Syndicat a droit de tenir des réunions dans les locaux de l'institution moyennant un avis préalable et à condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais sauf si exceptionnellement elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

5.06

Le Syndicat peut distribuer tout document aux personnes enseignantes en les déposant à leur bureau, leur salle ou dans leur casier respectif.

5.07

L'Employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat un local à l'usage exclusif de ce dernier, mutuellement acceptable aux deux parties, et ce, aux fins de secrétariat général. Ce local doit être muni d'un bureau, d'un classeur, d'une table de travail, de chaises, d'une ligne téléphonique et des installations nécessaires à l'utilisation d'un ordinateur.

5.08

À la suite de l'adoption par l'Employeur des états financiers de l'année, sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur transmet l'information du montant audité de la masse salariale des personnes enseignantes pour l'année antérieure.

ARTICLE 6 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

A - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6.01

Toute personne enseignante peut s'absenter sans perte de gains, mais avec remboursement par le Syndicat, afin de participer à des activités syndicales, pourvu que la demande en soit faite en temps opportun, qu'elle ne porte pas préjudice grave à la tâche éducative et ne nuise pas à la bonne marche de l'institution.

6.02

Telle libération peut être refusée:

- a) si la personne enseignante a déjà bénéficié pendant l'année scolaire courante d'autorisations d'absence à ces fins d'une durée totale de vingt (20) jours ouvrables. Cette restriction ne s'applique pas à la personne enseignante qui est un membre élu à un poste de la FNEEQ, de la CSN ou d'un Conseil central;
- b) si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Les sous-paragraphes a) et b) ne s'appliquent pas pour la requérante ou le requérant et les témoins autorisés à comparaître par le président du tribunal d'arbitrage à l'occasion de l'audition devant ce tribunal.

Toute personne enseignante dont la présence est requise pour ces activités peut s'absenter pour la période de temps où sa présence est requise. L'Employeur est avisé de telles absences dans un délai raisonnable.

6.03

Toute demande de libération pour activités syndicales doit être signée par une représentante ou un représentant du Syndicat.

6.04

La présidente ou le président du Syndicat (ou sa ou son substitut) qui accompagne une personne enseignante lors de la présentation, de la discussion ou de l'audition d'un grief à l'arbitrage peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire et sans que le Syndicat soit tenu de rembourser le salaire ainsi versé, après en avoir donné avis dans un délai raisonnable.

6.05

Si une personne enseignante est élue à un poste de membre de l'exécutif de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), ou à un poste de membre de l'exécutif ou de la coordination de la Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec (FNEEQ) ou à un poste de membre de l'exécutif d'un Conseil central, l'Employeur, sur demande adressée à cette fin vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance, libère cette personne enseignante avec salaire remboursable automatiquement par le Syndicat, d'année en année, pour la durée du terme.

Les mêmes dispositions s'appliquent à la personne enseignante appelée à remplir une fonction syndicale permanente d'une durée minimale d'une demi-année.

6.06

Quand une personne enseignante libérée aux fins du paragraphe 6.05 désire reprendre son poste, elle en avise l'Employeur, si possible, avant le 31 mars précédant son retour au travail, ce retour devant coïncider avec le début de l'année scolaire.

Dans le cas où la personne enseignante libérée souhaite se présenter ou se représenter à un poste électif prévu au paragraphe précédent, elle en avise l'Employeur avant le 31 mars afin que ce dernier, lors de l'attribution des tâches, s'assure d'aviser la personne enseignante qui remplacera éventuellement la personne enseignante en élection de la situation particulière.

Dans le cas où la personne enseignante souhaite reprendre son poste d'enseignant à la suite de sa non-élection, elle doit en aviser l'Employeur avant le 1^{er} juin.

Dans un tel cas, l'Employeur peut procéder à la mise en disponibilité d'une personne enseignante permanente du champ ou à l'annulation d'un contrat d'engagement d'une personne enseignante non permanente du champ, et ce, avant le 5 juin.

Si la personne enseignante cesse ses fonctions syndicales et qu'il lui est impossible de reprendre immédiatement son poste à cause des conditions prévues aux alinéas précédents, cette personne enseignante bénéficie alors d'un congé sans solde à compter de la date où l'Employeur est officiellement avisé de cette situation par l'organisme pour lequel la personne enseignante est libérée. La personne enseignante continue de jouir de tous les droits qui étaient les siens comme personne enseignante libérée avec solde pendant ce congé sans solde.

6.07

En tout temps, les représentantes ou représentants officiels du Syndicat peuvent demander, par écrit, de rencontrer l'Employeur. Celui-ci est tenu de les recevoir dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

De la même façon et selon les mêmes modalités, l'Employeur peut, en tout temps, rencontrer les représentantes et les représentants officiels du Syndicat.

À chaque journée pédagogique et à la demande du Syndicat, un maximum de cinq (5) personnes enseignantes sont libérées simultanément pour une durée de trois (3) heures consécutives sans perte de traitement et sans remboursement par le Syndicat, pour fin de réunion syndicale. Le moment de cette rencontre fait l'objet d'une entente entre les parties.

De plus, un représentant syndical a droit à une libération des surveillances lors de sessions d'évaluation du Collège, sans perte de traitement et sans remboursement par le Syndicat, afin de lui permettre de se consacrer à son travail syndical. Le nom du représentant bénéficiant de ces libérations est transmis à l'Employeur par le Syndicat avant le 15 septembre de chaque année scolaire. À moins d'un changement à l'exécutif syndical en cours d'année scolaire, le représentant bénéficiant de ces libérations ne peut changer au cours d'une année scolaire sans l'accord de l'Employeur.

6.08

Les sommes dues par le Syndicat à l'Employeur seront payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat par l'Employeur d'un état de compte mensuel détaillé indiquant les noms des personnes enseignantes absentes et la durée de leur absence. Au-delà de ce délai, elles porteront intérêts aux taux courants.

6.09

À titre de remboursement de salaire prévu au présent article, le Syndicat paiera à l'Employeur, pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme correspondant au coût réel de remplacement de la personne enseignante concernée et qui ne doit pas excéder 1/260^e du salaire annuel de celle-ci, pour chaque jour ouvrable d'absence.

Si la personne enseignante n'est pas remplacée, le Syndicat remboursera le coût de la surveillance, si elle est réellement effectuée, au taux de soixante-quinze dollars (75 \$) pour chaque jour ouvrable d'absence ou au prorata pour une absence inférieure à un (1) jour ouvrable.

6.10

L'Employeur accorde, pour les personnes enseignantes membres du comité de négociation (jusqu'à un maximum de trois (3) personnes) une libération, sans perte de salaire ni remboursement du Syndicat, pour participer aux séances de négociation ou de conciliation lors du renouvellement de la convention collective. Les parties conviennent de se rencontrer de façon régulière afin que les négociations se déroulent d'une manière diligente. En fonction des horaires des personnes enseignantes, les jours ou les périodes de rencontre de négociation sont déterminés d'un commun accord entre les parties tout en tentant de minimiser l'impact sur les services aux élèves.

Ces rencontres se tiennent pendant la journée normale de travail des personnes enseignantes, à moins d'une entente à l'effet contraire entre les parties.

6.11

Lors de la confection annuelle des horaires, l'Employeur libère, dans la mesure du possible, les membres du comité exécutif syndical à l'intérieur de l'amplitude quotidienne normale de l'horaire de travail pour une durée équivalant à deux (2) périodes par cycle de dix-huit (18) jours. Cette libération est conditionnelle à ce que le Syndicat transmette les noms des membres du comité exécutif syndical pour la prochaine année scolaire à l'Employeur, au plus tard le 1^{er} mai de chaque année.

B - LIBERTÉ D'ACTION PROFESSIONNELLE

6.12

La personne enseignante obtient une libération moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, si elle est invitée :

- a) à assister aux conférences et aux congrès d'une association à but culturel ou d'une société scientifique dont elle est membre;
- b) à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs;
- c) à participer à des travaux d'ordre éducatif.

À moins qu'il n'y ait préjudice à la charge prévue à la clause 9.01, la personne enseignante qui bénéficie d'un congé en vertu des sous-paragraphes a), b) ou c) ne subit pas de réduction de salaire.

La participation à ces activités ne peut porter aucun préjudice aux autres personnes enseignantes.

6.13

La personne enseignante obtient un congé moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, si elle est invitée à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de commissions de diverses directions générales du ministère de l'Éducation ou de toute autre commission du même ordre.

En aucun cas, la personne enseignante qui bénéficie d'un congé en vertu du présent paragraphe ne subit de réduction de salaire et conserve tous ses droits prévus par la présente convention collective dans la mesure où elle assure sa contribution aux différents plans d'assurance.

C - COOPÉRATION AVEC L'ÉTRANGER

6.14

Si, par suite d'une entente approuvée par le ministère de l'Éducation entre une personne enseignante, l'Employeur, le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement du Québec, cette personne enseignante accepte d'enseigner à l'extérieur du Québec elle a droit à tous les avantages accordés à la personne enseignante qui bénéficie d'un congé sans salaire.

Cette personne enseignante est considérée à l'emploi de l'institution pendant la durée d'un tel congé n'excédant pas trois (3) ans et elle peut continuer à bénéficier de tous ses droits et avantages découlant des conventions collectives et d'autres bénéfices originant de plans de groupes, y compris le régime de retraite, à la condition qu'elle en assume le coût total conformément aux polices maîtresses et aux régimes de retraite. Dans ce cas, la personne enseignante demeure assujettie au régime syndical et aux déductions des cotisations syndicales.

6.15

La personne enseignante en congé en vertu de la clause 6.13 doit aviser l'Employeur, avant le 1^{er} mars, de son retour pour l'année scolaire suivante et l'Employeur en avise dans les mêmes délais le Syndicat.

6.16

À son retour, la personne enseignante en congé en vertu de la clause 6.13 est immédiatement affectée à la discipline d'enseignement qui était la sienne à son départ ou, le cas échéant, à celle qui avait été prévue pour elle au moment de ce départ.

ARTICLE 7 - COMMISSION PÉDAGOGIQUE

7.01

La Commission pédagogique est l'organisme d'information et de consultation de l'Employeur en tout ce qui a trait à l'organisation et au développement de toute la vie pédagogique et de la vie étudiante.

7.02

La commission pédagogique est formée de trois (3) membres de la direction, dont obligatoirement la direction des services pédagogiques, et de cinq (5) responsables de champ d'enseignement représentant chacun un des regroupements suivants :

- 1^{er} représentant : regroupement des champs 1 et 2 (Français, Anglais et Langue tierce);
- 2^e représentant : regroupement des champs 3 et 4 (Mathématique et Sciences);
- 3^e représentant : regroupement des champs 5 et 7 (Arts et Éducation physique);
- 4^e représentant : regroupement des champs 6 et 8 (Univers social et Développement personnel) ;
- 5^e représentant : un responsable de champ en alternance parmi les champs non représentés à la Commission pédagogique

La Commission pédagogique peut inviter les responsables de disciplines et/ou de champs d'enseignement à assister aux rencontres de la Commission au besoin.

Les responsables de champs d'enseignement pour une année scolaire sont élus lors des réunions de champs d'enseignement de la fin de l'année scolaire précédente. Ces responsables de champs d'enseignement déterminent, en début d'année scolaire, ceux qui siégeront à la Commission pédagogique.

Dans l'éventualité où un regroupement ne pourrait être représenté à la Commission pédagogique par un responsable de champ, le représentant nommé est responsable de trouver, dans la mesure du possible, une personne enseignante pour le remplacer, en priorisant un responsable de champ de son regroupement.

7.03

La composition de la Commission pédagogique est arrêtée au plus tard la dernière journée pédagogique de la rentrée scolaire de chaque année à moins de circonstances imprévues quant à la désignation de certains de ses membres.

7.04

Le mandat des membres de la Commission pédagogique est d'un (1) an, renouvelable d'année en année, et prend effet la dernière journée pédagogique de la rentrée scolaire.

7.05

La Commission pédagogique est informée et consultée obligatoirement par l'Employeur sur les questions qui concernent la vie pédagogique et la vie étudiante, notamment :

- a) le développement et l'implantation des programmes d'études et des matières à option à offrir aux élèves;
- b) les conditions et l'organisation du travail des élèves;
- c) les politiques pédagogiques;
- d) le calendrier scolaire et la détermination des congés mobiles;
- e) les politiques relatives au perfectionnement des personnes enseignantes;
- f) les conséquences et répercussions pédagogiques de tout transfert, toute modification, toute cession du Collège;
- g) l'organisation des journées pédagogiques;
- h) l'acceptation des projets pédagogiques pour l'année en cours en conformité avec la clause 9.03 D), au plus tard le 15 septembre;
- i) l'ajout ou la modification d'une activité qui se déroule sur plus d'une période et qui pourrait avoir un impact sur la tâche éducative et/ou la disponibilité de la personne enseignante. Si l'activité a déjà été discutée à une table de niveau et que cette activité ne concerne que ce niveau, la Commission pédagogique est simplement informée de l'ajout ou de la modification.

7.06

Lors de sa première réunion convoquée par la direction des services pédagogiques, la Commission pédagogique établit le règlement interne nécessaire à son fonctionnement de même que les grandes lignes de son calendrier de travail.

7.07

Pour assurer le sérieux et l'efficacité de la consultation faite par l'Employeur auprès de la Commission pédagogique, il est convenu que:

- a) l'ordre du jour des réunions de la Commission pédagogique sera affiché une (1) semaine à l'avance et transmis simultanément au Syndicat;
- b) au moins trois (3) jours avant la réunion, si un des membres de la Commission en fait la demande, l'Employeur devra fournir aux membres de la Commission toute l'information pertinente, disponible et nécessaire pour formuler, le cas échéant, des recommandations fondées sur une connaissance adéquate de l'objet soumis à la consultation;

- c) sur les sujets spécifiques énumérés à la clause 7.05, comme sur toute question importante d'ordre pédagogique et concernant la vie étudiante, l'Employeur prend l'avis de la Commission pédagogique;
- d) une recommandation de la Commission pédagogique existe dans la mesure où il y a une majorité des membres de cette Commission pédagogique qui l'appuie;
- e) l'Employeur disposera d'un délai de dix (10) jours pour étudier, dans toutes leurs implications, les recommandations de la Commission pédagogique et pour faire part de sa décision;
- f) advenant le rejet par l'Employeur des recommandations de la Commission pédagogique, l'Employeur fournira à la Commission les motifs qui justifient ce rejet.

7.08

La Commission pédagogique se réunit au moins quatre (4) fois par année et chaque fois que l'Employeur le juge opportun ou qu'au moins le tiers (1/3) de ses membres en fait la demande par écrit pour des motifs qu'ils doivent préciser. Ladite réunion doit se tenir dans un délai de sept (7) jours.

ARTICLE 8 - ENGAGEMENT, PERMANENCE, ANCIENNETÉ

8.01 ENGAGEMENT

L'engagement d'une personne enseignante se fait par contrat écrit prévu aux Annexes III, IV, V et VI; copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat dans les cinq (5) jours de sa réception par l'Employeur. Aucune personne enseignante ne peut occuper de poste ou fonction ni exercer de tâche si elle n'a pas signé ladite formule.

8.02

Toute personne enseignante fournit tous les documents attestant ses qualifications et son expérience avant la signature de son contrat d'engagement à défaut de quoi ledit contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation desdits documents. Dans ce dernier cas, la personne enseignante et l'Employeur pourront convenir d'un délai pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel devient nul et non avenu à moins que le retard ne soit dû à l'institution qui émet lesdits documents.

L'Employeur remet une copie conforme du texte de la présente convention collective à toute nouvelle personne enseignante lors de la signature de son contrat d'engagement, en autant que le Syndicat lui en fournisse des copies. L'Employeur s'assure d'aviser le Syndicat lorsqu'il lui reste moins de vingt (20) copies de la convention collective.

8.03

Au moment de l'engagement, le contrat doit stipuler si la charge d'enseignement confiée à une personne enseignante non permanente est temporairement vacante compte tenu de l'absence d'une autre personne enseignante en congé d'étude, congé de maladie, congé de maternité, congé parental ou de tout autre congé autorisé, de même que mentionner le nom de la ou du bénéficiaire de ce congé.

8.04

En précisant les modalités, le contrat d'engagement de la personne enseignante à temps complet peut prévoir que la personne enseignante donne de l'enseignement dans diverses maisons du même Employeur pourvu qu'il y ait un délai raisonnable pour les déplacements. Les frais entraînés par ces déplacements seront remboursés à la personne enseignante conformément aux dispositions de l'article 20. De la même façon et aux mêmes conditions, le contrat d'engagement peut prévoir qu'une partie de l'enseignement de la personne enseignante se donnera dans une institution d'un autre Employeur.

8.05

Toute personne enseignante à temps complet s'engage à fournir un travail exclusif au Collège pendant les heures normales d'activités professionnelles du Collège (ces heures normales n'excédant pas, pour une personne enseignante, huit (8) heures consécutives), à moins d'obtenir une autorisation écrite préalable de l'Employeur.

Toutefois, les personnes enseignantes disposent d'au moins une (1) heure pour dîner durant le temps normal du dîner des élèves.

Nonobstant le paragraphe qui précède, les personnes enseignantes en éducation physique (champ 7), en danse et en art dramatique disposent d'au moins trente (30) minutes pour dîner durant le temps normal du dîner des élèves.

8.06

- a) Le contrat d'engagement d'une personne enseignante permanente à temps complet, à temps partiel ou à la leçon se renouvelle automatiquement d'année en année, à moins que l'Employeur n'avise cette personne enseignante par écrit, au plus tard le 1^{er} mai de l'année scolaire en cours, de sa mise en disponibilité conformément à la clause 12.06.
- b) Le contrat d'engagement d'une personne enseignante non permanente à temps complet, à temps partiel ou à la leçon se renouvelle automatiquement d'année en année, à moins que :
 - l'Employeur n'avise cette personne enseignante par écrit, au plus tard le 1^{er} mai précédant son expiration, de sa décision de ne pas le renouveler ou à toute autre date convenue par écrit entre l'Employeur et la personne enseignante, date qui ne doit cependant pas dépasser le cinq (5) juin;ou
 - l'Employeur n'avise cette personne enseignante par écrit, au plus tard le premier (1^{er}) mai de l'année scolaire en cours, de sa mise à pied conformément à la clause 12.06.
- c) Le contrat d'engagement de la personne enseignante remplaçante prend fin au retour de la personne enseignante en congé ou, dans le cas de la personne enseignante non permanente, au plus tard à la fin de l'année scolaire en cours.
- d) Le contrat d'une personne enseignante à temps complet, à temps partiel ou à la leçon, engagée après le premier(1^{er}) mai pour enseigner le reste de l'année scolaire, se termine sans avis et sans tacite reconduction à la fin de l'année scolaire d'engagement.

Une copie de tous les avis mentionnés à la présente clause doit être transmise par courriel au Syndicat dans les meilleurs délais.

8.07

Toute personne enseignante qui a acquis la permanence ne peut, sans le consentement de l'Employeur, démissionner après le 10 mai de chaque année si elle est à temps plein et le 10 juin de chaque année si elle est à temps partiel. L'Employeur ne retient pas son consentement de façon déraisonnable. La personne enseignante qui donne un tel avis demeure à l'emploi du Collège et touche son salaire jusqu'à la date effective de son départ.

8.08

La personne enseignante à temps complet et à temps partiel qui quitte le service de l'Employeur avant la fin de l'année scolaire pour quelque raison que ce soit, ou qui n'est engagée que pour le reste de l'année scolaire en cours, reçoit, ou ses ayants droits, à titre de salaire de vacances, un cinquième (1/5) du salaire total qu'elle a reçu entre la date où elle a

commencé à travailler dans l'année scolaire en cours et la date effective de son départ.

8.09

La personne enseignante non permanente ne peut se prévaloir de la procédure de grief en cas de non-renouvellement.

8.10

Sur demande de la part de la personne enseignante non permanente, l'Employeur lui fait connaître par écrit les motifs de son non-renouvellement.

8.11

Si la personne enseignante non permanente s'estime lésée par ce non-renouvellement, elle peut soumettre son cas au Comité des relations de travail. Dans le cas d'une décision unanime dudit comité en faveur de cette personne enseignante, le contrat de cette dernière est renouvelé par l'Employeur.

8.12

Toute personne enseignante qui signe avec l'Employeur un contrat d'engagement renonce par le fait même à poursuivre l'Employeur pour tout dommage en diffamation, qui pourrait résulter de l'obligation qui est faite audit Employeur par la présente convention de consulter le Comité des relations de travail dans le cas de congédiement, de mesure disciplinaire ou de non-renouvellement.

8.13 PERMANENCE

- a) La personne enseignante, légalement qualifiée ou titulaire d'un brevet d'enseignement, acquiert sa permanence lorsqu'elle a terminé au moins deux (2) années consécutives d'enseignement à temps complet au Collège et qu'elle obtient un contrat d'engagement pour enseigner dans l'année scolaire qui suit.

La personne enseignante, légalement qualifiée ou titulaire d'un brevet d'enseignement, acquiert également sa permanence lorsqu'elle a cumulé, au Collège, au moins cent trente-cinq (135) jours de calendrier scolaire en présence d'élèves au cours d'une année scolaire, et ce, pour deux (2) années scolaires à l'intérieur d'une période de quatre (4) années scolaires consécutives et qu'elle obtient un contrat d'engagement pour enseigner dans l'année scolaire qui suit.

La personne enseignante, légalement qualifiée ou titulaire d'un brevet d'enseignement, acquiert également sa permanence lorsqu'elle a cumulé, au Collège, au moins trois cents (300) jours de calendrier scolaire en présence d'élèves à l'intérieur d'une période de quatre (4) années scolaires consécutives et qu'elle obtient un contrat d'engagement pour enseigner dans l'année scolaire qui suit.

Pour les fins du calcul des trois cents (300) jours, une période de vingt (20) jours consécutifs et moins d'enseignement en présence d'élèves ne compte pas.

Toutefois, avant le 1^{er} mai qui précède la fin du temps d'enseignement normalement requis pour acquérir la permanence, l'Employeur peut retarder d'une (1) année d'engagement l'attribution éventuelle de la permanence. La permanence sera acquise au plus tard au renouvellement du contrat pour l'année scolaire suivante à moins que l'Employeur ne mette fin à l'emploi.

Nonobstant le paragraphe précédent, dans le cas où une personne enseignante répond aux exigences prévues à l'un des trois premiers paragraphes de la présente clause et obtient un contrat d'engagement au cours de l'année scolaire qui suit, l'Employeur peut annoncer lors de l'octroi de ce contrat qu'il retarde l'attribution éventuelle de sa permanence. La permanence sera acquise au plus tard au renouvellement du contrat pour l'année scolaire suivante à moins que l'Employeur ne mette fin à l'emploi.

- b) La personne enseignante à qui le Collège a refusé une demande de congé en vertu des clauses 18.01, 18.02 ou 18.05, qui a démissionné et qui est par la suite réembauchée par l'Employeur plus de quinze (15) mois après sa démission, doit répondre à nouveau aux conditions du présent article pour acquérir sa permanence.
- c) La personne enseignante en congé pour l'année d'engagement entière ne peut, à ce titre, acquérir la permanence à moins que ce congé soit un congé de maternité et/ou un congé parental.
- d) La personne enseignante non qualifiée légalement ne peut obtenir la permanence.

8.14 ANCIENNETÉ

L'ancienneté se calcule en années et en jours de la façon suivante :

- a) pour la personne enseignante à temps complet pendant une année d'engagement: une année d'engagement équivaut à une année d'ancienneté;
- b) pour la personne enseignante à temps complet ou à temps partiel pendant moins d'une année d'engagement: le calcul est fait au prorata de la durée de son emploi;
- c) pour la personne enseignante à temps partiel pendant une année d'engagement: le calcul est fait au prorata de sa tâche et de la durée de son engagement sauf si elle a déjà eu le statut de personne enseignante à temps complet chez l'Employeur. Dans ce dernier cas, une année d'engagement équivaut à une année d'ancienneté;
- d) pour la personne enseignante à la leçon: 450 heures d'enseignement équivaut à une année d'ancienneté.

La personne enseignante ne peut en aucun cas accumuler plus d'une année d'ancienneté à l'intérieur d'une même année scolaire.

8.15

L'accumulation de l'ancienneté n'est pas interrompue par les divers congés prévus à la présente convention collective, sauf dispositions contraires de la présente convention collective. Seuls la démission, le congédiement ou une mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois mettent fin à

l'ancienneté.

8.16

Avant le 15 novembre de chaque année, l'Employeur doit établir la liste d'ancienneté des personnes enseignantes au 31 octobre de la même année, par ordre alphabétique.

Doivent aussi apparaître sur cette liste, pour chaque personne enseignante, les renseignements suivants : nom, statut, adresse du domicile, pourcentage de tâche, échelon, scolarité, date d'entrée en fonction, nombre d'années et de jours d'ancienneté, années d'expérience et spécialités reconnues.

Cette liste est aussitôt affichée et remise au Syndicat et à chaque personne enseignante afin qu'elle ou le Syndicat puisse en prendre connaissance et la faire corriger au besoin dans les quarante (40) jours ouvrables qui suivent l'affichage, à défaut de quoi ladite liste devient officielle. Une copie de cette liste est transmise à la représentante ou au représentant du Syndicat et à toute personne enseignante en congé autorisé, en mise à pied ou en mise en disponibilité.

À la demande du Syndicat, lorsqu'une situation de répartition ou de choix d'assignation de tâche le requiert, l'Employeur lui remet une liste avec le nom des personnes enseignantes présenté par ordre d'ancienneté. Cette liste est remise dans les sept (7) jours ouvrables suivant la demande.

8.17

Dans le cas où la personne enseignante se trouve à égalité avec une personne enseignante ou des personnes enseignantes inscrites sur la liste d'ancienneté de l'Employeur et que l'ancienneté intervient dans l'application d'une clause de la présente convention collective, à ancienneté égale, la personne enseignante qui a le plus d'expérience a préséance et à expérience égale, celle qui a le plus de scolarité.

ARTICLE 9 - TÂCHE DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE

Tâche générale de la personne enseignante :

9.01

Sous l'autorité de la direction, la tâche générale d'enseignement comprend les attributions caractéristiques suivantes :

- a) la préparation de périodes d'enseignement;
- b) la présentation des périodes d'enseignement dans les limites des programmes autorisés;
- c) le contrôle des présences et des retards des élèves à ses périodes d'enseignement, tel que requis par la direction;
- d) l'évaluation des apprentissages et du rendement des élèves conformément aux politiques édictées par la direction;
- e) l'encadrement pédagogique et disciplinaire des élèves qui lui sont confiés;
- f) la rencontre et l'aide des élèves qui en expriment le besoin;
- g) la planification et la remise du plan d'étude annuel pour chaque discipline;
- h) la surveillance des séances d'examens et d'étude;
- i) l'encadrement des élèves lors d'activités spéciales tenues à l'intérieur et à l'extérieur des heures normales de travail, sous réserve de la clause 9.03;
- j) la relation professionnelle avec les parents quant au comportement et au rendement de l'élève;
- k) la collaboration avec les autres membres du personnel en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les élèves;
- l) la participation aux réunions en relation avec son travail, notamment les réunions de niveau dans la mesure où ces dernières se tiennent dans l'horaire quotidien prévu en 9.03 A).

Tâche éducative de la personne enseignante :

9.02

La tâche éducative des personnes enseignantes, à l'exception des personnes enseignantes du champ 7, des personnes enseignantes en danse et en art dramatique est de soixante-quatre (64) périodes sur un horaire de dix-huit (18) jours: soixante (60) périodes d'enseignement de soixante (60) minutes chacune et quatre (4) périodes de disponibilité pédagogique de quarante-cinq (45) minutes chacune, soit trois mille sept cent quatre-vingts minutes sur dix-huit jours (3 780 minutes / 18 jours). Pour les quatre (4) périodes de disponibilités pédagogiques, deux (2)

périodes sont convenues par la personne enseignante et l'Employeur et apparaissent à l'horaire de dix-huit (18) jours de la personne enseignante et l'équivalent de deux (2) périodes sont déterminées par la personne enseignante à l'intérieur du cycle de dix-huit (18) jours. Si l'horaire est différent, la tâche éducative est ajustée proportionnellement pour équivaloir à ce nombre de minutes. Le cas échéant, les clauses de la convention collective qui y font référence devront être ajustées de la même manière.

Les périodes de cours et de disponibilité pédagogique ne pourront avoir moins de quarante (40) minutes ni plus de soixante (60) minutes.

La tâche éducative des personnes enseignantes du champ 7 (éducation physique) est de soixante-neuf (69) périodes sur un horaire de dix-huit (18) jours: soixante (60) périodes d'enseignement de soixante (60) minutes chacune et neuf (9) périodes de surveillance de plateaux sportifs de quarante-cinq (45) minutes chacune, soit quatre mille cinq minutes sur dix-huit jours (4 005 minutes / 18 jours). Si l'horaire est différent, la tâche éducative est ajustée proportionnellement pour équivaloir à ce nombre de minutes. Le cas échéant, les clauses de la convention collective qui y font référence devront être ajustées de la même manière.

La tâche éducative des personnes enseignantes en danse et en art dramatique est de soixante-neuf (69) périodes sur un horaire de dix-huit (18) jours: soixante (60) périodes d'enseignement de soixante (60) minutes chacune et neuf (9) périodes de disponibilité pédagogique de quarante-cinq (45) minutes, soit quatre mille cinq minutes sur dix-huit jours (4 005 minutes / 18 jours). Si l'horaire est différent, la tâche éducative est ajustée proportionnellement pour équivaloir à ce nombre de minutes. Le cas échéant, les clauses de la convention collective qui y font référence devront être ajustées de la même manière.

La personne enseignante qui dispense des périodes d'enseignement dans plus d'un champ d'enseignement, qui inclut le champ 7, l'art dramatique ou la danse, doit effectuer le nombre de périodes de disponibilité pédagogique correspondant à la discipline pour laquelle il dispense le plus de périodes d'enseignement. Si la personne enseignante dispense le même nombre de périodes d'enseignement dans les deux champs, un calcul au prorata est effectué pour déterminer le nombre de périodes de disponibilité de la personne enseignante.

9.03

- A)** La période de disponibilité pédagogique est consacrée à des mesures d'appui pédagogique, à des activités pédagogiques, à de la récupération, à de l'animation d'activités étudiantes, à des surveillances de groupes d'étude, selon les besoins de l'Employeur. La désignation à ces différentes tâches se fera par la direction du Collège après consultation de la Commission pédagogique conformément à la clause 7.05 h) et à l'intérieur d'un horaire quotidien compris entre 8h30 et 16h30.
- B)** Pour toute activité de niveau annoncée plus de trente (30) jours à l'avance où les élèves sont libérés des cours et ne dépassant pas l'amplitude de l'horaire de travail entre 8h30 et 17h30, une personne enseignante appartenant à la table de ce niveau est tenue de participer à cette activité, et ce, pour la durée complète de celle-ci si sa présence est requise par l'Employeur. Advenant le cas où une activité devait normalement se terminer avant 17h30, mais que cette activité, par un contretemps, dépasse l'amplitude de 17h30, les personnes enseignantes participantes se verront reconnaître une journée d'activité de niveau tel que prévu en 9.03 C).

De plus, pour des besoins d'encadrement, les personnes enseignantes participant à ces activités sont tenues d'accompagner les élèves dans le moyen de transport utilisé lorsque l'Employeur en fait la demande.

- C) Pour une activité de niveau annoncée aux personnes enseignantes plus de trente (30) jours à l'avance où les élèves sont libérés des cours et dépassant l'amplitude normale de l'horaire de travail, les personnes enseignantes appartenant à la table de ce niveau sont tenues d'y participer si leur présence est requise par l'Employeur.

Pour des besoins d'encadrement, les personnes enseignantes participant à ces activités sont tenues d'accompagner les élèves dans le moyen de transport utilisé lorsque l'Employeur en fait la demande.

Toutefois, l'Employeur ne peut obliger une personne enseignante à participer à plus de deux (2) de ces activités de niveau par année. De plus, l'Employeur ne peut obliger une personne enseignante à dormir sur les lieux de l'activité. Par mesure incitative, l'Employeur octroie un montant de quarante dollars (40 \$) par nuit à chaque personne enseignante qui dort sur les lieux de l'activité.

Pour des fins de calcul de cette clause, le total des jours consacrés à ces deux (2) activités de niveau ne peut pas dépasser trois (3).

- D) La tâche de la personne enseignante comprend son implication dans un (1) projet ou une activité d'encadrement s'inscrivant dans la définition suivante:

« Rôle d'organisation et/ou de participation dans un projet ou une activité impliquant des élèves ou créée pour eux et qui demande un investissement en temps de la part de la personne enseignante à l'extérieur de sa tâche d'enseignement. Ces activités ou projets peuvent se dérouler sur une ou plusieurs étapes, à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'horaire quotidien compris entre 8h30 et 16h30. »

Le mécanisme d'attribution des projets ou activités fonctionne comme suit:

- 1) Lors de sa dernière réunion annuelle ou au plus tard le dernier jour ouvrable de l'année précédente, la direction pédagogique soumet à la Commission pédagogique la liste détaillée des activités ou des projets possibles pour l'année scolaire suivante dont le document de référence est l'Annexe X-A. Les membres de la Commission pédagogique peuvent ajouter des projets ou des activités à cette liste. La Commission pédagogique est consultée quant au nombre de personnes enseignantes requises pour chacune des activités ou chacun des projets.
- 2) La direction pédagogique choisit dans cette liste un maximum de cinq (5) activités qu'elle juge prioritaires et décide du nombre de personnes enseignantes nécessaires pour l'accomplissement de chacun de ces projets ou de ces activités.

Pour l'application de la présente clause, une personne enseignante dont la charge d'enseignement est inférieure à soixante-sept pour cent (67 %) ne peut être affectée obligatoirement à une activité ou à un projet prioritaire.

- 3) Au début de l'année scolaire, une assemblée générale des personnes enseignantes, convoquée par la direction et prévue dans l'horaire des journées pédagogiques, est tenue. Le seul sujet abordé lors de cette réunion concerne les projets pédagogiques. Les personnes enseignantes discutent des différents projets et se répartissent selon les projets qui les intéressent. Un tableau de distribution des projets (dont on présente un exemple à l'Annexe X-A) est complété et est remis à la direction par une personne enseignante membre de l'exécutif au plus tard le 22 septembre ou au plus tard le dernier jour ouvrable avant le 22 septembre. Si le tableau ne satisfait pas aux attentes de la direction pédagogique, cette dernière peut demander à certaines personnes enseignantes d'exprimer, si ce n'est déjà fait, un ou deux autres choix.

Advenant le cas où les personnes enseignantes ne s'entendent pas pour compléter le tableau (dont on présente un exemple à l'Annexe X-A) dans le délai prévu, chaque personne enseignante devra remplir et remettre la feuille de consultation individuelle (Annexe X-B) remise par la direction des services pédagogiques dans les sept (7) jours ouvrables suivant sa distribution.

Une personne enseignante peut également soumettre, au plus tard lors de la dernière journée pédagogique de la rentrée, une initiative de projet ou d'activité pour approbation par la Commission pédagogique (Annexe X-C). La Commission pédagogique est l'instance qui détermine si un nouveau projet ou une nouvelle activité soumise par une personne enseignante se qualifie au sens de la présente clause. S'il n'y a pas consensus, l'activité est refusée. En cas de refus, la direction pédagogique doit expliquer par écrit ou lors d'une rencontre sa décision à la personne enseignante concernée.

Pour l'application du consensus: la direction possède un vote et les personnes enseignantes possèdent un vote.

Si une personne enseignante se voit refuser un projet à deux reprises, elle devra choisir un des projets de la liste soumise par la direction pédagogique.

- 4) Dans le cas où les activités ou projets prioritaires soumis par la direction pédagogique ne sont pas comblés, celle-ci procède par affectation en choisissant les personnes enseignantes ayant le moins d'ancienneté dans la discipline en lien avec ce projet ou avec cette activité. Si une activité ou un projet prioritaire n'est pas en lien avec une discipline en particulier, la direction pédagogique procède par affectation en choisissant les personnes enseignantes ayant le moins d'ancienneté école. Pour l'application de la présente clause, aucune personne enseignante ne pourra être affectée obligatoirement à un projet ou à une activité prioritaire deux années consécutives. Le principe précédent d'ancienneté s'applique alors en excluant cette personne enseignante de la liste.

Pour les projets ou activités concernant un champ en particulier, le principe d'affectation précédent s'applique à la condition qu'une autre personne enseignante soit disponible pour combler l'activité prioritaire.

- 5) Pour les personnes enseignantes qui ne sont pas affectées à la liste prioritaire, l'ancienneté est le critère pour l'attribution des activités ou des projets. Pour les

activités ou projets nécessitant une qualification particulière, ce critère prime également. À ancienneté et à qualification égales, c'est la direction des services pédagogiques qui tranche.

Cependant, une personne enseignante qui initie et présente un projet ou qui s'y implique durant quatre (4) années consécutives a la priorité dans l'attribution de ce projet. Nonobstant ce qui précède, la personne enseignante qui cesse de s'impliquer dans un projet durant quatre (4) années scolaires consécutives perd la priorité dans l'attribution de ce projet.

Pour les projets ayant lieu aux deux (2) ans, la personne enseignante doit s'être impliquée dans le projet au moins deux (2) fois dans les quatre (4) années consécutives mentionnées au paragraphe précédent afin d'obtenir ou de conserver sa priorité dans l'attribution.

La personne enseignante en congé autorisé par la loi, la convention collective ou l'Employeur est considérée avoir participé au projet durant son congé aux fins des délais ci-haut mentionnés, à moins qu'elle n'ait choisi un autre projet l'année scolaire où il y a absence.

- E)** La personne enseignante n'est pas tenue de participer à plus de cinq (5) rencontres de niveau par année scolaire, excluant celles se déroulant lors des journées pédagogiques. La direction pédagogique détermine en début d'année scolaire à quelle table de niveau une personne enseignante appartient. Une personne enseignante ne peut appartenir à plus d'une table de niveau.

Lors de la première rencontre de niveau de l'année scolaire, l'Employeur informe les personnes enseignantes des dates des rencontres de niveau. Si l'une des dates doit être changée, les personnes enseignantes sont informées par courriel au moins cinq (5) jours ouvrables avant la nouvelle date de la réunion. Dans tous les cas, l'ordre du jour est envoyé par courriel aux personnes enseignantes au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre. Ces rencontres de niveau doivent se dérouler à l'intérieur d'un horaire quotidien compris entre 8h30 et 16h30.

Si ces délais ne sont pas respectés, l'Employeur ne peut imposer de coupure de salaire ou retirer un congé prévu à la présente convention collective à la personne enseignante qui ne se présente pas à la réunion de niveau.

L'Employeur ne peut imposer de coupure de salaire ou retirer un congé prévu à la présente convention collective à la personne enseignante qui ne se présente pas à une rencontre si cette dernière n'est pas une des cinq (5) rencontres de niveau décrites ci-dessus.

9.04

- a) La personne enseignante qui assume la tâche éducative décrite aux clauses 9.02 et 9.03 touche le traitement prévu à l'échelle des salaires.
- b) La personne enseignante à temps complet qui assume pour toute l'année scolaire une période supplémentaire à la tâche éducative décrite en 9.02 a droit à une compensation monétaire égale à $1/64^1$ du traitement prévu à l'échelle des salaires pour chaque période.

Nonobstant ce qui précède, la personne enseignante à temps complet qui assume pour toute l'année scolaire une période supplémentaire à la tâche éducative décrite en 9.02, dans le champ 7, en danse ou en art dramatique, a droit à une compensation monétaire égale à $1/69^1$ du traitement prévu à l'échelle des salaires pour chaque période.

- c) La personne enseignante qui assume, pour une durée établie après entente écrite entre les parties, une ou plusieurs périodes supplémentaires à sa tâche éducative a droit à une compensation monétaire égale à $1/640^1$ du traitement prévu à l'échelle des salaires.

Nonobstant ce qui précède, la personne enseignante qui assume, pour une durée établie après entente écrite entre les parties, une ou plusieurs périodes supplémentaires à sa tâche éducative, en champ 7, en danse ou en art dramatique, a droit à une compensation monétaire égale à $1/690^1$ du traitement prévu à l'échelle des salaires.

- d) La personne enseignante qui assume une surveillance d'examen ou d'étude autre que celles prévues en 9.04 a), b) ou c) sera rémunérée au taux prévu à l'alinéa c) de la présente clause, et ce, par période.
- e) La personne enseignante qui se porte volontaire et effectue des surveillances de gymnase le midi supplémentaires à sa tâche éducative est rémunérée au prorata du taux horaire d'encadrement sportif et culturel (Annexe I).
- f) La personne enseignante qui assiste la personne enseignante titulaire de la période d'enseignement est rémunérée au taux horaire d'encadrement sportif et culturel (en annexe). Durant ces périodes, la personne enseignante qui assiste la personne enseignante titulaire n'accumule ni ancienneté ni expérience.

9.05

La personne enseignante qui désire remplacer ses périodes de disponibilité pédagogique par des périodes de cours peut le faire si possible et reçoit en échange un montant forfaitaire annuel calculé de la façon suivante : $36.00 \$ \times \text{nombre d'heures d'enseignement acceptés par cycle} \times \text{nombre de cycles}$.

¹ 64 ou 69 périodes par horaire (selon le champ) de dix-huit (18) jours ou l'équivalent lorsque l'organisation de l'enseignement est sur un horaire différent de celui prévu à la clause 9.02. Ce taux s'applique pour toute période (période d'enseignement ou période de disponibilité pédagogique) supplémentaire.

9.06 RÉPARTITION DE LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT

L'Employeur est responsable de l'attribution des tâches à chaque personne enseignante.

Les critères suivants sont pris en considération dans la répartition des tâches à toutes les étapes du processus :

- la qualité du service rendu à l'élève;
- l'expérience et la compétence de la personne enseignante dans la matière et le niveau concernés;
- le respect des besoins pédagogiques du Collège en fonction des parcours et programmes offerts;
- l'équité quant au nombre de planifications et de préparations de cours dans le département;
- la possibilité de créer des tâches d'enseignement équilibrées et viables avec les portions de tâches non comblées au terme du processus;
- le souhait exprimé par la personne enseignante et présenté dans le tableau de répartition des tâches remis à l'Employeur;
- l'ancienneté.

Ces critères ne sont pas présentés en ordre d'importance.

Avant d'offrir à toute personne enseignante une tâche dans sa ou ses spécialités, tel que défini à la clause 2.17, l'Employeur procède ainsi :

Étape 1 : Après la période de choix de cours des élèves, l'Employeur détermine les cours et le nombre de groupes et prépare un tableau des tâches d'enseignement pour toutes les disciplines.

Étape 2 : L'Employeur remet le tableau des tâches disponibles aux responsables de disciplines ou au responsable de champ d'enseignement lorsqu'il n'y a qu'une discipline dans le champ d'enseignement. L'Employeur informe les responsables de disciplines ou de champs de la date limite à laquelle le tableau de répartition de tâches complété doit lui être remis.

Étape 3 : Le responsable de discipline ou de champ doit convoquer les personnes enseignantes permanentes de son champ d'enseignement ou de sa discipline, y compris celles qui sont en congé, à une réunion devant avoir lieu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la remise du tableau des tâches.

Lors de cette réunion, chaque personne enseignante permanente devra, à tour de rôle et selon la procédure établie par les personnes enseignantes du champ ou de la discipline, faire part de son souhait quant à son affectation d'enseignement pour la prochaine année scolaire.

Dans le champ 7, dans le cas où un résiduel de tâche demeure disponible après le choix des personnes enseignantes, celles-ci doivent s'assurer que les périodes de cours d'éducation physique sont d'abord choisies par les personnes enseignantes afin que le Collège puisse avoir la possibilité d'appliquer la clause 3.03 pour le résiduel de tâche.

Avant la date limite fixée par l'Employeur à l'étape 1, le responsable de discipline ou de champ remet à la direction des services pédagogiques la proposition exprimant les souhaits des membres de son champ ou de sa discipline en incluant les tâches non comblées. Une personne enseignante permanente qui est en congé et qui n'assiste pas à la répartition de tâche de son champ ou de sa discipline doit faire parvenir au responsable de champ ou de discipline la liste, par ordre de préférence, des éléments de sa tâche souhaitée si elle veut que son choix soit inclus dans le scénario de tâches remis à la direction. Le scénario remis à la direction doit inclure le souhait de ces personnes enseignantes en congé, mais qui seront présentes lors de la prochaine année scolaire.

Étape 4 : Le plus tôt possible, mais au plus tard le 20 juin, l'Employeur offre à chaque personne enseignante une tâche dans sa ou ses spécialité(s) qui respecte les besoins pédagogiques du Collège et, dans la mesure du possible, qui respecte le tableau de répartition de tâches remis si ce dernier répond aux critères énumérés dans la présente clause.

Les tâches d'enseignement annoncées à l'étape 4 peuvent être modifiées conformément à la clause 9.08.

9.07

La distribution de la charge d'enseignement ne peut avoir pour effet d'obliger une personne enseignante :

- A)** à enseigner des matières qui ne correspondent pas à sa (ses) spécialité(s) à moins qu'il ne s'agisse de matières qui n'exigent pas de spécialités particulières;
- B)** à enseigner plus de deux (2) cours dont les codes de cours sont différents. Dans le cas où un troisième (3^e) code de cours différent est ajouté à la tâche de la personne enseignante, cette personne enseignante reçoit un montant forfaitaire annuel de quatre cents dollars (400 \$);
- C)** Si un quatrième (4^e) code de cours différent est ajouté à la tâche, la personne enseignante reçoit un montant forfaitaire annuel additionnel de quatre cents dollars (400 \$);
- D)** Si un cinquième (5^e) code de cours différent est ajouté à la tâche, la personne enseignante reçoit un montant forfaitaire annuel additionnel de deux cents dollars (200 \$);
- E)** Le montant forfaitaire annuel maximal pouvant être versé à une même personne enseignante est fixé à mille dollars (1000 \$).

Nonobstant les alinéas B) à D) de la présente clause, lorsqu'une personne enseignante dispense un cours ayant deux codes de cours de façon séquentielle (cours séquentiel) dans l'année scolaire dans les mêmes périodes prévues à son horaire pour un seul de ces codes de cours, elle n'a pas droit au montant forfaitaire.

Nonobstant le paragraphe précédent, lorsqu'un cours séquentiel est intégré à la grille-matières du Collège, les personnes enseignantes qui dispensent ce cours ont droit aux montants forfaitaires prévus aux alinéas B) à D) de la présente clause les trois (3) premières années de son implantation.

De plus, lorsque deux cours déjà intégrés à la grille-matières du Collège sont transformés en un cours séquentiel et que ce cours séquentiel comprend le même nombre de périodes par cycle au total que le nombre de périodes par cycle des deux cours initiaux, les personnes enseignantes qui dispensent ce cours n'ont pas droit au montant prévu au paragraphe précédent, à moins d'entente contraire entre les parties.

Les cours séquentiels sont des cours ayant deux (2) codes de cours, mais dont la matière est enseignée une à la suite de l'autre dans les mêmes périodes prévues à l'horaire de la personne enseignante et de l'élève, ce qui fait en sorte que la personne enseignante n'enseigne qu'un code de cours à la fois (par exemple, histoire et géographie en première secondaire pendant l'année scolaire 2018-2019).

9.08

L'Employeur informe la personne enseignante de sa tâche d'enseignement pour l'année scolaire suivante au plus tard le 20 juin. L'Employeur peut modifier cette tâche en raison de possibles réorganisations des cours ou des groupes. Dans ce cas, l'Employeur s'assure d'informer dans les meilleurs délais la personne enseignante concernée en lui expliquant les motifs du changement. L'Employeur informe la personne enseignante de l'ensemble de sa tâche éducative au plus tard le 30 septembre. Une réorganisation des cours et une nouvelle répartition des tâches est possible, après cette date, à la suite d'une entente entre les parties.

9.09

Toute personne enseignante remplit normalement sa tâche dans les locaux de l'Employeur. Elle est tenue d'y être aux moments où les devoirs de sa tâche l'exigent.

9.10

Durant l'année scolaire, la personne enseignante a droit aux congés établis par l'Employeur pour les élèves. De tels congés ne devront toutefois pas empêcher une personne enseignante de fournir le travail autre que la prestation des cours selon les exigences de sa profession (telles que les préparations de cours, les corrections, la remise de notes, les réunions de la Commission pédagogique), le tout en conformité avec les règlements du ministère de l'Éducation.

9.11

Toute personne enseignante dispose à sa discrétion des mois de juillet et août, jusqu'à la première journée du calendrier scolaire du Collège. Sa tâche est répartie entre la première journée du calendrier scolaire du Collège et au plus tard le trente (30) juin.

L'Employeur doit obtenir l'accord du Syndicat sur le calendrier scolaire du Collège si ce dernier débute avant le 1^{er} septembre.

9.12

Le nombre maximum d'élèves par groupe ne doit pas dépasser trente-six (36), à moins d'entente contraire écrite entre les parties (personne enseignante concernée, Syndicat et Employeur). Cette entente se limite à un maximum de trente-sept (37) élèves par groupe, à deux (2) groupes de cours à option et aux groupes des cours d'éducation physique dans l'ensemble du Collège.

Pour les activités intégrées, le maximum d'élèves par groupe ne doit pas dépasser trente-huit (38) avant le 1^{er} avril à moins d'entente contraire écrite entre les parties (enseignant concerné, Syndicat et Employeur). En tout temps, un groupe d'activité intégrée ne doit être composé de plus de quarante (40) élèves.

9.13

À la fin de chaque année scolaire, la personne enseignante reçoit un montant annuel forfaitaire basé sur les listes telles qu'établies au 30 septembre lors de la déclaration officielle des effectifs scolaires. Ce montant forfaitaire est calculé de la façon suivante pour chacun de ses groupes :

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Pour le 35 ^e élève inscrit	2,47 \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle	2,53 \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle	2,60 \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle	2,68 \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle
Pour le 36 ^e élève inscrit	5,55 \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle	5,70 \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle	5,86 \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle	6,02 \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle
Pour le 37 ^e élève inscrit	5,55 \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle	5,70 \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle	5,86 \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle	6,02 \$ X nombre de cycles X nombre de périodes par cycle

ou au prorata exprimé sur cent quatre-vingts (180) jours correspondant au nombre de jours où cette élève ou cet élève aura été inscrit(e).

Pour les activités intégrées, le montant forfaitaire sera fixé comme suit :

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Pour le 35 ^e élève inscrit				
Pour le 36 ^e élève inscrit	2,47 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle	2,53 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle	2,60 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle	2,68 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle
Pour le 37 ^e élève inscrit	2,47 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle	2,53 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle	2,60 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle	2,68 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle
Pour le 38 ^e élève inscrit	5,55 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle	5,70 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle	5,86 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle	6,02 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle
Pour le 39 ^e élève inscrit	5,55 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle	5,70 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle	5,86 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle	6,02 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle
Pour le 40 ^e élève inscrit	5,55 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle	5,70 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle	5,86 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle	6,02 \$ x nombre de cycles x nombre de périodes par cycle

ou au prorata exprimé sur cent quatre-vingts (180) jours correspondant au nombre de jours où cette élève ou cet élève aura été inscrit(e).

Par la suite, les montants annuels forfaitaires prévus au présent article sont majorés conformément au pourcentage d'augmentation de l'échelle de salaire des enseignants des commissions scolaires francophones. Ces montants sont arrondis au centième (100^e) de dollar près.

La majoration qui est établie au 1^{er} avril d'une année scolaire détermine le montant forfaitaire applicable pour toute la durée de l'année scolaire en cours.

Le montant forfaitaire pour une année scolaire est payable en juin à la fin de ladite année scolaire.

Nonobstant ce qui précède, en art dramatique et en danse, si l'Employeur assigne un assistant (tel que prévu au dernier alinéa de la clause 3.03) pour participer aux responsabilités, associées au groupe, de la personne enseignante, le montant prévu à la présente clause n'est pas versé à la personne enseignante pour ce groupe.

9.14

L'Employeur, dans la répartition des tâches d'enseignement, privilégie les tâches d'enseignement à cent pour cent (100 %).

Dans le cas où une personne enseignante à temps complet n'a pas soixante (60) périodes d'enseignement, l'Employeur peut augmenter sa tâche jusqu'à l'équivalent de soixante (60) périodes d'enseignement en y ajoutant les activités définies et prévues à la lettre d'entente n° 1 et énumérées à l'Annexe XIII. Cette annexe est préparée annuellement par l'Employeur selon ses besoins, à la suite des discussions en CRT et à partir des activités prévues à la lettre d'entente n° 1.

La personne enseignante doit proposer à la direction pédagogique ses choix selon les balises et parmi les activités présentées à l'Annexe XIII. Advenant le cas où les propositions des personnes enseignantes dépassent les besoins de l'Employeur, les choix sont accordés par ancienneté.

Si les propositions des personnes enseignantes ne rencontrent pas le besoin de l'Employeur, il peut choisir d'imposer certaines activités pour combler son besoin (selon les activités qui le permettent à la lettre d'entente n° 1), de combler partiellement ce besoin ou ne pas le combler du tout.

L'Employeur peut ajouter des activités à une personne enseignante à temps complet qui se porte volontaire et qui, à la suite de cet ajout, dépasserait soixante (60) périodes d'enseignement. Après entente avec l'Employeur, la personne enseignante peut décider de réduire sa tâche d'enseignement en conséquence ou se retrouver en surtâche.

L'Employeur peut également augmenter le pourcentage de tâche d'une personne enseignante à temps partiel qui se porte volontaire. La personne enseignante verra sa tâche d'enseignement augmenter en conséquence.

9.15

Les réunions de parents tenues après seize heures trente (16h30) doivent avoir lieu la veille d'une journée pédagogique si possible. Dans l'éventualité contraire, au moins deux (2) de ces réunions ont lieu le jeudi soir. Une personne enseignante ne pourra être tenue d'assister à plus de cinq (5) réunions de parents. Advenant le cas où la personne enseignante doit être présente à plus de quatre (4) réunions, elle sera libérée de la présence obligatoire à une demi-journée (1/2) pédagogique au choix de l'Employeur.

9.16

Pour la personne enseignante qui a une période d'enseignement en hockey (champ 7) et qui doit se déplacer à l'aréna avec ses élèves afin de donner sa période d'enseignement, la personne enseignante se voit reconnaître une période à sa tâche et son temps de déplacement

(une heure) lui est payé au taux d'encadrement sportif et culturel, uniquement si elle effectue ce déplacement.

9.17

Le Collège peut libérer une personne enseignante, avec son accord, d'une partie de sa tâche afin de lui attribuer des fonctions autres que de l'enseignement, par exemple la coordination d'un programme ou des fonctions pédagogiques. Les parties conviennent que les fonctions prévues par la présente ne sont pas couvertes par l'accréditation syndicale et qu'elles ne peuvent prévoir la responsabilité d'imposer des mesures disciplinaires. La personne enseignante libérée continue de bénéficier de tous les droits prévus à la convention pendant cette libération.

9.18

L'Employeur peut accorder, par année scolaire, à un maximum de six (6) personnes enseignantes non permanentes une tâche supérieure ou équivalant à soixante-quinze pour cent (75 %) mais inférieure à cent pour cent (100 %) de la tâche éducative décrite à la clause 9.02 et les payer au prorata de leur tâche. Dans ce cas, les périodes de disponibilité pédagogique, prévues à la clause 9.02, devront obligatoirement faire partie de leur tâche comprise entre soixante-quinze pour cent (75 %) et cent pour cent (100 %). Ces personnes enseignantes conservent leur statut de personne enseignante à temps complet, tel que prévu à la clause 2.05, et bénéficient des droits et avantages prévus à la convention collective comme si elles étaient à temps complet.

Dans le cas où plus de six (6) personnes enseignantes non permanentes prévu au premier paragraphe de la présente clause ont une tâche supérieure ou équivalant à soixante-quinze pour cent (75 %) mais inférieure à cent pour cent (100 %) de la tâche éducative décrite à la clause 9.02 à la suite de la répartition des tâches d'enseignement, les parties se rencontrent en CRT afin d'examiner les diverses solutions possibles pour réduire ce nombre, notamment par un réaménagement des tâches ou par l'application de la clause 9.14. Si aucune solution n'est possible, les parties peuvent convenir d'une entente écrite pour déroger à la présente clause.

ARTICLE 10 - CHAMP D'ENSEIGNEMENT

10.01

Le responsable du champ d'enseignement peut être libéré d'une partie de sa tâche de personne enseignante afin d'assumer les responsabilités inhérentes à son poste. Cette libération fait l'objet de consultation auprès des personnes enseignantes du champ d'enseignement et auprès de la Commission pédagogique.

10.02

À moins d'entente contraire entre les parties, toute tâche autre que l'enseignement accomplie pour le compte du champ d'enseignement, à la demande de la direction pédagogique, entre la fin de l'année scolaire et le début de l'année scolaire suivante, est rémunérée en supplément à raison de 1/260 du traitement annuel par jour de travail.

10.03

Avant la fin de l'année scolaire, dans chaque champ d'enseignement, on procède à l'élection du responsable du champ d'enseignement par et parmi les membres du champ d'enseignement pour un mandat d'une (1) année, renouvelable. Il est accepté ou non par l'Employeur. Advenant la vacance du poste après démission, le champ d'enseignement voit à élire un nouveau responsable du champ d'enseignement dans les quinze (15) jours ouvrables de la démission.

Avant la fin de l'année scolaire, dans les champs d'enseignement définis à la clause 2.24 où il y a plus d'une discipline, on procède à l'élection d'un responsable de discipline par et parmi les membres de la discipline pour un mandat d'une (1) année, renouvelable. Il est accepté ou non par l'Employeur. Advenant la vacance du poste après démission, les membres de la discipline voient à élire un nouveau responsable de discipline dans les quinze (15) jours ouvrables de la démission.

10.04

Tâches du responsable de discipline: Sous l'autorité de l'Employeur et à la demande de celui-ci, le responsable de discipline :

1. présente à l'Employeur un bref compte rendu lorsque certains sujets nécessitent une consultation des personnes enseignantes de sa discipline;
2. participe, au besoin, à l'élaboration des programmes locaux en collaboration avec les personnes enseignantes concernées;
3. aide à l'intégration de nouvelles personnes enseignantes, en collaboration avec les collègues immédiats de ces dernières et le responsable de champ;
4. fait connaître à la direction les besoins de matériel pédagogique de sa discipline;
5. participe aux choix de nouvelles personnes enseignantes de sa discipline. Cette procédure ne doit cependant ni entraver ni retarder indûment leur engagement.

10.05

Tâches du responsable du champ d'enseignement: Sous l'autorité de l'Employeur et à la demande de celui-ci, le responsable du champ d'enseignement:

1. représente les membres du champ d'enseignement auprès de l'Employeur;
2. exécute les tâches fixées par l'assemblée du champ d'enseignement;
3. convoque les personnes enseignantes de son champ d'enseignement afin de discuter méthodologie et pédagogie;
4. coordonne l'enseignement des personnes enseignantes de son champ d'enseignement;
5. présente à l'Employeur un bref compte rendu lorsque certains sujets nécessitent une consultation des personnes enseignantes de son champ d'enseignement;
6. participe, au besoin, à l'élaboration des programmes locaux en collaboration avec les personnes enseignantes concernées;
7. aide à l'intégration de nouvelles personnes enseignantes, en collaboration avec les collègues immédiats de ces dernières et le responsable de discipline;
8. lorsqu'il n'y a qu'une discipline dans son champ, fait connaître à la direction les besoins de matériel pédagogique de sa discipline;
9. lorsqu'il n'y a qu'une discipline dans son champ, participe aux choix de nouvelles personnes enseignantes de sa discipline. Cette procédure ne doit cependant ni entraver ni retarder indûment leur engagement;
10. participe à l'élaboration du scénario des tâches;
11. transmet aux personnes enseignantes concernées les informations pertinentes, sauf celles contenues dans les documents déposés par l'Employeur à la CP et qui sont à l'intention de toutes les personnes enseignantes. Ces documents sont transmis par courriel à l'ensemble des personnes enseignantes par l'Employeur.

10.06

Le responsable du champ d'enseignement reçoit annuellement cent quarante dollars (140 \$) par personne enseignante faisant partie du champ d'enseignement.

Pour toute personne enseignante qui n'a pas une tâche éducative complète et qui fait partie du champ d'enseignement, le responsable du champ d'enseignement recevra un montant calculé au prorata annuel correspondant au rapport entre cette partie de la tâche éducative et la tâche éducative prévue à la clause 9.02.

ARTICLE 11 - PERFECTIONNEMENT

11.01

L'Employeur encourage la personne enseignante à s'impliquer dans son développement professionnel. De plus, l'Employeur reconnaît toute l'importance, pour la personne enseignante et pour le Collège, du perfectionnement et fournit aux personnes enseignantes des possibilités réelles de perfectionnement par des activités, des cours ou des travaux utiles et pertinents à l'exercice de la profession enseignante.

11.02

L'Employeur met en œuvre des activités de perfectionnement aux fins suivantes:

- a) soutenir le développement par l'amélioration des compétences générales et des habiletés spécifiques de l'ensemble des personnes enseignantes en relation avec les orientations préconisées par l'Employeur;
- b) améliorer la qualité de l'enseignement par l'apprentissage de nouveaux programmes, de nouvelles stratégies d'enseignement et d'apprentissage, de mesures et d'évaluation, de gestion de classe, de travail d'équipe, etc.;
- c) soutenir les personnes enseignantes en période d'implantation de nouveaux programmes d'étude;
- d) générer une source de motivation pour les personnes enseignantes par l'innovation et l'amélioration graduelle et continue.

11.03

L'Employeur encourage la participation des personnes enseignantes à des colloques, congrès, stages ou formations d'une ou plusieurs journées et aussi à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs ainsi que de participer à des travaux d'ordre éducatif.

11.04

En conséquence, l'Employeur consacre annuellement, pour les fins des études de perfectionnement, une somme de deux cent vingt dollars (220 \$) par personne enseignante à temps complet ou l'équivalent au prorata pour une personne enseignante à temps partiel pour chaque année scolaire.

11.05

Le perfectionnement est discuté au sein de la Commission pédagogique, conformément à la clause 7.05e). La Commission pédagogique est notamment consultée sur les besoins des personnes enseignantes et les priorités de perfectionnement pour l'année scolaire suivante.

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

Un bilan détaillé des opérations est remis au Syndicat deux fois par année. Le premier bilan couvre la période du 1^{er} juillet au 31 décembre et le second couvre la période du 1^{er} janvier au 30 juin.

11.06

Toute personne enseignante permanente peut demander une libération partielle ou totale de sa tâche d'enseignement d'une durée maximale de deux (2) ans, et ce, sans traitement, pour un congé d'études ayant un lien avec l'enseignement.

Pour obtenir un tel congé, la personne enseignante permanente doit présenter une demande écrite à l'Employeur avant le 31 mars pour une participation pendant l'année scolaire suivante ou dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la publication par la direction des services pédagogiques du nombre de groupes pour l'année scolaire suivante, si cette publication a lieu après le 26 mars.

11.07

La personne enseignante, dont le congé d'un (1) an coïncide avec une année scolaire, doit confirmer à l'Employeur au plus tard le 31 mars son retour pour le début de l'année scolaire suivante.

Dans le cas d'un congé de moins d'un (1) an, la personne enseignante doit confirmer sa date de retour à l'Employeur au moins trente (30) jours de calendrier avant son retour.

La personne enseignante doit, à son retour, présenter une attestation officielle des études poursuivies.

11.08

La personne enseignante en congé d'études sans salaire est considérée à l'emploi du Collège pendant la durée d'un tel congé aux fins des années d'expérience, d'ancienneté et autres avantages sociaux, à moins de stipulations expresses dans la présente convention à effet contraire. Elle continue de bénéficier des avantages découlant du Régime d'assurance collective et des autres bénéfices prévus au plan de groupe à la condition d'assumer sa quote-part et celle de l'Employeur, le tout selon les conditions prévues à la convention collective. À cette fin, la personne enseignante doit remettre à l'Employeur une série de chèques postdatés couvrant la prime totale qui lui est applicable pour le plan d'assurance, le 1^{er} jour de chaque mois. À défaut de quoi, l'Employeur peut mettre fin à la participation de la personne enseignante. L'Employeur avisera par écrit la personne enseignante à sa dernière adresse connue de son défaut de payer la prime avant de mettre fin à la participation de la personne enseignante au Régime de l'assurance collective.

Selon les règles applicables de Retraite Québec, la personne enseignante pourra procéder au rachat de son congé à son retour en poste.

11.09

Lorsque préalablement approuvé par l'Employeur, le Collège rembourse à la personne enseignante les frais de déplacement, d'inscription et de séjour encourus pour participer à des activités de perfectionnement prévues au présent article.

ARTICLE 12 – TRANSFERT, CESSION, VENTE OU MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'EMPLOYEUR ET FERMETURE, RÉDUCTION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS, SÉCURITÉ D'EMPLOI, MISE À PIED

12.01

Dans le cas où l'Employeur entreprend des pourparlers en vue de se départir totalement ou partiellement de son établissement scolaire ou de ses responsabilités administratives ou pédagogiques, par cession, vente ou transfert à une commission scolaire, corporation publique, semi-publique ou privée ou encore s'il envisage de procéder à une modification de ses structures scolaires, un tel transfert, vente, cession, modification des structures ou fermeture sont soumis obligatoirement au comité des relations de travail.

12.02

L'Employeur s'engage à soumettre au comité des relations de travail, trois (3) mois avant tout accord ou décision de l'Employeur, tout document ou toute question afin que ce dernier soit en mesure de participer à la réflexion ainsi qu'être en mesure de procéder à des recommandations propres à régler tous les problèmes que pourraient entraîner pour les personnes enseignantes le transfert ou la vente, la cession, la modification des structures ou la fermeture de l'établissement.

12.03

Si, après consultation du CRT, l'Employeur prend la décision de se départir de son établissement scolaire par vente, cession ou autre transaction avec une corporation scolaire publique, semi-publique ou privée, une nouvelle corporation ou coopérative formée, dans l'intervalle, par le groupe des personnes enseignantes peut alors faire une offre, dans un délai de soixante (60) jours, que l'Employeur analyse en priorité.

12.04

Dans le cas où la transaction s'effectue avec une corporation autre que celle éventuellement formée par le groupe des personnes enseignantes, l'Employeur s'engage à inclure, dans les documents requis à la corporation qui transige avec lui, une copie de la convention collective.

12.05

Dans le cas de fermeture de l'institution, l'Employeur et le Syndicat participent sans délai à la constitution d'un comité de placement des personnes enseignantes ainsi mises à pied.

12.06

Dans le cas où l'institution doit réduire ses effectifs enseignants par suite de modifications quelconques, transfert ou réduction des effectifs étudiants, l'Employeur fait parvenir à la personne enseignante un avis écrit au plus tard le premier (1^{er}) mai.

Sous réserve des spécialités énoncées à la clause 2.17, à l'intérieur de la discipline concernée:

1. il met d'abord à pied les personnes enseignantes à la leçon en commençant par les moins anciennes;
2. ensuite, il effectue la mise à pied de toute personne enseignante non permanente en commençant par la moins ancienne; à ancienneté égale, d'abord celle qui a eu le plus grand nombre de contrats à temps partiel; en cas d'égalité, le moins d'expérience; à expérience égale, le moins de scolarité;
3. si les mises à pied des personnes enseignantes non permanentes ne suffisent pas à réduire suffisamment les effectifs enseignants, l'Employeur procède à la mise en disponibilité des personnes enseignantes permanentes en commençant par la moins ancienne; à ancienneté égale, d'abord celle qui a eu le plus grand nombre de contrats à temps partiel; en cas d'égalité, le moins d'expérience; à expérience égale, le moins de scolarité.

12.07

Sous réserve des spécialités énoncées à la clause 2.17, le choix de la discipline où doit se faire d'abord la mise à pied ou la mise en disponibilité relève de la direction des services pédagogiques après consultation du comité des relations de travail.

12.08

Sur réception de l'avis de mise en disponibilité, la personne enseignante permanente peut exercer son droit de supplanter la personne enseignante possédant le moins d'ancienneté dans son champ d'enseignement ou dans un autre champ d'enseignement, si elle a les qualifications requises au sens de la clause 2.17 ou si elle est en mesure de répondre aux critères de la clause 12.11. La personne enseignante permanente ainsi supplantée peut aussi exercer son droit de supplantation aux mêmes conditions précédemment décrites. La personne enseignante ainsi supplantée mise à pied ou mise en disponibilité est réputée avoir été mise à pied ou mise en disponibilité le premier (1^{er}) mai précédent.

12.09

Avant de procéder à tout nouvel engagement, lorsqu'il y a eu précédemment des procédures de mise à pied ou de mise en disponibilité, l'Employeur rengage les personnes enseignantes mises à pied ou mises en disponibilité selon un ordre inverse à celui décrit à la clause 12.06.

Ce droit de rengagement n'existe que pour une période de deux (2) ans à compter de la date de la mise à pied. L'avis est expédié par courrier recommandé à la dernière adresse connue.

La personne enseignante dispose de sept (7) jours ouvrables de la date d'envoi de l'offre pour répondre par écrit à toute offre de rengagement. Le défaut de répondre dans le délai prévu équivaut à un refus de sa part. Tout refus d'une offre de rengagement vaut pour l'année scolaire en cours, à moins que la personne enseignante n'ait fait connaître de façon précise dans sa réponse la nature de sa disponibilité pour l'année en cours.

12.10

Lorsqu'une personne enseignante mise en disponibilité accepte une charge d'enseignement de remplacement, elle conserve son statut (permanent) ainsi que tous ses droits et avantages liés à ce dernier et prévus à la convention collective. De plus, sa priorité d'embauche demeure celle d'une personne enseignante mise en disponibilité, telle que prévue aux clauses 13.01, 13.02 et 13.03.

12.11

A) Une personne enseignante permanente, ayant reçu son avis de mise en disponibilité ou qui est présumée l'avoir reçu au 1^{er} mai par suite d'un processus de supplantation l'ayant affectée et qui ne pourrait se prévaloir de son droit de supplanter une personne enseignante moins ancienne, soit dans un autre champ d'enseignement parce qu'elle ne répond à aucun des critères énoncés à la clause 2.17, soit dans son champ parce qu'elle ne répond qu'au critère de 2.17 c), peut se prévaloir d'une des options suivantes:

a) Si cette personne enseignante a déjà accumulé au moins dix-huit (18) crédits universitaires dans une discipline qui est soit apparentée à un autre champ d'enseignement pour laquelle elle pourrait faire valoir son droit de supplantation, soit fait partie du champ où elle est déjà qualifiée au sens de 2.17c), celle-ci sera présumée répondre aux exigences de qualification de cette discipline et pourra donc faire valoir son droit de supplantation à la condition qu'elle s'engage à compléter les crédits universitaires manquants (au sens de l'alinéa d) de la clause 2.17) dans l'année scolaire qui suit. Pour ce faire :

1. celle-ci pourra assumer sa nouvelle charge d'enseignement dès la rentrée scolaire suivante et se voir accorder accès au budget de perfectionnement afin de couvrir le remboursement de ses frais de scolarité;
2. celle-ci pourra se voir accorder un congé d'études d'une demi-année ou d'une année scolaire complète afin d'aller compléter les crédits universitaires manquants et se voir accorder accès au budget de perfectionnement afin que ce congé d'études (perfectionnement long) puisse être un congé avec solde. Entre-temps, l'Employeur devra pourvoir à son remplacement temporaire en la manière prévue à la présente convention collective.

b) Advenant qu'une personne enseignante refuse d'utiliser une des options suggérées précédemment, elle est mise en disponibilité automatiquement.

B) Pour l'application de la présente clause et en regard à l'accès aux fonds de perfectionnement, le tout sous réserve de la disponibilité de ces fonds, les critères et modalités suivants s'appliquent:

1. la personne enseignante se prévalant de l'option décrite à l'alinéa Aa) 2, aura prioritairement accès au budget de perfectionnement;
2. la personne enseignante se prévalant de l'option décrite à l'alinéa Aa) 1, aura accès prioritairement, dans un deuxième temps, au budget de perfectionnement;

3. advenant le cas où la Commission pédagogique recevrait plus d'une demande d'accès aux fonds dans une même option de priorité ci-haut décrite (1 ou 2) et que les fonds nécessaires ne seraient pas suffisants pour répondre à celles-ci, la Commission devra donner la priorité d'abord à la personne enseignante la plus ancienne; à ancienneté égale, à la personne enseignante ayant le plus d'expérience; à expérience égale, à la personne enseignante ayant le plus de scolarité.

ARTICLE 13 – CHARGE VACANTE, NOUVELLEMENT CRÉÉE OU DE REMPLACEMENT

13.01

Lorsqu'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel est créée ou devient vacante (charge d'enseignement libérée définitivement par sa ou son titulaire), l'Employeur doit en informer toutes les personnes enseignantes à son emploi par voie d'affichage d'une durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Dès le premier jour d'affichage, l'Employeur doit transmettre une copie de celui-ci au Syndicat ainsi que, par courrier recommandé ou par courriel en utilisant la dernière adresse de messagerie connue, à toute personne enseignante en congé autorisé ou mise à pied ou mise en disponibilité.

L'avis d'affichage comporte, entre autres, une description de la charge d'enseignement (champ, discipline, niveau, nombre de groupe-cours), les qualifications requises (clause 2.17) ainsi que la date limite pour poser sa candidature.

Toutefois, une personne enseignante à temps complet ne peut postuler sur une charge qui devient vacante en cours d'année scolaire.

Pendant la période d'été, l'Employeur informe toutes les personnes enseignantes en leur transmettant une copie de l'affichage par courriel en utilisant la messagerie du Collège et s'assure d'informer le responsable du champ d'enseignement ou, à défaut, de communiquer avec une autre personne enseignante du champ d'enseignement.

Lorsqu'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel est créée ou devient vacante (charge d'enseignement libérée définitivement par sa ou son titulaire) durant l'été, toute personne enseignante doit poser sa candidature par écrit dans les sept (7) jours ouvrables suivant la date d'affichage ou de la date d'envoi par courrier recommandé ou par courriel en utilisant la messagerie du Collège.

La présente clause ne s'applique ni à la personne enseignante à la leçon ni à la personne enseignante non permanente qui a reçu, dans les délais prévus, un avis de non-renouvellement.

13.02

Lorsqu'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel est créée ou devient vacante (charge d'enseignement libérée définitivement par sa ou son titulaire) durant l'été, l'ordre de priorité d'engagement est le suivant :

1. la personne enseignante permanente qui répond aux exigences de qualification de la charge d'enseignement (clause 2.17);
2. la personne enseignante permanente mise en disponibilité et qui répond aux exigences de qualification de la charge d'enseignement (clause 2.17);
3. la personne enseignante non permanente qui répond aux exigences de qualification de la charge d'enseignement et qui n'a pas reçu, dans les délais prévus, un avis de non-renouvellement.

Si l'Employeur refuse d'accorder à cette personne enseignante la charge disponible ou vacante, il doit motiver sa décision par écrit à la personne enseignante et au Syndicat. Ce refus peut alors être contesté par le recours à la procédure de grief et d'arbitrage.

13.03

Lorsqu'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel est créée ou devient vacante durant l'année scolaire (charge d'enseignement libérée définitivement par sa ou son titulaire), l'Employeur comble, dans la mesure du possible, la tâche des personnes enseignantes à temps partiel déjà à l'emploi du Collège ou il embauche la personne enseignante mise en disponibilité et qui répond aux exigences de qualification de la charge d'enseignement (clause 2.17).

13.04

La personne enseignante qui accède à un poste de direction peut retourner à l'enseignement dans une discipline pour laquelle sa spécialité la qualifie. Ce retour ne pourra se faire qu'en début d'année scolaire et ne pourra aucunement entraîner la mise en disponibilité d'une personne enseignante permanente ou diminuer en aucune façon la charge de travail d'une personne enseignante permanente. Par contre, dans le cas où ce poste de direction est accordé à une personne enseignante pour une durée indéterminée dans le cadre d'un congé sans solde soumis préalablement au CRT avec copie conforme au Syndicat, ce retour pourra alors avoir lieu à tout autre moment. Ce droit de retour n'est valable que pour une période de trois (3) ans.

Si, au terme de cette période, la personne enseignante choisit de conserver un poste de direction, celle-ci perd son droit de retour ainsi que tous les privilèges y afférant.

ARTICLE 14 – MESURES DISCIPLINAIRES

14.01

Si une personne enseignante cause à l'Employeur un préjudice qui, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut la suspendre de ses fonctions temporairement afin de déterminer la nature de la sanction, laquelle peut prendre forme d'un congédiement. Cette suspension pour fins d'enquête se fait généralement avec maintien du salaire. En cas de telle suspension, l'Employeur dispose de quinze (15) jours pour formuler la sanction, autrement la personne enseignante est réinstallée, confirmée dans ses postes et droits. Elle récupère son salaire si elle en a été privée. Si possible, une réunion du CRT est tenue pendant l'enquête.

14.02

Sauf dans les cas prévus à la clause 14.01, l'Employeur ne peut imposer une sanction ou une suspension ou congédier une personne enseignante sans lui avoir, au préalable, fait part par écrit de ses doléances deux (2) fois dans une même année, pour une question de même nature. Le délai entre les deux (2) avis doit avoir une longueur raisonnable permettant à la personne enseignante de rectifier, s'il y a lieu, la situation. Si, durant les douze (12) mois qui suivent l'émission d'un tel avis, il n'y a aucune récidive, l'avis est réputé ne pas avoir été donné et est retiré automatiquement du dossier de la personne enseignante. Si, durant les douze (12) mois qui suivent l'émission d'un deuxième (2^e) avis sur une question de même nature, il n'y a aucune récidive, l'avis initial ainsi que ce dernier sont réputés ne pas avoir été donnés et sont retirés automatiquement du dossier de la personne enseignante. Cette procédure s'applique aussi pour toute mesure disciplinaire ou remarque défavorable.

14.03

La personne enseignante est toujours informée avant qu'une remarque défavorable ne soit versée à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que la personne enseignante a pris connaissance de la remarque.

14.04

Dans tous les cas de mesures disciplinaires, la personne enseignante peut recourir à la procédure de grief, sauf dans le cas de non-renouvellement.

14.05

Si une personne enseignante formule un grief au sujet d'un avis, d'une sanction, d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur doit établir par preuve les motifs desdits avis, sanction, suspension, congédiement et leur bien-fondé.

14.06

S'il s'agit du congédiement d'une personne enseignante, l'Employeur doit informer par écrit cette personne enseignante de son intention.

Sur réception de cet avis, la personne enseignante peut alors, dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent, faire parvenir à l'Employeur sa démission écrite.

Dans le cas où la personne enseignante ne démissionne pas, l'Employeur doit alors, à l'expiration dudit délai, convoquer, pour le consulter, le comité des relations de travail. La personne enseignante peut, si elle le désire, être entendue devant le comité. Le comité des relations de travail doit fournir sa recommandation dans les dix (10) jours de sa convocation, à moins d'entente contraire entre les parties.

Toute sanction, de quelque nature qu'elle soit, doit être signifiée à la personne intéressée par écrit.

14.07

Une copie de tout avis, remarque défavorable ou de toute mesure disciplinaire adressé(e) à une personne enseignante doit être transmise au Syndicat, à moins que la personne enseignante ne s'y objecte.

14.08

Toute personne enseignante a le droit de consulter son dossier et de prendre copie de son contenu.

14.09

Toute personne enseignante a le droit d'être accompagnée par un représentant syndical lorsqu'elle est convoquée par l'Employeur pour des motifs disciplinaires. Toutefois, une rencontre ne pourrait être retardée pour la simple raison qu'un représentant syndical n'est pas disponible. Dans ce cas, la personne enseignante visée peut se faire accompagner par une autre personne enseignante de son choix travaillant au Collège.

ARTICLE 15 – CONGÉS DE MALADIE

15.01

Toute personne enseignante qui ne peut remplir sa fonction en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie, conformément aux dispositions suivantes :

1. les cinq (5) premiers premiers jours d'absence sont sans perte de gains; la personne enseignante peut utiliser trois (3) de ces journées de maladie pour motifs personnels par année. Pour la personne enseignante engagée pour une partie de l'année scolaire, cette banque de cinq (5) premiers premiers jours est au prorata des jours travaillés;
2. la personne enseignante peut s'absenter pour cause de maladie pendant deux (2) premiers premiers jours consécutifs, et ce, sans perte de gains;
3. à compter du 2^e ou 3^e jour consécutif d'absence pour cause de maladie, la personne enseignante doit fournir à l'Employeur un certificat médical justifiant son absence pour que tout autre jour d'absence soit sans perte de gains jusqu'à la fin de la période de carence du régime d'assurance collective. À compter du 3^e jour d'absence consécutif, si la personne enseignante n'a pas fourni un certificat médical à l'Employeur, les journées d'absence sont avec perte de gains.
4. la période de carence prévue au plan d'assurance-salaire est de quatorze (14) jours;
5. les primes d'assurance-salaire sont assumées par les personnes enseignantes;
6. à la fin de chaque année scolaire, la personne enseignante reçoit cent dollars (100 \$) par jour non utilisé ou au prorata pour chaque fraction de jour non utilisée, pour un maximum de cinq cents dollars (500 \$), si elle n'a pas utilisé l'équivalent de cinq (5) jours parmi les cinq (5) premiers premiers jours prévus à la clause 15.01 1. ou les jours d'absence pour responsabilités familiales prévus à la clause 16.30 D);
7. les jours pour motifs personnels prévus à la clause 15.01 1. ne peuvent être utilisés de façon consécutive.

15.02

Aussi souvent qu'il le désire et dans tous les cas, l'Employeur peut faire examiner par un médecin de son choix, à ses frais, la personne enseignante malade. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle la personne enseignante peut reprendre son travail.

La personne enseignante a également droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. À défaut d'entente sur le choix du troisième médecin, ce dernier est choisi par un arbitre nommé conformément à la clause 28.08.

L'Employeur accepte le choix unanime des deux (2) médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés par l'Employeur.

ARTICLE 16 – DROITS PARENTAUX

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

16.01

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article n'a pas pour effet de conférer à une personne enseignante un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

16.02

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

Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne enseignante reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP ou d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne enseignante partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP ou par l'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne enseignante reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 16.08 ou le congé pour adoption prévu à la clause 16.22.

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

CONGÉ DE MATERNITÉ

16.03

- A)** L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 16.05 et 16.06, doivent être consécutives.
- B)** L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévus au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 16.08 et 16.09, selon le cas.
- C)** La personne enseignante dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste des vingt et une (21) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.
- D)** L'enseignante qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né(e) après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

16.04

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

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

16.05 Suspension du congé

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

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

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

Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

16.06 Fractionnement du congé

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

1. Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation.
2. Si l'enseignante s'absente pour cause d'accident ou de maladie non relié à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines.
3. Si l'enseignante s'absente pour une situation visée à l'article 79.8² de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1): le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

² Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation; elle bénéficie des avantages prévus à la clause 16.11.

16.07

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

16.08 Cas admissible au RQAP ou à l'assurance-emploi

L'enseignante, qui a accumulé vingt (20) semaines de service³ avant le début de son congé de maternité et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a le droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) ⁴ de son traitement hebdomadaire de base⁵ et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, du RQAP ou d'assurance-emploi.

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

Cependant, lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par l'Employeur et le pourcentage de RQAP ou de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des Employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des Employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse Développement des ressources humaines Canada.

³ L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération

⁴ 93 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son traitement.

⁵ On entend par traitement hebdomadaire de base le traitement régulier de l'enseignante incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

16.09 Cas non admissibles au RQAP ou à l'assurance-emploi

L'enseignante non admissible à des prestations du RQAP ou d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'enseignante à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines.

De même, l'enseignante à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines.

16.10

Dans les cas prévus par les clauses 16.08 et 16.09 :

- A) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée;
- B) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicables ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante admissible au RQAP ou à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale à l'Employeur au moyen d'un relevé officiel;
- C) le traitement de base de l'enseignante à temps partiel est établi en vertu de la clause 25.02.

Le salaire hebdomadaire de base de l'enseignante à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'enseignante a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire habituel, il est entendu qu'aux fins de calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

S'il survient une période pendant laquelle l'enseignante en congé spécial prévu à la clause 16.18 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST, cette période sera exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Toutefois, si le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement;

- D) l'indemnité du congé de maternité qui est versée à l'enseignante non rengagée pour surplus de personnel prend fin à la date de sa fin de contrat.

Par la suite, dans le cas où cette enseignante non rengagée pour surplus de personnel est rengagée par l'Employeur, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son rengagement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste du congé de maternité une fois soustraites les semaines correspondant à la période de mise à pied.

16.11

En conformité avec la clause 31.07 de la présente convention collective, toute personne enseignante qui bénéficie d'un congé prévu au présent article sur les droits parentaux bénéficie notamment des avantages suivants :

1. assurance-vie et assurance collective accident-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part et, dans un tel cas, la contribution de l'Employeur prévue par la convention est maintenue;
2. accumulation de l'ancienneté;
3. accumulation de l'expérience;
4. accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
5. accumulation du service aux fins de la permanence;
6. droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

16.12

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

16.13

La personne enseignante peut reporter un maximum de huit (8) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report. À moins d'entente différente avec l'Employeur, le report se situe immédiatement après le congé parental.

Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant les semaines de vacances reportées. Lorsque ce report coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du nombre de semaines reportées.

Pendant ce report de vacances, l'Employeur versera à la personne enseignante la totalité du salaire de vacances annuelles auquel elle avait droit dans la mesure où ce salaire ne lui aurait pas été versé.

16.14

- A)** Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- B)** L'enseignante peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, l'enseignante ne reçoit ni indemnité ni traitement, à moins d'utiliser, pour les motifs prévus à la présente clause, les congés ou les autorisations d'absence suivants :

- a) un ou plusieurs de ses cinq (5) premiers premiers jours d'absence sans perte de gains prévus à la clause 15.01 (1), et ce, pour les motifs prévus à la présente clause;
- b) un ou plusieurs des jours ouvrables d'autorisation d'absence pour obligations familiales sans perte de salaire prévus à la clause 16.30 D), et ce, pour les motifs prévus à la présente clause;
- c) une ou plusieurs des dix (10) périodes d'autorisation d'absence sans perte de salaire prévues à la clause 16.19 c), et ce, pour les motifs prévus à la présente clause.

16.15

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

16.16

L'Employeur 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 du congé.

L'enseignante à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 16.27.

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

16.17

Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

16.18 Affectation provisoire et congé spécial

A) L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

1. elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
2. ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

B) L'enseignante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cette fin.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de l'enseignante et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

C) L'enseignante ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.

D) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement et, pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne 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.

E) 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.

F) Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

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

16.19 Autre congés spéciaux

L'enseignante a droit à un congé spécial sans perte de salaire dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. Pour ces visites, la personne enseignante bénéficie des autorisations d'absence sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) périodes.

16.20

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus par les clauses 16.11 et 16.13, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 16.17. Advenant le cas où l'enseignante visée à l'alinéa a) de la clause 16.19 puisse avoir accès à l'assurance-salaire (article 15), elle pourra, au choix, commencer son congé de maternité au début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement ou se prévaloir, à cette même date, des bénéfices du régime des congés de maladie et d'assurance-salaire jusqu'à la date prévue d'accouchement.

AUTRES CONGÉS PARENTAUX

16.21 Congé de paternité

A) Congé de naissance avec traitement

La personne enseignante a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant.

La personne enseignante a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a lieu après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu. Ce congé peut être fractionné en journées.

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

B) Congé de paternité

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

Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

Pendant les cinq (5) semaines de son congé de paternité prévu au paragraphe précédent, la personne enseignante qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP ou d'assurance-emploi reçoit de l'Employeur une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations parentales du RQAP ou d'assurance-emploi qu'il reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande.

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

Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

La personne enseignante non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ou d'assurance-emploi reçoit pendant le congé de paternité prévu à l'alinéa B) de la présente clause une indemnité égale au traitement qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail.

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

C) Prolongation, suspension et fractionnement du congé de paternité

Les dispositions prévues aux clauses 16.05 et 16.06 et les dispositions prévues à la clause 16.14 B) s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au congé de paternité sans traitement prévu à la présente clause.

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

Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

16.22

- A)** La personne enseignante qui adopte légalement une ou un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives. Ce congé peut prendre effet à compter de la semaine où l'enfant est effectivement au domicile de la personne enseignante ou à compter de l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

Toutefois, pour la personne enseignante admissible au RQAP ou à l'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

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

B) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

Pendant les cinq (5) semaines de son congé pour adoption prévu à l'alinéa A) de la présente clause, la personne enseignante, qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP ou d'assurance-emploi, reçoit de l'Employeur une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations parentales du RQAP ou d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande.

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

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

La personne enseignante non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ou d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à l'alinéa A) de la présente clause une indemnité égale au traitement qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail.

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

Les dispositions prévues aux clauses 16.05 et 16.06 ainsi que les dispositions prévues à la clause 16.14 B) s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au congé d'adoption de cinq (5) semaines prévu à la présente clause.

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

16.23

Le congé pour adoption de cinq (5) semaines ne s'applique qu'à un seul des conjoints dans le cas où les deux conjoints seraient salariés de l'Employeur.

La personne enseignante qui adopte légalement une ou un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption cinq (5) semaines a droit à un congé sans perte de traitement de cinq (5) jours, dont le jour de l'adoption, consécutifs ou non.

La personne enseignante qui adopte l'enfant ou les enfants de sa conjointe ou de son conjoint n'a droit qu'à un congé sans perte de traitement de cinq (5) jours, dont le jour de l'adoption, consécutifs ou non.

16.24

La personne enseignante bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou cet enfant. S'il en résulte une adoption, la personne enseignante peut convertir ce congé sans traitement en congé avec traitement.

La personne enseignante qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient, à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

16.25

Durant le congé pour adoption, le congé sans traitement en vue d'une adoption et le congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement en vue d'une adoption, la personne enseignante bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé de maternité.

16.26

Les clauses 16.22 à 16.25 ne s'appliquent pas à la personne enseignante qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint à l'exception du troisième paragraphe de la clause 16.23.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

16.27

La personne enseignante qui désire prolonger son congé de maternité ou son congé parental, la personne enseignante qui désire prolonger son congé de paternité et la personne enseignante qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie de l'une des deux options ci-après énumérées, et ce, aux conditions stipulées :

- a) Un congé sans traitement ou partiel sans traitement, incluant un congé sans traitement pour une partie d'année, pouvant s'étendre sur une période maximale de deux (2) ans. Ce congé commence immédiatement à la suite des congés de maternité, de paternité, parental ou d'adoption et peut s'étendre jusqu'à cent quatre (104) semaines.

Le retour de ce congé doit coïncider, selon le choix de la personne enseignante, avec une des options suivantes :

- 1) la fin des prestations parentales versées par l'assurance-emploi;
- 2) la fin du report de vacances tel que défini à la clause 16.13;
- 3) le début d'une étape scolaire.

Pendant la durée de ce congé, la personne enseignante est autorisée, à la suite d'une demande écrite d'au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois du changement de régime, lequel doit coïncider avec le début d'une étape : d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas.

Toutefois, si la fin du congé de deux (2) ans se produit en cours d'une année scolaire, la personne enseignante concernée choisit l'une des deux (2) options suivantes :

- i) reprendre le travail selon les dispositions prévues en a1), a2) ou a3);
 - ii) poursuivre son congé sans traitement ou son congé partiel sans traitement jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle son congé sans traitement ou partiel sans traitement prend fin.
- b) Un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Ce congé commence au moment décidé par la personne enseignante et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

Pendant l'un des congés prévus à l'alinéa a) ou b) de la présente clause, la personne enseignante conserve son droit à l'utilisation des jours de maladie, et ce, selon la clause 15.01. Toutefois, cette utilisation n'a pas pour effet de prolonger cette période prévue pour l'un de ces congés.

16.28

Au cours des congés prévus à la clause 16.27, la personne enseignante bénéficie des avantages prévus aux clauses 16.11, 16.13 et 16.17.

16.29

Lorsque la personne enseignante prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité, les congés accordés en vertu de la clause 16.27 a) doivent suivre immédiatement la période du report des vacances.

Congés pour responsabilités familiales

16.30

- A) Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne enseignante dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence. L'aménagement de ce congé est fait conformément à l'alinéa a) de la clause 16.27.
- B) Au lieu de se prévaloir de ce congé, la personne enseignante peut obtenir un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans traitement d'une année scolaire complète. L'aménagement du congé partiel sans traitement est fait conformément à l'alinéa a) de la clause 16.27.
- C) Sous réserve des autres dispositions de la convention, la personne enseignante peut s'absenter de son travail, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant, ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne enseignante agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions (chapitre C-26)*. Ce congé peut être fractionné en journées, et, un congé d'une journée peut aussi être fractionné.
- D) Parmi les dix (10) jours d'absence sans perte de traitement prévus à l'alinéa C) de la présente clause, la personne enseignante a droit à quatre (4) journées d'absence sans perte de traitement.

DISPOSITIONS DIVERSES

16.31

- A) Les congés pour adoption visés à la clause 16.22 et au premier alinéa de la clause 16.24 sont accordés à la suite d'une demande écrite et présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.
- B)
 - 1) Les congés prévus de la clause 16.27 b) sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.
 - 2) Les congés de la clause 16.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance et prévoient l'aménagement de ces congés pour la première année. L'aménagement de ces congés de la seconde année doit avoir été précisé par écrit au moins trois (3) mois avant le début de cette nouvelle année.
 - 3) Dans le cas des congés prévus de la clause 16.27, la demande doit préciser la date de retour au travail.

Les congés pour responsabilités parentales prévus au paragraphe B) de la clause 16.30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} juin précédent.

16.32

L'Employeur doit faire parvenir à la personne enseignante, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de douze (12) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne enseignante à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 16.27.

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

16.33

La personne enseignante à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne enseignante qui veut mettre fin à son congé accordé en vertu de la clause 16.27 avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour.

16.34

La personne enseignante qui prend le congé de paternité prévu à la clause 16.21 ou la personne enseignante qui prend les congés pour adoption prévus aux clauses 16.22, 16.23, 16.24 ou 16.30 bénéficie des avantages prévus aux clauses 16.11 et 16.13, à condition qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 16.17.

16.35

La personne enseignante a le droit de démissionner pour cause de maternité, et ce, sans pénalité pour bris de contrat.

16.36

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

16.37

S'il est établi devant l'arbitre qu'une enseignante qui n'avait pas sa permanence s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé prévu à la clause 16.27 et que l'Employeur a mis fin à son emploi, l'Employeur doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé prévu à la clause 16.27.

16.38

Advenant le cas où Développement des ressources humaines Canada (DRHC) ou le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) permettrait l'accès au régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi dans les cas de congés pour adoption, l'Employeur s'engage à inclure de telles modifications à la présente convention collective en accord avec le Syndicat.

16.39

- A)** L'Employeur s'engage à rencontrer le Syndicat pour discuter et trouver des solutions aux problèmes qui pourraient survenir dans l'un ou l'autre des cas suivants:
1. si développement des ressources humaines Canada (DRHC) ou le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) avait des nouvelles exigences concernant l'accès au régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi;
 2. si, par la suite, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) ou le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) modifiait ses exigences en cours de convention.
- B)** Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux ou au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ARTICLE 17 – CONGÉS SOCIAUX

17.01

La personne enseignante a droit à une autorisation d'absence sans perte de salaire dans les cas et pour le nombre de jours ouvrables indiqués ci-après.

- a) Le mariage de la personne enseignante : sept (7) jours consécutifs, dont le jour du mariage, à condition de donner à l'Employeur au moins cinq (5) jours de préavis, et ce, une (1) fois par année scolaire.
- b) Le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une sœur de la personne enseignante : le jour du mariage.
- c) Le décès de la conjointe ou du conjoint ou de l'enfant de la personne enseignante ou de l'enfant du conjoint ou de la conjointe de la personne enseignante : sept (7) jours de calendrier, dont un maximum de cinq (5) jours payables, incluant le jour des funérailles, consécutifs ou avec une (1) seule interruption.
- d) Le décès du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur, du petit-enfant de la personne enseignante : cinq (5) jours de calendrier, incluant le jour des funérailles, consécutifs ou avec une (1) seule interruption. Cette interruption ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours payables à la personne enseignante n'eut été de l'interruption.
- e) Le décès du petit-enfant du conjoint ou de la conjointe de la personne enseignante : trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles.
- f) Le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père ou d'une grand-mère de la personne enseignante, lorsque le défunt habitait le domicile de la personne enseignante : trois (3) jours consécutifs, dont le jour des funérailles.
- g) Le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père ou d'une grand-mère de la personne enseignante, lorsque le défunt n'habitait pas le domicile de la personne enseignante, et le décès d'un gendre ou d'une bru de la personne enseignante: le jour des funérailles.
- h) Lorsque la personne enseignante change de domicile: le jour du déménagement; cependant, une personne enseignante n'a pas droit à ce titre à plus d'un (1) jour par année scolaire.
- i) Dans une cause matrimoniale où elle est partie: jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables par année scolaire;
- j) À l'occasion des procédures en vue de l'obtention de la citoyenneté canadienne: la personne enseignante concernée bénéficie d'un (1) jour ouvrable par année scolaire.

- k) Tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, catastrophe écologique, etc.) qui l'oblige à s'absenter de son travail : un maximum de trois (3) jours ouvrables par année scolaire, dont le premier jour est puisé dans la banque des cinq (5) premiers premiers jours et les deux (2) autres jours sont sans perte de traitement.

Dans les cas visés aux sous-paragraphe a), c), d), e), f), g) et j) ci-dessus, si l'événement a lieu à plus de trois cents (300) kilomètres du lieu du domicile de la personne enseignante, celle-ci a droit à une (1) journée additionnelle en autant qu'elle assiste à l'événement.

17.02

La personne enseignante qui est appelée à agir comme juré ou à comparaître comme témoin ou qui est partie dans une cause civile où elle n'est pas demanderesse ne subit de ce fait aucune perte de salaire. En contrepartie, celle-ci s'engage à verser à l'Employeur toute allocation ou indemnité de présence autrement reçue.

17.03

Dans tous les cas, la personne enseignante doit prévenir la direction et, à la demande de l'Employeur, produire, dans la mesure du possible, la preuve ou l'attestation de ces faits.

17.04

L'Employeur peut accorder à une personne enseignante qui en fait la demande une autorisation d'absence sans perte de salaire.

ARTICLE 18 – CONGÉS SABBATIQUES

18.01 PROGRAMME VOLONTAIRE DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1) Définition

Le programme volontaire de réduction du temps de travail a pour effet de permettre la réduction de la charge d'enseignement qu'accomplit une personne enseignante à temps complet. La charge annuelle d'enseignement de la personne enseignante participant au programme ne peut être inférieure à quarante pour cent (40 %) d'une charge d'enseignement à temps complet ou supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) d'une charge d'enseignement à temps complet.

2) Application

La participation à ce programme de réduction de temps de travail est volontaire.

3) Admissibilité

La personne enseignante est admissible au programme volontaire de réduction du temps de travail si elle a au moins trois (3) années d'ancienneté.

4) Participation au programme

La personne enseignante qui désire participer au programme volontaire de réduction du temps de travail en fait la demande par écrit à la direction générale avant le 31 mars pour une participation pendant l'année scolaire suivante ou dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la publication par la direction des services pédagogiques du nombre de groupes pour l'année scolaire suivante, si cette publication a lieu après le 26 mars.

L'Employeur doit transmettre à la personne enseignante ayant transmis sa demande dans les délais prescrits une réponse écrite, et ce, au plus tard le 1^{er} mai suivant.

5) La participation au programme est établie selon la demande faite par la personne enseignante.

6) L'Employeur n'est pas tenu d'accepter plus de dix (10) demandes par année scolaire en vertu des clauses 18.01 et 18.05.

7) Priorité

Sous réserve du paragraphe précédent, la priorité est accordée à la personne enseignante ayant le plus d'ancienneté ou, à ancienneté égale, ayant le plus d'expérience et, à expérience égale, ayant le plus de scolarité.

Nonobstant ce qui précède, advenant la nécessité d'opérer un choix entre deux personnes enseignantes, une personne enseignante n'ayant pas participé au programme dans les deux dernières années précédant l'année scolaire où la réduction du temps de travail doit s'appliquer a préséance sur une personne enseignante ayant participé au programme dans les deux dernières années précédant l'année scolaire où le programme doit s'appliquer.

La durée d'un tel congé ne peut excéder deux (2) ans. Cependant, après deux (2) ans, ce congé peut être prolongé après entente entre l'Employeur, le Syndicat et la personne enseignante concernée.

8) Pendant la durée du programme, la personne enseignante est rémunérée en fonction du pourcentage résultant de l'application de la clause 18.01 1). Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que la personne enseignante recevrait si elle ne participait pas au programme.

9) Réduction de la charge d'enseignement et disponibilité

Pendant la durée de sa participation au programme, la charge d'enseignement de la personne enseignante est en fonction du pourcentage résultant de l'application de la clause 18.01 1).

Le pourcentage de réduction de la charge d'enseignement de même que son aménagement sont convenus entre la personne enseignante et l'Employeur, le tout sous réserve du respect des autres dispositions de la convention collective.

Si la répartition des tâches ne peut pas respecter le pourcentage de tâche demandé par la personne enseignante, la direction des services pédagogiques en avise cette dernière avant le 23 avril. La personne enseignante concernée peut alors annuler ou modifier sa demande dans les cinq (5) jours suivant l'avis.

10) Ancienneté

Pendant la durée de sa participation au programme, la personne enseignante se voit reconnaître l'ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.

11) Expérience

Pendant la durée de sa participation au programme, la personne enseignante se voit reconnaître l'expérience comme si elle ne participait pas au programme.

12) Invalidité ou droits parentaux

Lorsqu'une personne enseignante s'absente en raison d'une invalidité ou d'un congé découlant des droits parentaux, la prestation ou l'indemnité versée pendant sa participation au programme est calculée au prorata de sa charge d'enseignement ainsi réduite.

13) Régime de retraite

Sous réserve des lois fiscales en vigueur, pendant toute la durée de sa participation au programme, la personne enseignante se voit reconnaître aux fins de son régime de retraite le service qui lui serait reconnu si elle ne participait pas au programme. Le traitement admissible pour la cotisation de la personne enseignante est celui qu'elle aurait reçu n'eût été de sa participation au programme.

14) Assurance collective et traitement

Pendant sa participation au programme, la personne enseignante ainsi que l'Employeur maintiennent leur participation aux différents régimes d'assurance collective comme si elle ne participait pas au programme.

15) Sous réserve de la présente entente, la participation au programme volontaire de réduction du temps de travail ne peut être concurrente à un autre programme ou congé prévu dans la convention collective, à l'exception des congés découlant des droits parentaux, des absences pour maladie ou invalidité, des congés ou absences pour activités syndicales et des congés sociaux.

18.02 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

L'Employeur reconnaît la nécessité de promouvoir le développement personnel et professionnel de la personne enseignante en permettant à celle-ci de prendre un congé sabbatique à traitement différé.

1. Définition

Le régime consiste à différer une partie de la rémunération de la personne enseignante à une période ultérieure afin d'assurer à cette dernière une rémunération lors d'une période de congé. Ce régime comprend donc une période de prestation de travail et une période de congé.

2. Application

Toutes les personnes enseignantes permanentes à temps complet peuvent adhérer à ce régime et y mettre fin en tout temps, moyennant avis à la direction des services pédagogiques. Toutefois, la période de congé ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit.

a) Congé d'une année scolaire

<u>Contrat</u>	<u>% de la rémunération versée</u>
3 ans	66,67 %
4 ans	75 %
5 ans	80 %

b) Congé de six mois consécutifs

<u>Contrat</u>	<u>% de la rémunération versée</u>
2 ans	75 %
3 ans	83,34 %
4 ans	87,5 %
5 ans	90 %

3. Période de congé

a) Congé d'une année scolaire

Ce congé consécutif sera pris la dernière année de participation au régime tel qu'établi par le contrat.

b) Congé de six mois consécutifs

1. Ce congé consécutif de six (6) mois sera pris à compter du cent unième (101^e) jour de travail de la dernière année du contrat.
2. Si elle le désire, la personne enseignante peut reporter ce congé à la première partie de l'année scolaire suivante si elle avise la direction des services pédagogiques de son intention avant le 15 octobre de la dernière année du contrat, à défaut de quoi le paragraphe précédent s'applique.
3. Lorsque le congé s'applique dans la première partie de l'année scolaire, ce congé se termine immédiatement après le centième (100^e) jour de travail.

4. Admissibilité et conditions

- a) Toute personne enseignante permanente à temps complet peut participer au régime de congé à traitement différé à la condition d'en aviser par écrit la direction générale avant le 31 mars.
- b) N'est pas admissible au régime la personne enseignante en congé couvert par l'assurance-salaire ou en congé sans solde au moment de l'entrée en vigueur du régime.
- c) En aucun cas :
 1. les montants de traitement différé ne pourront être versés à une personne enseignante à compter de sa retraite;
 2. l'application du régime n'aura pour but de différer de l'impôt;
 3. le congé ne pourra être reporté à une période plus de six (6) ans après le début du contrat;
 4. lors de la période de congé, la personne enseignante ne peut recevoir une rémunération de l'Employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance autre que le montant correspondant au pourcentage de son salaire pour la durée de l'entente.
- d) La personne enseignante qui participe au régime doit fournir pendant sa période de travail une prestation de travail égale à celle qu'elle fournirait si elle ne participait pas au régime.

- e) Au terme de sa période de congé, la personne enseignante doit récupérer son poste pour une durée minimale équivalant à son congé.

5. Droits et avantages

- a) Pour toute la durée du contrat, la personne enseignante bénéficie des droits et avantages dont elle jouirait en vertu de la convention, comme si elle n'adhérait pas au régime.
- b) Chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins du régime de retraite en vigueur de la personne enseignante.
- c) 1) Les montants différés par la personne enseignante seront conservés par l'Employeur.
2) Durant le congé, les montants différés accumulés au profit de la personne enseignante lui sont remis en suivant la séquence de paye du Collège.

6. Retraite, démission, congédiement, désistement volontaire, non-renouvellement

Le contrat prend fin à la date de l'événement et le cumul des sommes fiduciaires est remis à la personne enseignante, moins la somme des cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées aux fins du régime de retraite.

7. Mise en disponibilité

- a) Dans le cas où la personne enseignante serait mise en disponibilité en vertu de la clause 12.06, il y a continuité du contrat jusqu'au 30 septembre de l'année scolaire suivante, date à laquelle les dispositions du paragraphe précédent s'appliqueront si la personne enseignante n'est pas rappelée.
- b) Si la mise en disponibilité coïncide avec l'année du congé, la personne enseignante bénéficie de tous les avantages que lui confèrent ce régime de traitement différé et sa mise en disponibilité ne sera effective que l'année scolaire suivante.

8. Interruption de participation

a) Congé de maternité ou d'adoption

- i) Le congé, s'il est en cours, ne peut être interrompu pour permettre la prise d'un congé de maternité ou d'adoption.
- ii) Si le congé de maternité ou d'adoption a lieu durant la période de prestation de travail, le contrat est interrompu et prolongé d'autant après son terme puisque les dispositions de l'entente pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent.
- iii) Si le congé de maternité ou d'adoption a lieu avant la période de congé du régime et se continue durant la période de congé du régime, la personne enseignante choisit :

- 1) de reporter le congé prévu à une prochaine année scolaire;
- 2) de mettre fin au contrat en se désistant.

b) Invalidité

- i) Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir lieu. L'invalidité est considérée comme débutant le jour du retour au travail si la personne enseignante est encore invalide. Elle a alors droit à une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.
- ii) Si l'invalidité survient durant la période de prestation de travail :
 - 1) la personne enseignante peut se désister et recevoir sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier;
 - 2) la personne enseignante peut continuer sa participation au contrat en reportant son congé à une prochaine année scolaire et recevoir sa prestation d'assurance-salaire basée sur le traitement prévu au contrat.

9. Décès

Dans le cas du décès de la personne enseignante, le contrat cesse comme s'il s'agissait d'un désistement volontaire sans toutefois être sujet à une cotisation aux régimes de retraite.

18.03 CONGÉ SANS SOLDE

Toute personne enseignante permanente peut obtenir un congé sans solde pour un (1) an en faisant parvenir sa demande à la direction générale avant le 31 mars. L'Employeur ne peut refuser un tel congé sans raison valable.

La durée d'un tel congé ne peut excéder trois (3) ans. La personne enseignante continue à accumuler de l'ancienneté au cours du congé.

18.04 RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

- 1) Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, la personne enseignante doit au préalable s'assurer qu'elle est admissible à un tel régime et aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La personne enseignante signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie à l'Employeur.

La personne enseignante transmet à l'Employeur la confirmation de Retraite Québec qu'elle est admissible à un tel régime.

- 2) Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à une personne enseignante de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être

inférieur à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.

- 3) La personne enseignante à temps complet ou à temps partiel participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRCE, RRF, RREGOP ET RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
- 4) Aux fins du présent article, le mot «entente» signifie l'entente mentionnée à l'annexe IX.
- 5) a) La personne enseignante qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit à l'Employeur normalement avant le 31 mars précédant l'année d'engagement où doit débuter la mise à la retraite de façon progressive.

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

c) En même temps que sa demande, la personne enseignante fournit à l'Employeur une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
- 6) L'Employeur ne peut refuser sans motifs valables la demande de la personne enseignante de se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 7) L'Employeur répartit la tâche de la personne enseignante en tenant compte du pourcentage de temps travaillé; la répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.
- 8) La personne enseignante a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche qu'elle assume par rapport à la tâche de la personne enseignante à temps complet.
- 9) Les avantages découlant des régimes d'assurances sont ceux prévus à l'article 19.
- 10) La personne enseignante peut utiliser, à raison d'un jour par jour, les jours de congé de maladie à son crédit pour réduire le nombre de jours de travail précédant immédiatement la fin de l'entente.
- 11) Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins des régimes de retraite RRCE, RRF, RREGOP et RRE, est celui que la personne enseignante aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance invalidité s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ne s'était pas prévalu du régime.
- 12) La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite RRCE, RRF, RREGOP et RRE.

- 13) Pendant la durée de l'entente, la personne enseignante doit verser les cotisations ou contributions aux régimes de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne enseignante ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 14) Pendant la durée de l'entente, la personne enseignante accumule l'ancienneté et l'expérience comme si elle ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 15) La personne enseignante a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
- 16) Dans le cas où la personne enseignante n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la personne enseignante aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) années.

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

- 17) a) Advenant la retraite, la démission, le bris de contrat, le renvoi, le non-renouvellement, le décès de la personne enseignante, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 18.05 16), l'entente prend fin à la date de l'événement.
- b) Dans la mesure et aux fins prévues par règlement :
 1. l'entente devient nulle dans le cas où la personne enseignante cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente;
 2. l'entente prend fin :
 - dans le cas où la personne enseignante cesse volontairement de participer à un régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente;
 - dans le cas où la personne enseignante et l'Employeur décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un an après la date fixée pour le début de l'entente.
 3. Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminées pour chacune des circonstances, de la manière prévue par règlement.
- 18) La personne enseignante démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.

- 19) L'Employeur et la personne enseignante signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive prévue à l'Annexe IX.

18.05 CONGÉ À TEMPS PARTIEL

Toute personne enseignante permanente à temps complet qui désire obtenir un congé à temps partiel pour l'année d'enseignement suivante doit formuler sa demande par écrit à la direction générale. La demande doit être adressée avant le 31 mars ou dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la publication par la direction des services pédagogiques du nombre de groupes pour l'année scolaire suivante, si cette publication a lieu après le 26 mars.

Si, après la distribution des tâches d'enseignement par la direction des services pédagogiques, il existe des tâches à temps partiel disponibles qui permettent à la personne enseignante permanente à temps plein de rencontrer les conditions énumérées dans le premier alinéa et que sa spécialité la rende apte à assumer cette tâche à temps partiel, ce congé lui sera accordé.

Si la répartition des tâches ne peut pas respecter le pourcentage de tâche demandé par la personne enseignante, la direction générale en avise cette dernière avant le 23 avril. La personne enseignante concernée peut alors annuler sa demande dans les cinq (5) jours suivant l'avis.

Avant le premier (1^{er}) mai, la direction générale soumet au CRT la réponse pour chaque demande de congé à temps partiel.

La personne enseignante permanente en congé à temps partiel, en vertu de la présente clause, conserve son statut de personne enseignante à temps complet. Les conditions de travail de cette personne enseignante sont donc celles prévues à la convention collective pour une personne enseignante permanente à temps complet, sauf pour ce qui est du salaire et des avantages monétaires, qui sont calculés au prorata de sa tâche. Conséquemment, la personne enseignante en congé à temps partiel accumule aussi son ancienneté et son expérience comme si elle était à temps complet.

Dans le cas où deux (2) personnes enseignantes d'une même matière demandent un congé à temps partiel, ce congé est octroyé.

L'Employeur n'est pas tenu d'accepter plus de dix (10) demandes par année scolaire en vertu des clauses 18.01 et 18.05.

Sous réserve du paragraphe précédent, la priorité est accordée à la personne enseignante ayant le plus d'ancienneté ou, à ancienneté égale, ayant le plus d'expérience et, à expérience égale, ayant le plus de scolarité.

La durée d'un tel congé ne peut excéder deux (2) ans. Cependant, après deux (2) ans, ce congé peut être prolongé après entente entre l'Employeur, le Syndicat et la personne enseignante concernée.

ARTICLE 19 – AVANTAGES SOCIAUX

19.01

Les personnes enseignantes couvertes par l'unité d'accréditation adhèrent au régime de retraite des enseignants ou au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

19.02

L'Employeur et le Syndicat conviennent de la mise en vigueur d'un régime d'assurance collective accident-maladie obligatoire, qui peut aussi comporter des bénéfices d'assurance-vie, le tout selon les conditions énoncées au présent article.

19.03

Le choix du régime et de ses modalités relève entièrement du Syndicat. Le choix de l'assureur relève conjointement de l'Employeur et du Syndicat et, à la requête de l'Employeur et du Syndicat, un appel d'offres doit être fait.

À défaut d'entente entre les parties dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'appel d'offres, l'une ou l'autre des parties pourra référer le choix de l'assureur au tribunal d'arbitrage pour adjudication finale.

19.04

Le régime d'assurance collective se divise en 4 sections :

- A. Assurance-maladie (Individuel, monoparental et familial);
- B. Assurance-salaire courte et longue durée;
- C. Assurance-vie et assurance-vie facultative;
- D. Mort, mutilation ou accident (MMA).

À compter du 1^{er} septembre 2005, l'Employeur s'engage à contribuer au paiement mensuel de la prime d'assurance collective pour chacune des personnes enseignantes en lien d'emploi qui adhèrent ou qui adhéreront au régime. Cette participation de l'Employeur exclut toute contribution à la couverture d'assurance-salaire courte et longue durée.

La contribution de l'Employeur pour chaque personne enseignante est fixée à quarante pour cent (40 %) du coût total (A+B+C+D) de la prime.

Pour chaque personne enseignante, la contribution totale de l'Employeur doit prioritairement être distribuée à la section D, ensuite à la section A et enfin à la section C.

L'Employeur fournit un résumé du régime d'assurance collective à chaque personne enseignante.

19.05

À moins d'entente entre les parties, si les personnes enseignantes décident de changer de régime (bonification du régime) durant l'application de la présente convention collective, l'Employeur est tenu de verser uniquement la portion pour laquelle il aurait contribué si les personnes enseignantes avaient conservé le même régime que celui en vigueur le 1^{er} septembre 2018.

Pour la durée de la présente convention collective, si une personne enseignante qui possédait une couverture d'assurance-vie facultative à laquelle l'Employeur contribue et qu'elle décide de changer de plan de protection, l'Employeur est exempté de sa contribution pour les frais d'assurance-vie facultative.

Pour la durée de la présente convention collective, les personnes enseignantes nouvellement embauchées adhèrent au plan de base d'assurance collective (volets A plan familial, monoparental ou individuel-B-C-D) et l'Employeur est exempté de contribuer aux frais d'assurance-vie facultative.

19.06

L'Employeur déduit de chaque paie en tranches égales la part de la prime des personnes enseignantes participant au régime des assurances collectives et fait parvenir mensuellement à la compagnie d'assurances désignée le total des primes, soit la part de la personne assurée et la part de l'Employeur.

19.07

Dans tout cas de congé sans salaire, la personne enseignante peut, si elle le désire, maintenir en vigueur sa protection d'assurance collective pour la durée d'un tel congé à la condition de payer d'avance chaque mois la prime totale d'assurance exigible, sauf indication contraire.

ARTICLE 20 – FRAIS DE DÉPLACEMENT

20.01

Lorsque la personne enseignante, conformément à la clause 8.04, donne de l'enseignement dans plus d'une institution, l'Employeur s'engage à assumer les frais de déplacement:

- a) entre l'institution principale et l'autre (ou les autres) institution(s) (au cours d'une même journée) si elles sont distantes de plus d'un (1) kilomètre, la portion qui excède un (1) kilomètre est payable;
- b) entre le domicile de la personne enseignante et l'autre (les autres) institution(s) si cette (ou ces) dernière(s) est (sont) située(s) à cinq (5) kilomètres de plus que la distance entre ledit domicile et l'institution principale.

20.02

L'Employeur s'engage aussi à assumer les frais de déplacement et de séjour encourus par la personne enseignante lorsque celle-ci participe, à la demande dudit Employeur, à des activités occasionnelles (congrès, commissions, comités, activités sportives, culturelles et toute autre activité parascolaire) non prévues dans sa tâche régulière.

20.03

L'Employeur assume les frais mentionnés en 20.01 et 20.02 selon les critères et les barèmes qu'il établit après consultation avec le comité de relations de travail.

ARTICLE 21 – LANGUE DE TRAVAIL

21.01

Les parties reconnaissent le français comme la seule langue de travail et aucune personne enseignante n'utilise une autre langue dans l'exercice de ses fonctions, sauf si elle enseigne une langue seconde ou étrangère.

Aucune personne enseignante ne peut refuser, en vertu du paragraphe précédent, d'utiliser des instruments de travail conçus ou rédigés dans une autre langue.

21.02

La personne enseignante dont la langue maternelle est le français ne verra pas ses chances d'avancement et de promotion diminuées du seul fait qu'il lui est impossible de s'exprimer dans une autre langue.

ARTICLE 22 – COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT)

22.01

Le comité des relations du travail (CRT) est composé de trois (3) membres choisis par le Syndicat et de trois (3) membres choisis par l'Employeur.

22.02

Ce comité consultatif a pour fonction d'étudier toute question qui touche l'application de la convention collective, les relations entre l'Employeur, le Syndicat et ses membres et, notamment, tout litige relatif à l'interprétation et à l'application de la convention collective soumis par l'une ou l'autre partie.

22.03

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 cinq (5) jours ouvrables à compter de la convocation.

22.04

L'Employeur doit convoquer le CRT et celui-ci doit siéger dans les cas suivants:

- a) le retard ou le refus dans l'attribution de la permanence;
- b) tout litige relatif à la reconnaissance des années d'expérience de la personne enseignante;
- c) tout litige consécutif à l'attribution ou à la modification de la tâche d'une personne enseignante et du classement provisoire;
- d) les mesures susceptibles de protéger l'emploi des personnes enseignantes advenant une diminution sensible du nombre d'élèves;
- e) le non-renouvellement par l'Employeur d'une personne enseignante à temps complet ou à temps partiel non permanente, si celle-ci en fait la demande par écrit dans un délai de quinze (15) jours de la signification du préavis prévu à la clause 8.06;
- f) le congédiement ou la suspension d'une personne enseignante, l'imposition d'une sanction ou de toute plainte si la personne enseignante y consent;
- g) tout litige relatif aux implications contractuelles d'une perturbation ou d'une interruption de la marche normale de l'institution;
- h) tout litige relatif à la création, à la fusion et au réaménagement des champs d'enseignement;
- i) tout litige relatif à la liste d'ancienneté;

- j) toute question relative aux clauses 11.02 et 18.05;
- k) tout litige relatif à l'article 11 sur le perfectionnement;
- l) la création des champs d'enseignement ainsi que la détermination des critères pour la création ou la modification de ces champs et pour la libération des responsables des champs d'enseignement;
- m) la modification de la grille-matières, afin de déterminer l'emplacement des nouveaux cours ou activités intégrées dans le tableau apparaissant à la clause 2.24;
- n) au moins une fois par année, normalement en mai, pour faire le point sur les projets pédagogiques, notamment sur les critères d'acceptation et toutes demandes de modification à apporter au nombre de personnes enseignantes attitrées à un projet qui a été réalisé au cours de l'année scolaire;
- o) la liste des besoins en disponibilité pédagogique de l'Employeur prévue à la clause 9.03 A);
- p) au moins une fois par année, pour faire le point sur les procédures en place et le rôle des différents intervenants œuvrant auprès des élèves à besoins particuliers, dans l'objectif de revoir ces procédures, le cas échéant, notamment pour limiter les problèmes de charge de travail supplémentaire des personnes enseignantes en lien avec les plans d'intervention de ces élèves;
- q) afin de consulter le Syndicat sur le contenu de l'Annexe XIII et les besoins du Collège, et ce, avant la publication de l'Annexe XIII concernant les activités prévues à la clause 9.14 et à la lettre d'entente n° 1;
- r) lors du dépôt d'un grief.

22.05

Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être adopté et signé par les parties au plus tard à la réunion suivante; il peut l'être en tout ou en partie séance tenante. Le procès-verbal ne doit contenir que les attendus, les propositions et, s'il y a lieu, les règlements.

Il est transmis par l'Employeur à la présidente ou au président ou à la ou au secrétaire du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'adoption et à la personne enseignante impliquée.

22.06

Le défaut par la partie syndicale du CRT de se conformer soit à sa procédure interne, soit à la procédure prévue par la convention, n'entraîne pas la nullité d'une décision prise par l'Employeur.

22.07

Dans les vingt (20) jours suivant la signature de la présente convention collective, chaque partie nomme ses représentantes ou représentants et en informe l'autre par écrit. Le mandat est d'une durée d'un (1) an et renouvelable. Une représentante ou un représentant demeure en fonction tant qu'il ne démissionne pas ou qu'il n'est pas révoqué par son mandant.

22.08

Toute recommandation du CRT est nulle et sans effet si chacune et chacun des membres de l'une ou l'autre des parties n'a pas été dûment convoqué.

22.09

À l'occasion de la première réunion annuelle, le CRT s'élit une présidente ou un président et une secrétaire ou un secrétaire. Chaque partie occupe l'un des deux postes alternativement d'année en année.

22.10

Les recommandations du comité des relations de travail ne valent que si elles sont exprimées à la pluralité des voix, à moins de stipulations contraires dans la convention.

22.11

La partie qui convoque une réunion du CRT transmet à l'autre partie un avis écrit de convocation et le projet d'ordre du jour comportant tout point que soit l'Employeur soit le Syndicat veut y inscrire. Cet ordre du jour doit également être affiché à l'attention de l'ensemble des personnes enseignantes.

22.12

L'Employeur fournit aux membres du CRT la liste des personnes enseignantes qui ont adressé une demande selon les dispositions de l'article 18, en précisant l'article invoqué.

ARTICLE 23 - CLASSEMENT

23.01

Le classement d'une personne enseignante est déterminé par sa scolarité et son expérience.

23.02

La scolarité d'une personne enseignante est évaluée conformément aux dispositions du *Manuel d'évaluation de la scolarité* du ministère de l'Éducation.

23.03

La personne enseignante remet à l'Employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et professionnelle au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement, s'il s'agit d'une nouvelle personne enseignante, ou conformément à la clause 25.05, s'il s'agit d'une personne enseignante qui est reclassée. L'Employeur atteste à la personne enseignante, par écrit, qu'il a reçu ces documents.

Dans le cas où la personne enseignante veut conserver un original, elle peut remettre une copie, mais l'Employeur se réserve le droit d'exiger l'original n'importe quand pour fins de vérification.

23.04

S'il s'agit d'une nouvelle personne enseignante, l'Employeur procède au classement provisoire de cette personne enseignante en se basant sur le *Manuel d'évaluation de la scolarité* du ministère de l'Éducation, ou par analogie avec des cas semblables dudit *Manuel* si le cas présenté par la personne enseignante n'est pas prévu au *Manuel*, pour établir sa scolarité et, selon les règles établies à la clause 23.10, pour déterminer les années d'expérience.

23.05

L'Employeur procède à ses frais à l'évaluation de la scolarité de toute personne enseignante pour laquelle s'appliquent les clauses 23.03, 23.04 et 23.07 et ce, conformément au *Manuel d'évaluation de la scolarité* en vigueur. Le résultat de cette évaluation correspond à l'attestation officielle de scolarité de la personne enseignante et elle doit être signée par l'Employeur. Cette attestation officielle de scolarité doit être remise à la personne enseignante avec copie au Syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la remise par la personne enseignante des documents pertinents à l'Employeur.

23.06

Une demande d'évaluation de scolarité ne peut avoir pour résultat de réduire le nombre d'années de scolarité attestées avant cette demande.

Pour accéder à une catégorie supérieure, une personne enseignante doit satisfaire, quant à sa scolarité, aux règles énoncées dans le *Manuel d'évaluation de la scolarité*.

23.07

Si une personne enseignante a droit à un reclassement selon les clauses 23.03 et 23.05 et si la nouvelle classification est inférieure à celle déjà reconnue par l'Employeur à la personne enseignante impliquée, les dispositions prévues à la clause 23.06 s'appliquent. Par contre, si la nouvelle classification est supérieure à celle déjà reconnue par l'Employeur à la personne enseignante impliquée, le traitement de cette personne enseignante est ajusté, le cas échéant, rétroactivement à la première journée de l'année scolaire en cours ou au 1^{er} janvier de l'année de la demande faite selon les clauses 23.03 et 25.05, que la personne enseignante soit ou non au service de l'Employeur.

23.08

Dans le cas d'une nouvelle personne enseignante, l'attestation officielle de scolarité émise en vertu de la clause 23.05 détermine sa scolarité. Si cette attestation officielle de scolarité assure à la personne enseignante une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établie par l'Employeur, le traitement de cette personne enseignante est ajusté rétroactivement au premier jour du début de sa prestation de travail, que la personne enseignante soit ou non encore au service de l'Employeur. Si cette attestation officielle de scolarité assure à la personne enseignante une scolarité inférieure à celle du classement provisoire, le salaire de cette personne enseignante est ajusté au montant prévu à l'échelon correspondant à la scolarité que lui reconnaît effectivement cette attestation officielle. Le rajustement s'effectue à partir de la date de réception par l'Employeur de ladite classification officielle et l'Employeur ne peut réclamer ou déduire du salaire de la personne enseignante concernée les sommes versées en trop conformément à la classification provisoire préalablement en vigueur.

23.09

- a) La personne enseignante qui se croit lésée dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle de scolarité émise en vertu de la clause 23.05 peut, dans les soixante (60) jours de la date de réception de son attestation officielle (excluant les mois de juillet et août) déposer une demande de révision au Comité de révision de la scolarité prévu au paragraphe b) de la présente clause. Le Syndicat peut aussi déposer une telle demande au Comité de révision de la scolarité aux mêmes conditions.
- b) Le Comité de révision de la scolarité est composé d'un représentant du ministère de l'Éducation qui agit comme président du Comité, d'un représentant de l'Employeur et d'un représentant de la FNEEQ.
- c) 1. Les décisions du Comité de révision de la scolarité se prennent à majorité des voix. Lorsque le Comité juge que le cas qui lui est soumis est prévu au *Manuel d'évaluation de la scolarité*, il recommande une évaluation de scolarité basée sur le *Manuel*. Cette décision est finale et sans appel et lie la personne enseignante, le Syndicat et l'Employeur. S'il y a lieu, une nouvelle attestation officielle de scolarité est alors émise conformément à la recommandation du Comité. Le Comité doit faire parvenir sa décision et, s'il y a lieu, la nouvelle attestation à la personne enseignante concernée, ainsi qu'une copie au Syndicat et à l'Employeur.

2. Lorsque le Comité juge que le cas n'est pas prévu par le *Manuel*, il en fait part à la ou au ministre.
 3. Le Comité peut joindre à sa décision une recommandation à la ou au ministre lorsque la demande de révision peut faire l'objet soit d'une évaluation de « qualifications particulières », soit d'une « décision particulière » relative à une règle d'évaluation du *Manuel d'évaluation de la scolarité*. Une telle recommandation ne constitue pas une décision, au sens du point 1 de la clause 23.09 c), et ne lie pas la ou le ministre, le Syndicat, l'Employeur et la personne enseignante que si la ou le ministre y donne suite.
 4. Si la décision de la ou du ministre faisant suite à la recommandation du Comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes d'une personne enseignante, l'Employeur fait parvenir à cette dernière une nouvelle attestation officielle de scolarité. Lorsque la décision de la ou du ministre donne suite à la recommandation du Comité et que cette décision n'implique pas un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes de la personne enseignante, l'Employeur l'en avise par écrit.
- d) Les clauses 23.06, 23.07 et 23.08 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, lorsque, à la suite d'une décision du Comité de révision de la scolarité, il y a émission d'une nouvelle attestation officielle de scolarité.
 - e) Les honoraires et dépenses d'un membre du Comité sont à la charge de ceux ou celles qui l'ont désigné.

23.10

Aux fins d'application de la présente convention, constitue une année d'expérience:

- a) toute année d'enseignement à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée;
- b) chacune des dix (10) premières années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement ainsi que chaque tranche de deux (2) années supplémentaires. Dans tous les cas, seuls les nombres entiers sont considérés. Ces années peuvent toutefois s'accumuler à même des expériences d'une durée minimum d'un (1) mois lorsque ces expériences ainsi évaluées ne s'ajoutent pas à une année d'expérience déjà reconnue;
- c) pendant une même année d'engagement, l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours à temps complet effectué comme personne enseignante, à temps partiel ou comme suppléante occasionnelle, dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée;

- d) toute période de moins de quatre-vingt-dix (90) jours pertinente pour fins de reconnaissance d'expérience au sens de l'alinéa c) de la présente clause peut s'accumuler.

Aux fins d'application du présent alinéa, constitue une (1) année d'expérience :

1. l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours à temps complet effectué pendant une période ne dépassant pas deux (2) années d'engagement consécutives;
2. l'équivalent de cent vingt (120) jours à temps complet effectué pendant une période de plus de deux (2) années d'engagement consécutives.

23.11

En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience par année d'engagement au cours de laquelle une personne enseignante a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique, ni pour toute année pendant laquelle une personne enseignante a exercé un métier ou une profession qui est en rapport avec la fonction qu'elle exerce à l'institution.

23.12

Toute personne enseignante peut déposer un grief concernant l'évaluation de ses années d'expérience, conformément à l'article 28 de la convention collective. Le Syndicat peut aussi agir au même effet.

23.13

Une copie de toute décision concernant le classement ou le reclassement d'une personne enseignante (décision concernant l'expérience ou la scolarité) doit être transmise au Syndicat en même temps qu'à la personne enseignante concernée.

ARTICLE 24 – CHARGE PUBLIQUE

24.01

La personne enseignante qui est candidate à la fonction de député fédéral, provincial, de mairesse ou de maire, d'échevin ou de commissaire d'école, conseillère ou conseiller municipal a le droit, après en avoir informé l'Employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération si son absence est nécessaire pour les fins de la candidature ou pour les fins de ses fonctions, si elle est élue.

24.02

Si la personne enseignante est appelée à remplir une des fonctions ci-haut mentionnées ou si elle les remplit effectivement et qu'alors les devoirs de cette fonction portent préjudice à sa tâche professionnelle dans l'institution, l'Employeur et la personne enseignante concernée pourront convenir de modalités permettant à cette dernière de poursuivre sa prestation d'enseignement ou même de prendre un congé sans salaire, si nécessaire.

24.03

À l'expiration de son congé sans salaire, la personne enseignante pourra reprendre un poste semblable à celui qu'elle détenait au moment de sa permission d'absence, dès qu'il s'en présentera un à combler.

24.04

La personne enseignante qui pose sa candidature à une élection conserve le droit de retour immédiat à sa charge en cas de défaite. Si elle décide de se prévaloir de ce droit, elle doit l'exercer dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent sa défaite.

ARTICLE 25 - RÉMUNÉRATION

25.01

Pour les fins du présent article, le salaire de la personne enseignante à temps complet est fixé par la scolarité et l'expérience, telles que définies et selon l'échelle de salaire annexée. La scolarité est celle déterminée selon les règles établies à l'article 23, conformément au *Manuel d'évaluation de la scolarité* et l'expérience est déterminée par l'application de la clause 23.10.

25.02

La personne enseignante à temps partiel ou en congé à temps partiel est rémunérée suivant sa scolarité et son expérience de la façon suivante:

Nombre de périodes de sa tâche éducative x le salaire annuel

64⁶

Sa participation aux journées pédagogiques est proportionnelle à sa tâche éducative.

Nonobstant ce qui précède, la personne enseignante du champ 7, en danse ou en art dramatique à temps partiel ou en congé à temps partiel est rémunérée suivant sa scolarité et son expérience de la façon suivante :

Nombre de périodes de sa tâche éducative x le salaire annuel

69

25.03

- a) Le pourcentage d'augmentation des taux horaires de la personne enseignante à la leçon pour une période de cours sera le même que celui accordé aux échelles de salaires de la clause 25.06.
- b) La personne enseignante engagée à titre de remplaçante à temps plein ou partiel au sens de la clause 8.03 est rémunérée 1/260 par jour travaillé, et ce, pour les vingt (20) premiers jours ouvrables du remplacement.

25.04

- 1) La personne enseignante reçoit 1/260^e de son traitement annuel par jour à partir du 1^{er} jour travaillé de l'année scolaire en cours et pendant les deux cent cinquante-neuf (259) jours de semaine suivant ce 1^{er} jour. À chaque période de paye de quatorze (14) jours, la paie est versée le jeudi par virement bancaire à l'établissement bancaire de la personne enseignante.

⁶ 64 périodes par horaire de 18 jours ou l'équivalent lorsque l'organisation de l'enseignement est sur un horaire différent de celui prévu à la clause 9.02.

Toutefois, le mode de versement des paies des mois de juillet et d'août s'effectue selon une des options suivantes :

- a) le solde du traitement annuel en un seul versement le 30 juin de l'année en cours;
- b) le solde du traitement annuel (260 moins le nombre de jours déjà payés pour l'année scolaire en cours) versé selon la même séquence de paye de l'année en cours.

Avant le 1^{er} juin, la personne enseignante indique par écrit à l'Employeur l'option choisie.

La personne enseignante reçoit le 30 juin tout supplément qui lui est dû en vertu des clauses 9.05, 9.07, 9.13, 10.06 et 15.01 6.

- 2) La première paye de l'année scolaire est versée le premier jeudi de la séquence de paye du Collège pour laquelle il y a eu des journées de l'année scolaire en cours qui ont été travaillées. Ces journées doivent avoir été travaillées lors des deux (2) semaines précédant la semaine de la paye.

25.05

Tout changement de classification et d'échelon se fait deux (2) fois lors d'une année scolaire: soit le 1^{er} septembre et le 1^{er} janvier et le salaire de la personne enseignante est ajusté en conséquence à la première journée de l'année scolaire en cours et le 1^{er} janvier, à condition que la personne enseignante atteste qu'elle a terminé et réussi une autre année d'étude.

Si l'attestation ne peut être présentée au 1^{er} septembre ou au 1^{er} janvier mais qu'elle puisse l'être avant le 31 décembre ou le 30 juin au plus tard si le retard ne peut être imputé à la personne enseignante, le traitement de la personne enseignante est réajusté rétroactivement à la condition que ces études aient été complétées à la première journée de l'année scolaire en cours ou le 1^{er} janvier.

25.06

Pour les fins du présent article, l'échelle de salaire et ses modifications sont celles des commissions scolaires au niveau secondaire, pour les années correspondantes.

L'expérience acquise au cours de l'année scolaire 1996-1997 n'est pas reconnue pour fins de traitement.

25.07

L'indexation (ou toute forme de supplément aux échelles des salaires) sera celle versée aux enseignantes ou aux enseignants des commissions scolaires, niveau secondaire. Dans les trente (30) jours qui suivent le versement, dans le secteur public, des montants dus en vertu de la clause de l'indexation, l'Employeur procède selon les mêmes modalités pour le versement de ces sommes.

25.08

S'il y a lieu, la rétroactivité consécutive à l'application des échelles, telles que décrites à la clause 25.06, sera versée aux personnes enseignantes selon les modalités suivantes:

- 1) au plus tard le 31 décembre de l'année en cours si la signature de la convention du secteur public correspondant, ou du décret en tenant lieu, survient entre le 1^{er} septembre et le 31 octobre;
- 2) au plus tard soixante (60) jours suivant la signature de la convention du secteur public correspondant, ou du décret en tenant lieu, si cette signature ou ce décret, survient entre le 1^{er} novembre et le 31 août.

25.09

Tout montant directement prélevé du salaire doit apparaître dans une case appropriée et identifiée sur le talon de chèque ainsi que son cumulatif. Doit notamment y apparaître le détail des déductions pour fins du régime d'assurance collective ainsi que le montant de la contribution de l'Employeur.

De plus, tout ajustement de salaire (rétroactivité, paie de vacances, supplément pour les élèves en trop, ajustement de cotisation, etc.) doit être précisé sur le talon de chèque ou par note explicative écrite lors de la remise de la paie.

Dans le cas d'une erreur en moins dans la rémunération d'une personne enseignante, effectuée dans les six (6) derniers mois, l'Employeur s'engage à verser les montants dus à la paie suivant l'avis donné par la personne enseignante à l'Employeur de la constatation de l'erreur, ce délai n'excédant pas quatorze (14) jours.

S'il s'agit d'un paiement en trop de moins de cinquante dollars (50 \$), une déduction sera effectuée sur la paie suivante pour corriger ce versement en trop. S'il s'agit d'un versement en trop de plus de cinquante dollars (50 \$), mais de deux cents dollars (200 \$) ou moins, effectué dans les derniers six (6) mois, la personne enseignante doit rembourser à l'Employeur dans les quatorze (14) jours de la découverte de l'erreur, le montant versé en trop, à moins d'une entente différente entre les parties et la personne enseignante concernée.

S'il s'agit d'un paiement en trop qui excède deux cents dollars (200 \$) effectué dans les six (6) derniers mois, l'Employeur déduit sur chaque paie de la personne enseignante un montant n'excédant pas dix pour cent (10 %) du traitement brut de la période de paie, jusqu'au remboursement complet, à moins d'une entente différente entre les parties et la personne enseignante concernée.

Par ailleurs, si le montant versé en trop l'a été sur plusieurs périodes de paie, le remboursement par retenue à la source est effectué sur le même nombre de périodes de paie, mais ne peut rétroagir au-delà de six (6) mois. Dans un tel cas, une entente différente peut être convenue entre les parties et la personne enseignante concernée.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas dans le cas d'un ajustement de prime requis pour les assurances collectives.

ARTICLE 26 – NON DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT AU TRAVAIL ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

26.01

Il est convenu que toute personne enseignante a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne. En conséquence, il n'y aura aucune menace, contrainte, exclusion, préférence ou discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre une personne enseignante à cause de sa race, de sa couleur, de sa grosseur, de son orientation sexuelle, de son état civil, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de son sexe, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de son origine ou de sa condition sociale, de ses opinions politiques, de son handicap ou de son utilisation d'un moyen pour pallier ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

26.02

Si une personne enseignante estime avoir subi de tels inconvénients, elle peut faire un grief. Le fardeau de la preuve incombe à la personne plaignante.

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

26.03

Toute personne enseignante a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'Employeur et le Syndicat doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, l'Employeur doit tout faire en son possible pour la faire cesser.

26.04

Pour l'application du présent article, on entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne enseignante 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 et continu sur la personne enseignante.

26.05

La personne enseignante qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut déposer une plainte par voie de grief comme le prévoit la présente convention. Le mécanisme entourant le dépôt dudit grief et son traitement est le même que stipulé à l'article 28 de la présente convention.

Nonobstant le délai prévu à la clause 28.02, le délai pour le dépôt d'une telle plainte peut se faire dans les deux (2) ans suivant les dernières manifestations de la conduite de harcèlement.

26.06

L'arbitre de grief saisi d'une plainte pour harcèlement, outre la compétence qui lui est reconnue par la présente convention, possède également la compétence accordée au Tribunal administratif du travail en cette matière par la loi sur les normes du travail (2002. L.Q.c.80).

26.07

Advenant une modification aux clauses 81.18 et 81.19 de la Loi des normes du travail, les parties s'entendent pour discuter des modalités d'application à la présente convention.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

26.08

En vue d'assurer le bien-être et de prévenir les maladies et les accidents du travail, l'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique de la personne enseignante en conformité avec les lois et règlements applicables.

26.09

En cas d'accident ou lors de la déclaration d'une maladie professionnelle, le Collège informe immédiatement le Syndicat.

26.10

Les personnes enseignantes ont accès, durant les heures de travail, au service de l'infirmier du Collège.

26.11

En tout temps, le Syndicat ou toute personne enseignante peut soumettre au Comité de santé et de sécurité au travail tout litige relativement à la santé et à la sécurité au travail.

Ce comité est constitué du directeur des ressources matérielles, du directeur des ressources humaines, d'un maximum de trois (3) personnes enseignantes élues par l'assemblée générale du Syndicat et d'un maximum de quatre (4) membres du personnel non enseignant. Le comité détermine son mode de fonctionnement.

ARTICLE 27 – MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

27.01

Lorsque le Syndicat ou une ou plusieurs personnes enseignantes se croit(ent) lésé(es) par une décision de l'Employeur qui modifie les conditions de travail autres que celles visées par la présente convention collective, le Syndicat ou cette ou ces personnes enseignante(s) peut(vent) formuler un grief, si cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable dont la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 28 – MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

28.01

Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent article. À cette fin, l'Employeur et le Syndicat établissent les règles ci-après citées et conviennent de se conformer à la procédure ci-après décrite, chacun des délais prévus étant de rigueur et ne pouvant être prolongé que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat, chacune des étapes de cette procédure devant être, par ailleurs, épuisée avant de passer à la suivante, sauf du consentement des parties.

28.02

Si le Syndicat ou une personne enseignante désire formuler un grief, il ou elle doit le déposer par écrit à la personne désignée par le Collège dans les soixante (60) jours suivant la connaissance des faits qui y donnent lieu, mais dans un délai maximum de six (6) mois de la survenance de ces faits. Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage. Le Syndicat dispose d'un délai de cent vingt (120) jours ouvrables après le dépôt du grief pour référer le grief à un arbitre nommé en vertu des dispositions de la clause 28.08, à moins que les parties ne conviennent d'un délai plus long, à défaut de quoi le grief devient prescrit.

28.03

Les délais de rigueur contenus dans la clause 28.02 sont suspendus pendant les mois de juillet, août et septembre; de plus, ils sont aussi suspendus pour un mois pour une nouvelle personne enseignante dont l'engagement se fait dans le courant de l'année scolaire.

28.04

Nonobstant la clause 28.02, 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 déposés en tout temps et la personne enseignante aura droit au montant total auquel elle aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise.

28.05

Aux fins de cette soumission écrite du grief, une formule suffisamment claire doit être remplie par la personne enseignante, établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui s'y rapportent et spécifiant la date de l'occurrence du fait qui donne naissance au grief. Une erreur technique dans la formulation du grief ne porte pas atteinte à sa validité.

28.06

Les parties peuvent, par écrit, déroger à la présente procédure de grief.

28.07

À compter de la date de réception d'un grief, le directeur général dispose d'un délai de dix (10) jours ouvrables pour transmettre un avis de convocation d'une rencontre du CRT afin de discuter du grief.

Le directeur général dispose d'un délai de cinq (5) jours ouvrables, suivant la rencontre du CRT pour communiquer par écrit à la personne enseignante concernée et au Syndicat sa décision sur le grief.

28.08

Un grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique choisi par les parties. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre ou à défaut de capacité d'agir de celui-ci, les parties peuvent s'entendre sur un nouvel arbitre ou demander au ministre du Travail d'en nommer un.

28.09

L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée. Cependant, l'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.

28.10

La décision de l'arbitre lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à ladite décision. La sentence de l'arbitre est motivée et signée.

28.11

L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention; il ne peut en aucune circonstance ni la modifier ni y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.

28.12

L'arbitre doit sans délai communiquer sa décision à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.

28.13

Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, notamment les salaires et les dépenses de ses représentantes ou de ses représentants.

28.14

Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à part égale. Toute personne enseignante appelée comme témoin avec l'autorisation de l'arbitre peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire et sans que le Syndicat ne soit tenu de rembourser le salaire ainsi versé, pour témoigner à l'audience.

28.15

Dans tous les cas de suspension, congédiement 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 rétablir 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 la personne enseignante, il doit tenir compte de tout traitement que la personne enseignante a perçu dans l'intervalle. Il peut aussi ordonner que les sommes dues à la personne enseignante portent intérêt au taux courant.

L'indemnité ne doit jamais dépasser le salaire perdu par la personne enseignante à moins que l'arbitre de grief ordonne de compenser davantage la personne enseignante en dommages et/ou intérêts.

28.16

Si la décision de l'arbitre maintient une personne enseignante dans ses fonctions, celle-ci reprend tous ses droits, ses années d'expérience, ses avantages sociaux et autres avantages comme si elle n'avait pas subi de mesures disciplinaires, à moins que l'arbitre n'en décide autrement.

28.17

Lorsque le grief comporte seulement une réclamation monétaire, celle ou celui qui a déposé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties à l'arbitre lui soumet le différend pour décision finale.

Les sommes dues au plaignant portent intérêt au taux courant à compter de la date où ces sommes étaient dues.

ARTICLE 29 – DROITS D'EXERCICE

29.01

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

ARTICLE 30 – DROITS D’AUTEUR

30.01

À l'exclusion des plans de cours, des évaluations et du matériel didactique confectionné à la demande de l'Employeur et pour lequel la personne enseignante est rémunérée, le matériel didactique dont la personne enseignante est l'auteur ou la coauteure est sa propriété ou sa copropriété selon le cas. Si l'Employeur ou toute autre personne utilise le matériel didactique, il ou elle doit, au préalable, recevoir une autorisation écrite de la part de l'auteur ou des coauteurs. Cette autorisation permet au Collège et aux personnes enseignantes du Collège d'utiliser et de modifier le matériel didactique sans restriction.

ARTICLE 31 – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

31.01

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

31.02

Les organismes de consultation prévus à la présente convention devront remettre leur avis dans un délai raisonnable, à défaut de quoi lesdits organismes seront considérés comme ayant été consultés; l'Employeur pourra agir de lui-même.

31.03

À la demande écrite de la personne enseignante, l'Employeur s'engage à déduire à la source toute somme destinée à une institution d'épargne.

31.04

Les erreurs ou fautes techniques n'invalident en rien une clause ou un article de la convention.

31.05

L'Employeur assume en partie, c'est-à-dire pour une somme de cinq cents dollars (500 \$), les frais d'impression de la convention pour toutes les personnes enseignantes actuelles et futures. Cependant, le Syndicat assume la responsabilité de ces travaux ainsi que l'excédent du coût d'impression.

31.06

L'Employeur s'engage à protéger la personne enseignante dès que la responsabilité civile de cette dernière est mise en cause par le fait de l'exercice normal de ses fonctions de personne enseignante. Dans la mesure où la personne enseignante ainsi mise en cause aura agi conformément aux règlements pertinents édictés par l'Employeur, ce dernier s'engage alors à prendre fait et cause pour la personne enseignante et convient de n'exercer contre cette personne enseignante aucune réclamation.

31.07

Toute personne enseignante qui bénéficie d'un congé prévu à la présente convention est considérée au service de l'Employeur pendant la durée d'un tel congé aux fins des années d'expérience, d'ancienneté et autres avantages sociaux. Il est entendu que toute personne enseignante doit verser sa quote-part dans tout régime contributif pour bénéficier des avantages de ce régime.

31.08

Pour chaque année de l'entente, la personne enseignante sera libérée de la présence obligatoire pour cinq (5) journées pédagogiques.

31.09

Pour l'application de la présente convention collective, toute absence ou congé de moins d'une journée est cumulé par période au prorata des périodes de la tâche éducative inscrites à l'horaire de cette personne enseignante pour la journée concernée.

31.10

Le traitement des mois de juillet et d'août de la personne enseignante qui s'est prévalu d'un congé sans solde, d'une prolongation d'un congé sans traitement prévu à l'article 16 ou d'une journée d'absence avec perte de gains prévue à la clause 15.01.2 est au prorata des jours travaillés.

Toutefois, cette clause ne s'applique pas dans le cas des congés spéciaux prévus aux clauses 16.14, 16.18, 16.19 et 16.24.

ARTICLE 32 – DURÉE DE LA CONVENTION

32.01

La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 30 juin 2024.

À compter de la date d'échéance, la convention collective continue à s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

32.02

L'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de négocier une nouvelle convention dans les six (6) mois précédant son expiration. Les négociations devront alors commencer au cours du mois suivant, à moins d'entente à l'effet contraire entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à Terrebonne, en l'édifice du Collège Saint-Sacrement, au 901 de la rue St-Louis, ce 6^e jour du mois de juin 2019.

Pour le :

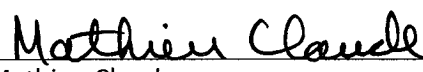
**Syndicat des enseignantes et
enseignants du Collège
Saint-Sacrement (FNEEQ-CSN)**



Christine Cardinal



Sébastien Serre



Mathieu Claude

Pour le :

Collège Saint-Sacrement inc.



Pierre Ouimet, président du CA



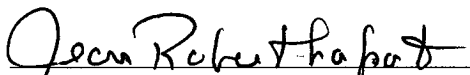
Stéphane Mayer, directeur général



Jean-Philippe Gauthier, directeur des services pédagogiques



Caroline Demers, directrice des finances et des ressources humaines



Jean-Robert Laporte, avocat

ANNEXE I – TAUX D'ENCADREMENT

Le taux d'encadrement sportif et culturel, tel que stipulé aux articles 9.04 e), 9.04 f) et 9.16, est établi comme suit au 1^{er} avril 2019 :

Années d'expérience	Taux horaire
1	33.29 \$
2	34.50 \$
3	35.74 \$
4	36.95 \$
5	38.47 \$
6	39.86 \$
7	41.18 \$
8	42.74 \$
9	44.46 \$
10	46.08 \$
11	47.65 \$
12	49.31 \$
13	50.87 \$
14	52.10 \$
15	54.87 \$

- * Ces taux sont indexés annuellement selon le pourcentage prévu du secteur public.
- * La personne enseignante qui bénéficie de cette échelle pour du travail supplémentaire a le même échelon que celui qu'il a comme personne enseignante, à moins qu'il ne démontre une expérience pertinente supplémentaire.

ANNEXE II – RELEVÉ DES COTISATIONS SYNDICALES

Collège Saint-Sacrement

Cotisations syndicales AAAA-MM-JJ

Employé	NAS	Statut eng.	Taux	Salaire app.	Cotis.
_____	_____	_____	_____ \$	_____ \$	_____ \$
Nombre d'employés _____				_____ \$	_____ \$

ANNEXE III – CONTRAT D'ENGAGEMENT



Engagement • Respect • Autonomie • Dépassement

Contrat d'engagement (personne enseignante à temps complet)

ENTRE : le Collège Saint-Sacrement inc. 901 rue Saint-Louis, Terrebonne, J6W 1K1, ci-après appelé l'Employeur

ET : Monsieur, Madame, domicilié au _____ ci-après appelée "la personne enseignante".

L'Employeur retient les services de la personne enseignante comme enseignant(e) à temps complet à compter du _____ août 20__ ou toute autre date convenue avec le syndicat.

La personne enseignante reconnaît avoir reçu antérieurement une copie conforme de la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Sacrement et en avoir pris connaissance.

Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective.

L'Employeur retient les services de la personne enseignante pour la ou les discipline(s) suivante(s) : _____.

La tâche éducative de la personne enseignante lui sera désignée, conformément aux dispositions de la convention collective.

Le traitement de la personne enseignante est déterminé selon la convention collective (salaire ajustable après classification selon les dispositions de la présente convention collective).

Et les parties ont signé à Terrebonne ce _____

Directeur des services pédagogiques
Pour le Collège Saint-Sacrement

Personne enseignante

ANNEXE IV – CONTRAT D'ENGAGEMENT



Engagement • Respect • Autonomie • Dépassement

Contrat d'engagement (personne enseignante à temps partiel)

ENTRE : le Collège Saint-Sacrement inc. 901 rue Saint-Louis, Terrebonne, J6W 1K1, ci-après appelé l'Employeur

ET : Monsieur, Madame, domicilié au _____ ci-après appelée "la personne enseignante".

L'Employeur retient les services de la personne enseignante comme enseignant(e) à temps partiel à compter du _____ août 20__ ou toute autre date convenue avec le syndicat.

La personne enseignante reconnaît avoir reçu antérieurement une copie conforme de la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Sacrement et en avoir pris connaissance.

Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective.

L'Employeur retient les services de la personne enseignante pour la ou les discipline(s) suivante(s): _____.

La tâche éducative de la personne enseignante lui sera désignée, conformément aux dispositions de la convention collective. Le pourcentage varie selon la tâche qui lui sera confiée.

Le traitement de la personne enseignante est déterminé selon la convention collective (salaire ajustable après classification selon les dispositions de la présente convention collective).

Et les parties ont signé à Terrebonne ce _____

Directeur des services pédagogiques
Pour le Collège Saint-Sacrement

Personne enseignante

ANNEXE V – CONTRAT D'ENGAGEMENT



**COLLÈGE
SAINT-SACREMENT**

Engagement • Respect • Autonomie • Dépassement

Contrat d'engagement (Personne enseignante à la leçon ___/64 ou ___/69 selon le champ d'enseignement)

ENTRE : le Collège Saint-Sacrement inc. 901 rue Saint-Louis, Terrebonne, J6W 1K1,
ci-après appelé l'Employeur

ET : Monsieur, Madame, domicilié au _____ ci-après appelée "la personne enseignante".

L'Employeur retient les services de la personne enseignante comme enseignant(e) à la leçon à compter du _____ août 20__ ou toute autre date convenue avec le syndicat.

La personne enseignante reconnaît avoir reçu antérieurement une copie conforme de la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Sacrement et en avoir pris connaissance.

Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective.

L'Employeur retient les services de la personne enseignante pour la ou les discipline(s) suivante(s): _____.

La tâche éducative de la personne enseignante lui sera désignée, conformément aux dispositions de la convention collective.

Le traitement de la personne enseignante est déterminé selon la convention collective (salaire ajustable après classification selon les dispositions de la présente convention collective et le nombre de périodes confiées).

Et les parties ont signé à Terrebonne ce _____

Directeur des services pédagogiques
Pour le Collège Saint-Sacrement

Personne enseignante

ANNEXE VI – CONTRAT D'ENGAGEMENT



COLLÈGE
SAINT-SACREMENT

Engagement • Respect • Autonomie • Dépassement

Contrat d'engagement (personne enseignante à temps complet ou temps partiel)

ENTRE : le Collège Saint-Sacrement inc. 901 rue Saint-Louis, Terrebonne, J6W 1K1,
ci-après appelé l'Employeur

ET : Monsieur, Madame, domicilié au _____ ci-après appelée "la personne enseignante".

L'Employeur retient les services de la personne enseignante comme enseignant(e) à temps complet ou temps partiel à compter du _____ août 20__ *en remplacement de* _____.

La personne enseignante reconnaît avoir reçu antérieurement une copie conforme de la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Sacrement et en avoir pris connaissance.

Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective.

L'Employeur retient les services de la personne enseignante pour la ou les discipline(s) suivante(s): _____.

La tâche éducative de la personne enseignante lui sera désignée, conformément aux dispositions de la convention collective.

Le traitement de la personne enseignante est déterminé selon la convention collective (salaire ajustable après classification selon les dispositions de la présente convention collective).

Et les parties ont signé à Terrebonne ce _____

Directeur des services pédagogiques
Pour le Collège Saint-Sacrement

Personne enseignante

ANNEXE VII - CLASSEMENT



Nom de la personne enseignante : _____

Numéro d'assurance sociale : _____

Expérience reconnue : _____ Classement final en année (excluant l'année en cours) *selon l'article 23 de la convention collective*

Scolarité reconnue : _____ ans

Échelon reconnu : _____ Classement final (rétroactivement à son engagement)

Spécialité reconnue selon la clause 2.17 de la convention : _____

Date de cette attestation : _____

Détails de l'évaluation d'expérience

Année	Institution	Jours travaillés	année (s) reconnue(s)

Évaluation faite par : _____
(Représentant de l'employeur, Collège Saint-Sacrement)

c.c. syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Sacrement

ANNEXE VIII – DEMANDE DE RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL

Demande de réduction de temps de travail, de travail à temps partiel ou de retraite progressive.

Terrebonne le _____

JJ-MM-AAAA

Objet : Programme volontaire de réduction du temps de travail (18.01) OU
Demande de congé à temps partiel (18.05) OU
Régime de mise à la retraite de façon progressive (18.04)

Monsieur,

J'aimerais vous informer de mon intention de participer au

- Programme volontaire de réduction de temps de travail (18.01)
- Demande de congé à temps partiel (18.05)
- Régime de mise à la retraite de façon progressive (18.04)

Je désire me prévaloir d'une tâche à _____ % pour la prochaine année scolaire, soit _____ groupes.

Recevez l'expression de mes sentiments les meilleurs,

Signature de la personne enseignante

ANNEXE IX – RETRAITE PROGRESSIVE

CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LE COLLÈGE SAINT-SACREMENT INC.

ci-après appelé « l'Employeur »

ET

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

OBJET : Régime de mise à la retraite de façon progressive

1. Période de mise à la retraite de façon progressive.
La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 18.04 16) et 18.04 17) de la présente convention.

2. Temps travaillé.

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

Pour l'année scolaire : _____ : _____ %

Référence : article 18.04

Pour les années subséquentes, la personne enseignante peut modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40%) de la semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce ____^e jour du mois de _____ de l'an 20 ____.

POUR L'EMPLOYEUR

LA PERSONNE ENSEIGNANTE

ANNEXE X-A – MODÈLE DE TABLEAU POUR LES PROJETS PÉDAGOGIQUES

Exemple de tableau que les personnes enseignantes doivent compléter lors d'une assemblée générale convoquée par la direction et prévue dans l'horaire des journées pédagogiques du début de l'année scolaire. Ce tableau est remis à la direction des services pédagogiques par un membre de l'exécutif syndical au plus tard le 22 septembre.

Projets pédagogiques année scolaire 2018-2019

Projets pédagogiques	Nb d'enseignants	Noms des enseignants associés
Académie droide	1	
Activités diverses pour la Journée Express et classification pour les régionaux d'athlétisme	2	
Album de finissants	1	
Camp rouge 1 ^{re} secondaire : organisation et préparation des activités	2	
Classes rouges 5 ^e secondaire	2	
Club de course (Défi Pierre Lavoie) et projet social et communautaire du DPL	3	
Club de lecture	1	
Club de Robotique et concours First	1	
Concours littéraires	1	
Concours matière (optimath et AQJM)	1	
Correction des textes de l'album de finissants	1	
Course Défi-santé	1	
Défi génie inventif	1	
Dictée des passionnés	2	
English Club	1	
Événement carrière	2	
Événements musicaux	2	
Festi-Film	2	
Filles et les sciences	1	
Gala Express	2	

Projets pédagogiques	Nb de personnes enseignantes	Noms des personnes enseignantes associées
Gala mérite et excellence scolaires	2	
Journée de la Terre	1	
Journée de l'UNESCO 1 ^{er} cycle	1	
L'Avisé (journal étudiant)	1	
La Galerie Lapierre	1	
La Guignolée	1	
La Journée sportive de 3 ^e secondaire	1	
Midis Génies en herbe	2	
Observation des mammifères marins en kayak de mer	1	
Organisation de la fête de la fin des cours, du cocktail et de la remise des diplômes	3	
Orientation scolaire et professionnelle, webfolio	1	
Patrouille verte	1	
Projet en lien avec l'Unesco	2	
Projet Expo-Sciences	3	
Revue littéraire	1	
Semaine de l'espagnol et activités thématiques	2	
Semaine des mathématiques	2	
Semaine de la persévérance	2	
Semaine de prévention de l'intimidation	1	
Semaine du français	2	
Sortie au Théâtre anglophone	1	
Spectacle de gymnastique	1	
Stage de coopération	3	
Valorisation du savoir-être	2	
Vendre-skis	2	
Voyage à Boston	2	
Voyage à New York	4	
Projets pédagogiques prioritaires		
Centre d'aide	6	

ANNEXE X-B – CHOIX POUR LE PROJET PÉDAGOGIQUE

À remettre à la direction des services pédagogiques au plus tard le _____

Choix de la personne enseignante (à partir de la liste d'activités possibles ou d'un projet initié par la personne enseignante et soumis pour approbation de la Commission pédagogique).

Choix 1 : _____

Choix 2 : _____

Choix 3 : _____

Nom de la personne enseignante

ANNEXE X-C – FORMULAIRE DE PRÉSENTATION D’UN NOUVEAU PROJET PÉDAGOGIQUE

Exemple de formulaire de présentation d’un nouveau projet pédagogique qui doit être remis, à la direction avant la fin des journées pédagogiques du début de l’année scolaire, par les personnes enseignantes désirant se prévaloir de la possibilité de créer un nouveau projet pédagogique.



Année scolaire 2018-2019

Présentation d’un nouveau projet pédagogique

À remettre à la direction pédagogique avant le lundi 27 août 2018

Annexe A

Titre du projet : _____

Noms des personnes enseignantes impliquées : _____

Clientèle visée : _____

Objectif visé : _____

Description (moment, durée, coût, matériel, etc.):

Signature de(s) personne(s) enseignante(s)

Voici une liste des critères qui serviront à accepter ou non le nouveau projet.

Principaux critères pour l'acceptation des nouveaux projets pédagogiques

1. La clientèle visée
2. Le nombre d'élèves impliqués
3. L'importance de répondre aux intérêts des élèves et aux besoins du milieu
4. La valorisation des élèves à travers différentes réalisations
5. La valorisation de l'engagement social et communautaire des élèves
6. La valorisation de la langue maternelle
7. La valorisation et la visibilité des différentes disciplines
8. L'établissement de liens entre les différentes disciplines
9. L'appel au dépassement des élèves
10. Le moment pendant lequel le projet sera réalisé

Conforme au libellé de la convention collective

ANNEXE XI – BLOCS D'ENSEIGNEMENT

Les blocs d'enseignement de trois périodes consécutives ou plus

La personne enseignante dont l'horaire présente un ou plusieurs blocs de trois (3) périodes consécutives ou plus, peut, si elle le désire, dans les trois (3) jours ouvrables suivants la réception de son horaire, demander une rencontre avec la direction des services pédagogiques pour analyser d'autres possibilités d'aménagement de son horaire (heures de cours et locaux) et pour tenter de trouver une solution à son problème. La direction des services pédagogiques s'engage à rencontrer cette personne enseignante dans un délai de cinq (5) jours ouvrables et à lui donner une réponse dans un délai de trois (3) jours ouvrables suivants cette rencontre.

ANNEXE XII – CALCUL DU NOMBRE DE JOURNÉES DE PRÉSENCE LORS DES JOURNÉES PÉDAGOGIQUES

Modèle de document transmis pour le calcul du nombre de journées de présence lors des journées pédagogiques

Exemple de document transmis par la direction aux personnes enseignantes à temps partiel pour calculer le nombre de journées de présence pour les journées pédagogiques du calendrier scolaire annuel.

Nous vous rappelons que votre présence est requise lors des journées pédagogiques selon votre pourcentage de tâche au Collège pour l'année scolaire 2018-2019 si vous êtes une personne enseignante à temps partiel. Vous trouverez dans le tableau ci-dessous les informations sur les différentes journées pédagogiques et nous vous demandons de nous informer 48 heures à l'avance d'une absence lors d'une de ces journées. Bien sûr, il n'est pas possible de s'absenter lors des réunions de parents (17 novembre PM et 16 mars PM) ni lors de la dernière journée de l'année scolaire.

Exemple de dates de journées pédagogiques basé sur l'année scolaire 2018-2019 :

Date des journées pédagogiques	Sujet
22, 23, 24 et 27 août	Rentrée scolaire
14 septembre	
5 octobre	Compensation pour les portes ouvertes en PM
16 novembre	Réunion de parents en PM
25 janvier	
1 ^{er} mars	Réunion de parents en PM
4 au 8 mars	Semaine de relâche (votre présence n'est pas requise, mais comme il s'agit de journées pédagogiques, elle sont incluses dans le nombre de journées pédagogiques annuelles)
12 avril	
17 mai	
7 juin	
25 et 26 juin	Bilan de l'année
Total	19 journées pédagogiques

Tableau des journées pédagogiques

Formule pour calculer le nombre de journées pédagogiques où la présence est requise pour une personne enseignante à temps partiel

Pourcentage de tâche	x	Nb de journées pédagogiques annuelles	=	Nb minimal de jours de présence aux journées pédagogiques
	x	19	=	

ANNEXE XIII – FORMULAIRE DE PROPOSITION DE CHOIX D’UNE PERSONNE ENSEIGNANTE

Année scolaire _____

Formulaire de proposition de choix de la personne enseignante

À remettre par les personnes enseignantes concernées, à la direction pédagogique, dans les cinq (5) jours suivant la réunion convoquée par le responsable de champ ou de discipline prévue à l’étape 3 de la clause 9.06.

1. Les parties ont convenu que le Collège peut compléter la tâche des personnes enseignantes à temps complet conformément à la clause 9.14 de la convention collective. Ainsi, une tâche à temps complet pour une personne enseignante comprend l’équivalent de soixante (60) périodes d’enseignement.
2. La personne enseignante doit proposer un choix d’activité pour l’année scolaire _____ à partir des activités apparaissant dans le tableau ci-dessous.

Activités possibles	Nombre de périodes proposé par cycle
Un cours d’une autre discipline Suggestion :	
Titulariat en première secondaire (équivalence reconnue de 3 périodes d’enseignement par groupe)	
Tutorat dans la discipline de la personne enseignante (minimum 2 périodes)	
Surveillance d’activité le midi	
Activité éducative ou autre responsabilité (exemple : télé CSS, entretien des instruments, etc.) Suggestion :	
Remplacements en classe dans sa discipline, suppléance ou surveillance selon les besoins de l’Employeur (maximum de 2 périodes par cycle, à moins d’un besoin additionnel décidé par l’Employeur)	

Signature de la personne enseignante

Date

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

Entre : Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Sacrement (FNEEQ-CSN)

(ci-après le «Syndicat»)

Et : Collège Saint-Sacrement inc.

(ci-après le Collège)

CONSIDÉRANT le souhait du Collège d'implanter du titulariat en première secondaire, si possible, à la rentrée scolaire 2019-2020;

CONSIDÉRANT la demande du Collège à l'article 9.14 de la convention collective de pouvoir combler les tâches des personnes enseignantes à temps complet par diverses responsabilités;

CONSIDÉRANT que la négociation de la convention collective est en cours et la possibilité qu'elle ne soit pas terminée à temps pour l'attribution des tâches aux personnes enseignantes pour l'année scolaire 2019-2020;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de se donner le temps nécessaire pour bien cibler les besoins en titulariat et dans d'autres activités qui pourraient être incluses à la lettre d'entente n° 1 et à l'Annexe XIII et de bien évaluer l'impact sur la charge de travail des personnes enseignantes, tout en ayant la possibilité de faire des ajustements et de se consulter;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Les parties conviennent que le Collège peut compléter la tâche des personnes enseignantes à temps complet conformément à l'entente intervenue à la clause 9.14 de la convention collective;
3. L'Annexe XIII de la convention collective comprend, pour l'année scolaire 2019-2020, les activités suivantes :
 - a) Un cours d'une autre discipline;
 - b) Du titulariat;
 - c) Du tutorat dans la discipline de la personne enseignante;
 - d) De la surveillance d'activité le midi;
 - e) Une activité éducative ou autre responsabilité;
 - f) Des remplacements en classe dans sa discipline, de la suppléance ou de la surveillance selon les besoins de l'Employeur.

Les activités énumérées ci-haut se définissent comme suit.

a) Un cours ou une activité intégrée dans une autre discipline

La personne enseignante peut, après entente avec l'Employeur, se voir confier des périodes d'enseignement d'un cours ou d'une activité intégrée dans une autre discipline.

L'Employeur ne peut imposer à une personne enseignante un cours ou une activité intégrée dans une discipline pour laquelle elle n'a pas la spécialité telle que définie à la clause 2.17 de la convention collective.

b) Titulariat

La personne enseignante qui accepte d'être titulaire d'un groupe reçoit une compensation de trois (3) périodes d'enseignement par cycle;

Les responsabilités du titulaire sont divisées en deux catégories.

1) Des responsabilités touchant l'accueil et le sentiment d'appartenance des élèves :

- en agissant comme personne-ressource pour les questions des élèves sur le fonctionnement du Collège;
- en transmettant à son groupe les informations pertinentes sur le fonctionnement et/ou la vie au Collège.

2) Des responsabilités en lien avec l'organisation des élèves :

- en travaillant, au besoin, sur l'organisation quotidienne des élèves de son groupe;
- en faisant des recommandations aux élèves de son groupe afin de les aider avec leur organisation;
- en assurant un suivi des élèves de son groupe qui présentent des difficultés en lien avec l'organisation.

Le titulaire n'est pas responsable du volet disciplinaire des élèves de son groupe, à l'exception de ce qui concerne ses fonctions à titre d'enseignant de ces élèves. De même, le titulaire n'intervient pas dans les autres matières, outre le fait que ses responsabilités en lien avec l'organisation des élèves peuvent avoir un impact dans les autres matières.

Le titulaire peut être appelé à communiquer avec les parents des élèves de son groupe dans le cadre de ses responsabilités.

Le titulaire n'a pas à effectuer une compilation du temps passé à ses fonctions de titulaire, qui peuvent varier d'une semaine à l'autre et d'un titulaire à l'autre.

L'Employeur ne peut imposer à une personne enseignante du titulariat.

c) Tutorat (minimum de 2 périodes par cycle)

La personne enseignante qui se voit octroyer les activités de tutorat aura des périodes d'enseignement dans l'amplitude quotidienne avec un maximum de cinq (5) élèves à la fois. Les élèves suivis seront déterminés par l'Employeur selon les besoins des élèves, selon les recommandations des enseignants des élèves et après consultation auprès du tuteur.

La personne enseignante, après entente avec l'Employeur, planifie ses périodes de tutorat pendant les cours ou pendant l'amplitude quotidienne, selon les besoins des élèves.

d) Surveillance d'une activité le midi, à l'exception de la situation prévue à l'article 9.04 d)

La personne enseignante, après entente avec l'Employeur, peut se voir confier des périodes de surveillance d'activités le midi.

L'Employeur ne peut imposer à une personne enseignante la surveillance d'une activité le midi.

e) Activité éducative ou autre responsabilité (exemple : télé CSS, entretien des instruments, etc.)

La personne enseignante, après entente avec l'Employeur, peut se voir confier une activité éducative en équivalence à des périodes d'enseignement.

L'Employeur ne peut imposer une activité éducative à une personne enseignante.

f) Remplacements en classe dans sa discipline, suppléance ou surveillance selon les besoins de l'Employeur

La personne enseignante se verra confier la responsabilité de périodes de suppléance, de remplacement ou de surveillance par l'Employeur dans l'horaire quotidien.

L'Employeur devra soumettre ses besoins pour acceptation au moins quarante-huit (48) heures avant la ou les périodes ciblées. La personne enseignante qui a d'autres engagements et qui n'est pas disponible pour la ou les périodes ciblées peut aviser l'Employeur qu'elle n'est pas disponible pour effectuer cette ou ces périodes.

Pour les périodes de remplacement dues mais non comblées, des périodes de surveillance supplémentaires seront octroyées par l'Employeur lors des surveillances d'évaluation.

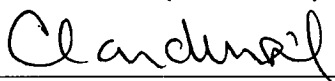
4. Dans l'objectif de répondre aux besoins du Collège et des personnes enseignantes, les parties procèdent à la formation d'un comité paritaire de six (6) membres, travaillant principalement à la mise en œuvre du titulariat au Collège dans un mode exploratoire et en recherche de solutions;
5. Ce comité est un comité de travail qui a la responsabilité de faire des recommandations aux parties dans l'objectif de permettre et de faciliter l'implantation du titulariat, de la lettre d'entente n° 1 et du formulaire de proposition de choix de la personne enseignante, Annexe XIII, au Collège;
6. Plus spécifiquement, le mandat du comité comprend :
 - faciliter la transition;
 - assurer la transparence et l'équité;
 - baliser et définir les responsabilités des titulaires;
 - s'assurer que les responsabilités des titulaires sont en adéquation avec les besoins réels des élèves;
 - s'assurer que la tâche des personnes enseignantes est raisonnable;
 - réaliser un bilan de la démarche;
 - rencontrer les personnes enseignantes concernées par le titulariat et les autres intervenants au cours de l'année pour évaluer la réalité vécue par le personnel et faire des recommandations aux parties sur les ajustements nécessaires;
 - présentation du bilan du comité aux personnes enseignantes et à la direction afin d'entendre les commentaires;
 - faire des recommandations au Collège et au Syndicat afin de convenir d'une lettre d'entente qui sera incorporée à la convention collective à l'échéance de la première année d'implantation.
7. Le comité peut enrichir son mandat et la liste des éléments à prendre en considération;
8. Le comité se rencontre régulièrement et à la demande de l'une ou l'autre des parties;
9. La présente lettre d'entente est valide pour l'année scolaire 2019-2020.

Au terme de l'année scolaire 2019-2020, le Syndicat et l'Employeur conviennent des modifications à apporter à la lettre d'entente n° 1, en prenant en considération les recommandations du comité mentionné au point 5 de la présente entente. Dans l'intervalle, la présente lettre d'entente continue de s'appliquer jusqu'à l'expiration de la convention collective.

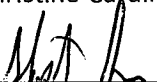
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à Terrebonne, en l'édifice du Collège Saint-Sacrement, au 901 de la rue St-Louis, ce 6^e jour du mois de juin 2019.

Pour le :


**Syndicat des enseignantes et
enseignants du Collège
Saint-Sacrement (FNEEQ-CSN)**



Christine Cardinal



Sébastien Serre



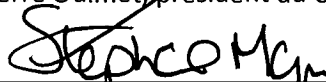
Mathieu Claude

Pour le :

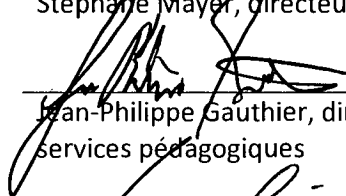
Collège Saint-Sacrement inc.



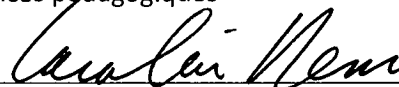
Pierre Ouimet, président du CA



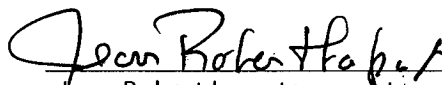
Stéphane Mayer, directeur général



Jean-Philippe Gauthier, directeur des
services pédagogiques



Caroline Demers, directrice des
finances et des ressources humaines



Jean-Robert Laporte, avocat

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

Entre : **Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Sacrement
(FNEEQ-CSN)**

(ci-après le Syndicat)

Et : **Collège Saint-Sacrement inc.**

(ci-après le Collège)

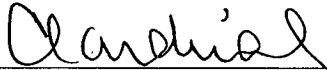
Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties ont signé, le 5 juin 2018, certaines lettres d'entente;
2. Les parties ont convenu que les dispositions des lettres d'entente dont copies sont jointes à la présente lettre d'entente demeurent en vigueur à compter de la signature de la convention collective;
3. Ces lettres d'entente continuent de s'appliquer en y faisant les adaptations nécessaires en fonction des différentes années scolaires;
4. Les lettres d'entente visées sont les suivantes :
 - 2-A : Lettre d'entente concernant les enseignants qui sont également entraîneurs d'une équipe de hockey de division 1 (D1) au Collège;
 - 2-B : Lettre d'entente concernant l'enseignante en art dramatique [REDACTED]
[REDACTED]
 - 2-C : Lettre d'entente concernant les enseignants en danse et en art dramatique à l'emploi du Collège lors de l'année scolaire 2017-2018;

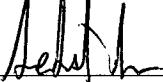
5. Les parties conviennent de procéder annuellement aux ajustements requis en rapport avec la mise à jour desdites lettres d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Terrebonne, ce 6^e jour du mois de juin 2019.

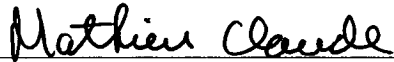
**Syndicat des enseignantes et
enseignants du Collège
Saint-Sacrement (FNEEQ-CSN)**



Christine Cardinal




Sébastien Serre

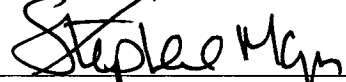


Mathieu Claude

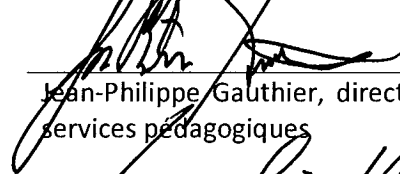
Collège Saint-Sacrement inc.



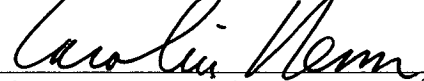
Pierre Quimet, président du CA



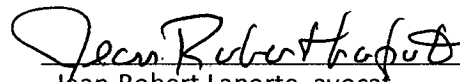
Stéphane Mayer, directeur général



Jean-Philippe Gauthier, directeur des
services pédagogiques



Caroline Demers, directrice des
finances et des ressources humaines



Jean-Robert Laporte, avocat

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2-A

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES ENSEIGNANTS QUI SONT ÉGALEMENT ENTRAINEURS D'UNE ÉQUIPE DE HOCKEY DE DIVISION 1 (D1) AU COLLÈGE

ENTRE : **Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Sacrement
(FNEEQ-CSN)**

(ci-après le « Syndicat »)

ET : **Collège Saint-Sacrement Inc.**

(ci-après le « Collège »)

CONSIDÉRANT l'entente intervenue entre les parties concernant l'intégration à la convention collective des enseignants qui dispensent des périodes d'enseignement d'activités intégrées à l'horaire des élèves;

CONSIDÉRANT la situation particulière des enseignants qui sont aussi entraîneurs d'une équipe de hockey D1 et la charge de travail importante que cela peut impliquer lors de la saison de hockey;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Chaque enseignant qui est aussi entraîneur d'une équipe de hockey D1 a dans sa tâche quatre (4) périodes de supervision d'étude à effectuer par cycle pendant 8 cycles (pour un total de trente-deux (32) périodes), en plus de sa tâche éducative.

Puisque ces enseignants s'absentent en moyenne pendant trente-deux (32) périodes dans l'année, toutes les absences sont comptabilisées par la direction et au terme de la saison de hockey, trois scénarios sont possibles :

- a) L'enseignant s'est absenté pour l'équivalent de trente-deux (32) périodes : personne ne doit rien à personne;

- b) L'enseignant s'est absenté en deçà de trente-deux (32) périodes : le Collège devra payer la différence de périodes (au taux 1/690) entre trente-deux (32) périodes d'étude et le nombre de périodes où l'enseignant s'est effectivement absenté;
- c) L'enseignant s'est absenté plus de trente-deux (32) périodes : ce dernier devra effectuer des périodes de remplacement pour combler la différence entre le nombre de périodes où l'enseignant s'est effectivement absenté et les trente-deux (32) périodes d'étude. Ces périodes devront être reprises avant le 30 novembre de l'année scolaire suivante.

Dans le cas où l'enseignant accepte d'effectuer des périodes de remplacement au cours de l'année scolaire, le Collège place ces périodes dans une banque jusqu'à la fin de la saison de hockey. Cette banque sert à combler la différence prévue au paragraphe précédent, le cas échéant. Les périodes non utilisées de la banque sont payées à l'enseignant (au taux de 1/690) dans les trente (30) jours suivant la fin de la saison de hockey, s'il y a lieu.

- 3. L'enseignant qui est aussi entraîneur d'une équipe de hockey D1 et qui enseigne une période d'enseignement de hockey, où une période d'enseignement affecte deux périodes à l'horaire (un cours d'une heure et une heure de déplacement/vestiaire), est considéré comme suit :

Pendant la saison de hockey, sa tâche éducative est de soixante (60) périodes d'enseignement, d'au moins quatre (4) surveillances de plateau le midi et de 4 périodes de supervision d'étude. Ainsi, pendant la saison de hockey, jusqu'à cinq (5) des périodes de déplacement prévues à la clause 9.16¹ de la convention collective ne sont pas payées en surplus selon le taux d'encadrement sportif et culturel. L'enseignant détermine avant le trente (30) septembre de l'année scolaire le nombre de surveillances de plateau le midi (entre quatre (4) et neuf (9) par cycle) qu'il souhaite effectuer pendant la saison de hockey;


En dehors de la saison de hockey, la tâche de l'enseignant est de soixante (60) périodes d'enseignement et de neuf (9) surveillances de plateau sportif le midi.

- 4. Advenant qu'un enseignant entraîne une équipe de hockey D2 et que le nombre d'absences prévues en cours d'année soit semblable à celui des entraîneurs de hockey D1, les deux parties conviennent de s'asseoir ensemble pour considérer la possibilité d'appliquer cette lettre d'entente pour cet enseignant.


¹ 9.16 : Pour l'enseignante ou l'enseignant qui a une période d'enseignement en hockey (champ 9) et qui doit se déplacer à l'aréna avec ses élèves afin de donner sa période d'enseignement, l'enseignant se voit reconnaître une période à sa tâche et son temps de déplacement (une heure) lui est payé au taux d'encadrement sportif et culturel, uniquement s'il effectue effectivement ce déplacement.

5. Les parties conviennent de se rencontrer avant la fin de l'année 2018 et aussi souvent que nécessaire afin de discuter de la présente entente et de convenir de solutions et d'ajustements à y apporter si nécessaire;
6. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et est déposée conformément à l'article 72 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TERREBONNE, CE 5^e JOUR DU MOIS
DE juin 2018.



Collège Saint-Sacrement inc.



Syndicat des enseignantes et enseignants
du Collège Saint-Sacrement (FNEEQ-CSN)

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2-B

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ENSEIGNANTE EN ART DRAMATIQUE [REDACTED]

ENTRE : Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Sacrement (FNEEQ-CSN)

(ci-après le « Syndicat »)

ET : Collège Saint-Sacrement Inc.

(ci-après le « Collège »)

CONSIDÉRANT l'entente intervenue entre les parties concernant l'intégration à la convention collective des enseignants qui dispensent des périodes d'enseignement d'activités intégrées à l'horaire des élèves;

CONSIDÉRANT la situation particulière de [REDACTED] enseignante en art dramatique, qui est aussi responsable technique de l'auditorium lors des événements organisés par le Collège, et son implication dans les activités culturelles du Collège;

CONSIDÉRANT l'objectif du Collège de maintenir une offre d'activités et l'implication de l'enseignante à un niveau semblable à celui offert lors de l'année scolaire 2017-2018;

Les parties conviennent de ce qui suit :

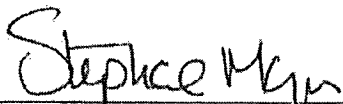
1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. La tâche éducative de [REDACTED] pour l'année scolaire 2018-2019, est répartie comme suit :
 - a) 75% de sa tâche en périodes d'enseignement;
 - b) 25% de sa tâche en libération, selon la clause 9.17¹, pour ses fonctions de responsable technique de l'auditorium, lors des événements organisés par le Collège. Ces fonctions peuvent inclure, notamment, l'installation de micros, une supervision de l'éclairage, la gestion du costumier et du matériel de l'auditorium, du coaching d'élèves qui agissent à

¹ 9.17 Le Collège peut libérer un enseignant, avec son accord, d'une partie de sa tâche afin de lui attribuer des fonctions autres que de l'enseignement, tel la coordination d'un programme ou des fonctions pédagogiques. Les parties conviennent que les fonctions prévues par la présente ne sont pas couvertes par l'accréditation syndicale, et qu'elles ne peuvent prévoir la responsabilité d'imposer des mesures disciplinaires. L'enseignant libéré continue de bénéficier de tous les droits prévus à la convention pendant cette libération.

titre d'animateur lors d'évènements du Collège, de technicienne pour certains évènements, etc.;

3. L'enseignante, en plus de ses périodes d'enseignement et à compter de l'année scolaire 2018-2019, a aussi neuf (9) périodes de disponibilité pédagogique reconnues, conformément à la clause 9.02². Il est entendu que pour cette enseignante, les périodes reconnues correspondent aux activités culturelles auxquelles l'enseignante participait lors de l'année scolaire 2017-2018, ou leur équivalent. À titre d'exemple, ces activités peuvent être l'implication dans secondaire en spectacle, le corridor de la peur ou le conseil des élèves. De par leur nature, la répartition de l'implication demandée durant l'année scolaire peut être inégale;
4. Les parties conviennent de se rencontrer avant la fin de l'année scolaire 2018-2019 et aussi souvent que nécessaire afin de discuter de la présente entente, de sa continuation ou des ajustements à y apporter si nécessaire, notamment si le Collège revoit ses besoins quant à l'auditorium pour l'année scolaire suivante;
5. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et est déposée conformément à l'article 72 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TERRBONNE, CE 5^E JOUR DU MOIS DE JUIN 2018.



Collège Saint-Sacrement int.



Syndicat des enseignantes et enseignants
du Collège Saint-Sacrement (FNEEQ-CSN)

² La tâche éducative des enseignants en danse et en art dramatique, sur un horaire de dix-huit (18) jours, est de soixante-neuf (69) périodes: soixante (60) périodes d'enseignement de soixante (60) minutes chacune et neuf (9) périodes de disponibilité pédagogique de quarante-cinq (45) minutes, soit quatre mille cinq minutes sur 18 jours (4 005 minutes / 18 jours). Si l'horaire est différent, la tâche éducative est ajustée proportionnellement pour équivaloir à ce nombre de minutes. Le cas échéant, les clauses de la convention collective qui y font référence devront être ajustées de la même manière.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2-C

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES ENSEIGNANTS EN DANSE ET EN ART DRAMATIQUE À L'EMPLOI DU COLLÈGE LORS DE L'ANNÉE SCOLAIRE 2017-2018

ENTRE : **Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Saint-Sacrement (FNEEQ-
CSN)**

(ci-après le « Syndicat »)

ET : **Collège Saint-Sacrement Inc.**

(ci-après le « Collège »)

CONSIDÉRANT l'entente intervenue entre les parties concernant l'intégration à la convention collective des enseignants qui dispensent des périodes d'enseignement d'activités intégrées à l'horaire des élèves;

CONSIDÉRANT la situation particulière des enseignants en danse et en art dramatique qui agissaient comme assistant lors des cours ou activités intégrées de danse ou d'art dramatique lors de l'année scolaire 2017-2018;

CONSIDÉRANT que le mode de rémunération de ces enseignants en 2017-2018 dépendait du nom donné à la période;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de s'assurer que la transition avec l'entente intervenue au premier considérant se fasse sans que les enseignants diminuent de salaire pour le même nombre de périodes d'enseignement;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Les enseignants en danse et en art dramatique qui assistent l'enseignant titulaire lors d'une période d'enseignement et qui avaient un lien d'emploi avec le Collège durant l'année scolaire 2017-2018 sont rémunérés, à compter de l'année scolaire 2018-2019, au taux horaire de 59,98\$ pour un maximum de seize (16) périodes par cycle de dix-huit (18) jours. Toute période excédentaire est rémunérée au taux d'encadrement sportif et culturel, conformément à la clause 9.04 e)¹;

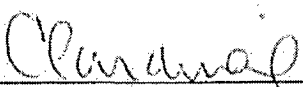
¹ e) L'enseignant qui assiste l'enseignant titulaire de la période d'enseignement est rémunéré au taux horaire d'encadrement sportif et culturel (en annexe). Durant ces périodes, l'enseignant qui assiste l'enseignant titulaire n'accumule ni ancienneté ni expérience.

3. Le taux horaire prévu au paragraphe 2 de la présente entente est appliqué aux enseignants concernés jusqu'au moment où le dernier échelon du taux d'encadrement sportif et culturel ne lui soit équivalent ou supérieur. À partir de ce moment, la présente entente devient caduque et les enseignants concernés sont rémunérés au taux d'encadrement sportif et culturel immédiatement supérieur au taux horaire prévu au paragraphe 2;
4. Seuls la démission, le congédiement, une mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois ou le paragraphe 3 de la présente entente y mettent fin pour un enseignant concerné;
5. Les enseignants en danse et en art dramatique qui assistent l'enseignant titulaire lors d'une période d'enseignement n'accumulent ni ancienneté ni expérience durant les périodes où ils assistent l'enseignant titulaire;
6. Les parties conviennent de se rencontrer avant la fin de l'année scolaire 2018-2019 et aussi souvent que nécessaire afin de discuter de la présente entente et de convenir de solutions et d'ajustements à y apporter si nécessaire;
7. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et est déposée conformément à l'article 72 du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À TERRBONNE, CE 5^E JOUR DU MOIS
DE JUIN 2018.



Collège Saint-Sacrement inc.



Syndicat des enseignantes et enseignants
du Collège Saint-Sacrement (FNEEQ-CSN)