

Convention collective intervenue

Entre :

La Corporation du Collège St-Bernard

Et :

**L'Association professionnelle des enseignants du
Collège St-Bernard de Drummondville (CSQ)**



En vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2017

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
Chapitre 1-0.00	Définitions7
1-1.00	Définitions7
Chapitre 2-0.00	Champ d'application et reconnaissance 13
2-1.00	Champ d'application..... 13
2-2.00	Reconnaissance du Syndicat et droits de la direction..... 13
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales 14
3-1.00	Affichage et réunions 14
3-2.00	Documentation..... 14
3-3.00	Congés pour affaires syndicales 15
3-4.00	Régime syndical..... 16
3-5.00	Déduction des cotisations syndicales et leur équivalent 16
Chapitre 4-0.00	Objets et mécanismes de participation..... 18
4-1.00	Commission pédagogique et départements 18
4-2.00	Comité de relations du travail (CRT)23
4-3.00	Rencontre annuelle des administrateurs25
Chapitre 5-0.00	Sécurité d'emploi et sécurité sociale26
5-1.00	Engagement et non-réengagement.....26
5-2.00	Révocation de contrat28
5-3.00	Surplus de personnel28
5-4.00	Mesures disciplinaires et congédiement.....30
5-5.00	Ancienneté32
5-6.00	Permanence.....34
5-7.00	Nouvelles tâches d'enseignement et tâches d'enseignement vacantes.....35
5-8.00	Promotion et réintégration35
5-9.00	Congés de maladie et régime d'assurance collective36
5-10.00	Droits parentaux.....39
5-11.00	Congés sociaux62
5-12.00	Congé sans solde64
5-13.00	Charge publique.....65
5-14.00	Réglementation des retards et des absences.....66
5-15.00	Allocation des dépenses (frais de séjour et déplacement).....67
5-16.00	Congé sabbatique à traitement différé.....67
5-17.00	Responsabilité civile.....74
5-18.00	Régime de retraite.....74
5-19.00	Retraite progressive75
5-20.00	Assurance-emploi77

Chapitre 6-0.00	Rémunération	79
6-1.00	Évaluation de la scolarité et classement.....	79
6-2.00	Reclassement	80
6-3.00	Reconnaissance des années d'expérience	81
6-4.00	Traitement et échelles de traitement	83
6-5.00	Périodes d'enseignement et d'encadrement.....	85
6-6.00	Enseignants à temps partiel - à la leçon - suppléant	85
6-7.00	Compensation de responsabilité	87
6-8.00	Contribution annuelle de l'Employeur aux frais de scolarité des enfants des enseignants à l'emploi du Collège.....	87
6-9.00	Versement du traitement.....	87
Chapitre 7-0.00	Système de perfectionnement.....	91
7-1.00	Système de perfectionnement.....	91
Chapitre 8-0.00	Charge professionnelle	94
8-1.00	Principes généraux	94
8-2.00	Fonctions générales.....	94
8-3.00	Calcul du nombre d'enseignants	96
8-4.00	Tâche éducative de l'enseignant de l'ordre secondaire	99
8-5.00	Tâche éducative de l'enseignant de l'ordre primaire.....	101
8-6.00	Distribution des tâches d'enseignement et d'encadrement.....	102
8-7.00	Horaire de travail.....	105
8-8.00	Conditions de travail particulières.....	106
Chapitre 9-0.00	Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.....	107
9-1.00	Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.....	107
9-2.00	Procédure d'arbitrage accélérée	109
Chapitre 10-0.00	Dispositions générales	110
10-1.00	Nullité d'une clause	110
10-2.00	Entrée en vigueur de la présente convention	110
10-3.00	Modifications des clauses	110
10-4.00	Impression de la convention.....	110
10-5.00	Clause terminale	111
10-6.00	Harcèlement psychologique	111
Chapitre 11-0.00	Fermeture ou aliénation ou réduction des activités de l'établissement	112
Annexe A	Certificat d'accréditation	114
Annexe B	Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat	115
Annexe C	Fiche de l'enseignant.....	116

Annexe D	Contrat d'engagement entre la Corporation du Collège St-Bernard ci-après dénommée Collège St-Bernard	117
Annexe E	Paramètres salariaux 2010-2015 (rf. clause 6-4.01)	119
Annexe E	Échelles annuelles de traitement applicables à l'enseignant à temps plein (cent pour cent (100 %) d'une tâche éducative).....	120
Annexe F	Taux horaire visant l'enseignant à la leçon et l'enseignant suppléant	121
Annexe G	Entente entre les membres du comité paritaire d'assurance collective	122
Annexe H	Contrat relatif à la participation au régime de congé à traitement différé (rf. article 5-16.00)	123
Annexe I	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.....	126
Annexe J	Libération de journées pédagogiques pour enseignants au prorata ou à temps partiel.....	128
Annexe K	Liste des enseignants aux fins de l'ancienneté générale au Collège en date du 30 juin 2015	129
Annexe L	Compensation versée à l'enseignant de 5 ^e secondaire qui participe à l'évaluation critériée soumise à la révision de notation de l'IB (« <i>Baccalauréat International</i> ») (rf. clause 6-7.02) ¹²	137
Annexe M	Mesures provisoires et particulières relatives à la situation financière du Collège visant les années scolaires 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017	138
Annexe N	Tâches d'encadrement de l'ordre secondaire - Année scolaire 2014- 2015 (à titre indicatif).....	140
Annexe O	Tableau synthèse des droits parentaux et du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) (à titre indicatif).....	141
Annexe P	Règles relatives à la compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe (rf. clause 8-3.03) (à titre indicatif)	142

NOTE

Les parties conviennent qu'à moins de stipulation expresse à l'effet contraire, ou à moins que le contexte ne s'y oppose, la forme masculine employée dans le présent document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Chapitre 1-0.00 Définitions

1-1.00 Définitions

Aux fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont le sens et l'application ci-après déterminés.

1-1.01 Ancienneté

Désigne le temps de service continu d'un enseignant au Collège, conformément à l'article 5-5.00.

1-1.02 Année de scolarité

Toute année complète de scolarité reconnue comme telle à un enseignant donné par l'attestation officielle décernée par le ministre conformément au "Manuel d'évaluation de la scolarité" en vigueur à la date de la signature de la présente entente.

1-1.03 Année d'expérience

Toute année reconnue comme telle conformément à l'article 6-3.00.

1-1.04 Année scolaire

L'année scolaire telle que définie dans la Loi sur l'enseignement privé (L.R.Q., c. E-9.1) (rf. LEP, article 9), soit du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

1-1.05 Collège ou Employeur

Désigne la Corporation du Collège St-Bernard.

1-1.06 Congédiement

Une mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat.

1-1.07 Critères de compétences

L'enseignant est réputé satisfaire aux capacités et aux qualifications requises lorsqu'il répond à l'un ou l'autre des critères de compétences suivants :

- a) avoir un brevet spécialisé d'enseignement ou un certificat spécialisé pour la discipline visée ou l'équivalent (qualification légale d'enseigner du MELS) ;
- b) avoir une expérience d'enseignement dans la discipline visée pour une période d'au moins deux (2) années complètes de travail ou

l'équivalent (quatre cents (400) jours) dans un établissement d'enseignement ;

- c) avoir complété quinze (15) crédits de spécialisation dans la discipline visée, dans le cadre d'un même programme d'études, et ce, étant sujet à une entente avec la direction du Collège ;
- d) sous réserve des dispositions indiquées à la clause 5-3.03, de façon temporaire, être reconnu par le Collège comme satisfaisant aux capacités et aux qualifications requises de façon à ce que l'enseignant, qui est notamment en cours de formation, puisse être réputé répondre aux critères de compétences dans la discipline visée, et ce, avec avis écrit donné au Syndicat.

1-1.08 **Différend**

Une mésentente relative à la négociation ou au renouvellement de la présente convention ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause le permettant expressément.

1-1.09 **Enseignant**

Toute personne employée par le Collège pour exercer une fonction d'enseignement dans le cadre du programme d'enseignement du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et conformément aux règlements de ce Ministère.

1-1.10 **Enseignant à la leçon (chargé de cours)**

L'enseignant dont le contrat d'engagement détermine de façon précise l'enseignement qu'il accepte de donner aux élèves et le nombre de périodes de la tâche éducative que cet engagement comporte jusqu'à concurrence du tiers (1/3) du maximum prévu conformément à la présente convention collective.

1-1.11 **Enseignant à temps partiel**

L'enseignant dont le contrat d'engagement détermine de façon précise l'enseignement qu'il accepte de donner aux élèves et le nombre de périodes de la tâche éducative que cet engagement comporte plus du tiers et moins de quatre-vingts pour cent (80 %) de la tâche éducative maximale d'enseignement prévue à la présente convention.

1-1.12 **Enseignant à temps plein**

L'enseignant engagé par contrat annuel pour donner au moins quatre-vingts pour cent (80 %) de la tâche éducative maximale.

Aux fins de la présente convention, à titre indicatif seulement, la notion du statut d'emploi « *d'enseignant à temps plein* » ayant une tâche éducative de quatre-vingts pour cent (80 %) et plus s'applique aux dispositions suivantes : les clauses 5-1.09 (rf. contrat d'engagement), 5-3.01 c) (rf. surplus de personnel), 5-5.02 (rf. ancienneté), 5-6.01 (rf. permanence), 5-9.06 a) (rf. assurance collective), 5-19.02 (rf. retraite progressive), 5-20.01 (rf. assurance-emploi), 6-3.01 (rf. expérience), 8-3.01, 8-3.02 (rf. calcul nombre d'enseignants) et 8-6.13 (rf. affectation des tâches).

1-1.13 **Grief**

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

1-1.14 **Jours ouvrables**

Du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion des jours fériés proclamés par l'autorité civile et des congés décrétés par l'Employeur.

1-1.15 **Mésentente**

Tout désaccord ou litige entre les parties, autre qu'un grief ou qu'un différend au sens de la présente convention.

1-1.16 **Ordre d'enseignement**

Les ordres d'enseignement en vigueur au Collège :

- a) l'ordre primaire (incluant le préscolaire) signifie la maternelle cinq (5) ans et les six (6) années qui précèdent l'ordre secondaire qui sont divisées en trois (3) cycles : les 1^{re} et 2^e années correspondent au 1^{er} cycle, les 3^e et 4^e années au 2^e cycle et les 5^e et 6^e années au 3^e cycle ;
- b) l'ordre secondaire signifie les cinq (5) années qui suivent le primaire et précèdent le collégial. Les 1^{re} et 2^e années correspondent au 1^{er} cycle et les 3^e, 4^e et 5^e années correspondent au 2^e cycle.

1-1.17 **Non-réengagement**

Le non-renouvellement du contrat individuel de travail.

1-1.18 **Période de probation**

Période de temps équivalente à deux (2) ans de service continu à temps plein pendant laquelle le Collège évalue les aptitudes et les capacités d'un nouvel enseignant à temps plein (rf. article 5-6.00).

Si, dans les cinquante (50) premiers jours de travail de sa période de probation, le Collège met fin au lien d'emploi de l'enseignant, un préavis lui sera signifié conformément aux délais prévus à l'article 82 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1), et ce, lorsque les dispositions (motifs applicables) de la Loi s'appliquent.

À moins d'une faute lourde ou grave de nature disciplinaire ou administrative, après le délai indiqué à l'alinéa qui précède, pendant la période de probation d'un enseignant, le Collège respecte les termes du contrat d'engagement, conformément aux dispositions des clauses 5-1.03 ou 5-1.12, selon le cas.

1-1.19 **Permanence**

Désigne le statut acquis par un enseignant, tel que prévu à l'article 5-6.00.

1-1.20 **Personne déléguée**

Toute personne spécifiquement reconnue et officiellement mandatée par le Syndicat aux fins de représenter ledit Syndicat.

1-1.21 **Salaire**

La rémunération à laquelle l'enseignant a droit en vertu de l'application des échelles de salaire prévues dans la convention ou auxquelles la convention fait référence, y incluant toute autre rémunération ou supplément à être versé en vertu de l'une ou l'autre des clauses de la présente convention.

1-1.22 **Suppléant**

Tout enseignant qui fournit l'enseignement à un groupe d'élèves en remplacement d'un enseignant absent ou lors d'un surcroît temporaire de travail. Le statut d'emploi d'enseignant suppléant se subdivise en deux (2) sous-catégories :

- a) **suppléant occasionnel** : l'enseignant suppléant qui remplace un enseignant absent, ou qui occupe une tâche résultant d'un surcroît temporaire de travail, pour une durée de vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou moins ;
- b) **suppléant régulier** : l'enseignant suppléant qui remplace un enseignant absent pour une durée de plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs et plus, et ce, sans dépasser trois (3) mois consécutifs (rf. clause 5-1.05).

1-1.23 **Surveillance**

La fonction d'un enseignant qui, bien qu'il soit en présence d'élèves, ne fournit pas d'enseignement, mais veille à assurer l'ordre prévu et à maintenir les conditions de travail requises pour l'activité pédagogique des élèves. Les parties conviennent que le Collège peut faire appel à une personne hors de l'unité d'accréditation (rf. annexe A) afin d'effectuer une fonction de surveillance auprès d'élèves en classe.

1-1.24 **Syndicat ou Association**

Désigne l'Association professionnelle des enseignants du Collège St-Bernard de Drummondville (CSQ).

1-1.25 **Tâche éducative**

La tâche éducative de l'enseignant désigne les fonctions générales (rf. devoirs et attributions caractéristiques de l'enseignant) prévues à l'article 8-2.00. La tâche éducative de l'enseignant de l'ordre secondaire est comptabilisée selon les dispositions prévues à l'article 8-4.00 et, pour l'enseignant de l'ordre primaire, selon l'article 8-5.00. Aux fins de la présente convention, la tâche éducative de l'enseignant est divisée selon les modalités suivantes :

1. Pour l'enseignant de l'ordre primaire, la tâche éducative globale de l'enseignant inclut la tâche d'enseignement et la tâche d'encadrement (rf. clauses 8-5.01 à 8-5.03) :
 - a) la tâche d'enseignement : les fonctions exclusivement consacrées aux cours et leçons en présence des élèves ;
 - b) la tâche d'encadrement : surveillance d'élèves (extérieur, intérieur, étude, déplacements), aide pédagogique (récupération) ou tout autre activité ou projet approuvé par la direction de l'ordre primaire.
2. Pour l'enseignant de l'ordre secondaire, la tâche éducative globale de l'enseignant inclut la tâche d'enseignement et la tâche d'encadrement (rf. article 8-4.00) :
 - a) la tâche d'enseignement : les fonctions exclusivement consacrées aux cours et leçons en présence des élèves ;
 - b) la tâche d'encadrement : les périodes ou les fractions d'une période consacrées à des activités autres que l'enseignement proprement dit. La tâche d'encadrement est divisée en quatre (4) axes principaux (rf. annexe N) :

- I. l'aide pédagogique et le suivi des élèves ;
- II. la surveillance et l'encadrement ;
- III. les services aux élèves et la vie étudiante ;
- IV. les autres tâches complémentaires reconnues.

1-1.26

Traitement

La rémunération totale à laquelle l'enseignant a droit en vertu de l'application des échelles de salaire prévues dans la convention ou auxquelles la convention fait référence, y incluant toute autre rémunération ou supplément à être versé en vertu de l'une ou l'autre des clauses de la présente convention.

Chapitre 2-0.00 Champ d'application et reconnaissance

2-1.00 Champ d'application

2-1.01 La présente convention régit les conditions de travail et d'emploi ainsi que les traitements des enseignants couverts par le certificat d'accréditation émis le 2 juin 1975 en faveur de l'Association professionnelle des enseignants du Collège St-Bernard de Drummondville (CSQ). (rf. annexe A, certificat d'accréditation).

2-1.02 Les annexes et lettres d'entente jointes à la présente convention sont réputées en faire partie intégrante.

2-2.00 Reconnaissance du Syndicat et droits de la direction

2-2.01 Le Collège reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel des enseignants tombant sous le champ d'application de la présente convention entre le Collège et le Syndicat.

2-2.02 Le Syndicat reconnaît au Collège le droit d'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve cependant des stipulations de la présente convention collective.

Le présent article n'a pas pour effet cependant de restreindre ni de limiter les droits du Syndicat et des enseignants tels que reconnus par la présente convention.

Chapitre 3-0.00 Prérogatives syndicales

3-1.00 Affichage et réunions

3-1.01 Le Collège reconnaît au Syndicat le droit d'afficher tout document de nature professionnelle ou syndicale signé par un officier du Syndicat.

Tel affichage doit se faire aux mêmes endroits où la direction du Collège affiche ses propres communications aux enseignants. Tout tel affichage est interdit dans les salles de cours.

3-1.02 Le Collège reconnaît au Syndicat le droit d'assurer la distribution de documents de nature professionnelle ou syndicale et la communication d'avis de même nature à chaque enseignant même sur les lieux de travail, mais en dehors du temps où il dispense son enseignement.

Également, le Syndicat peut transmettre des communications à ses membres par voie électronique en utilisant le réseau informatique du Collège. Cette utilisation est sans frais, sauf si elle entraîne des déboursés supplémentaires pour l'Employeur.

3-1.03 Sur demande du Syndicat, et à condition qu'un local soit disponible, le Collège lui fournit gratuitement un local convenable pour la tenue de ses réunions professionnelles, moyennant un avis préalable raisonnable et à la condition que telle réunion ait lieu en dehors des heures de cours et ne perturbe pas la vie du Collège.

Cette clause doit être considérée comme non écrite durant la durée d'une grève ou d'un lock-out.

Le Syndicat doit prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé en bon ordre.

3-2.00 Documentation

3-2.01 À moins d'avoir reçu une demande écrite de l'enseignant de ne pas le faire, au plus tard le 30 octobre, le Collège remettra au Syndicat une fiche sur chacun des enseignants à son emploi. Le contenu de cette fiche sera conforme à celui prévu à l'annexe C de la présente convention.

Le Syndicat sera avisé de tout changement du contenu des fiches dans un délai de trente (30) jours.

3-2.02 Le Syndicat fournit au Collège dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses délégués, et l'avise dans les mêmes délais, de tout changement par la suite.

3-2.03 Selon une entente, le Collège rend possible la photocopie de documents au prix coûtant.

3-3.00 Congés pour affaires syndicales

Congés sans perte de traitement ni remboursement

3-3.01 Le président du Syndicat, ou son substitut, obtient du Collège un congé avec traitement, non remboursable par le Syndicat, ne totalisant pas plus de trois (3) jours ouvrables par année scolaire à des fins de représentations ou d'activités syndicales.

3-3.02 Lorsque, à la demande du Collège ou avec sa permission expresse, une réunion du Syndicat se tient pendant l'horaire des élèves, les enseignants impliqués pourront y assister sans perte de traitement pour la période de temps que dure la réunion.

3-3.03 Les séances d'arbitrage ont lieu dans un endroit déterminé par les parties (patronale et syndicale). Les frais encourus pour le lieu de l'arbitrage sont partagés à parts égales entre les parties si les séances ont lieu hors du Collège, dans le cas contraire, l'Employeur assume la totalité des frais. Les témoins dont la présence est requise aux séances d'arbitrage ne perdront pas de salaire pendant la période de temps où leur présence sera nécessaire. Il en est de même pour le président du Syndicat ou son substitut.

Congés sans perte de traitement avec remboursement

3-3.04 Tout enseignant, avec l'assentiment écrit du Syndicat, peut s'absenter sans perte de traitement, pour remplir toute activité d'ordre professionnel ou syndical. À moins de circonstances incontrôlables, l'Employeur doit être avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Le nombre de jours d'absence permis en vertu de l'alinéa qui précède est de quarante (40) jours ouvrables pour l'ensemble des membres du Syndicat.

3-3.05 Tout enseignant, selon son choix, peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une rencontre avec l'Employeur.

3-3.06 L'enseignant membre du comité de négociation peut s'absenter sans perte de traitement pour participer aux rencontres de négociation, de conciliation, de médiation ou aux séances d'arbitrage de différend.

3-3.07 Dans les trente (30) jours de la demande écrite du Syndicat, l'Employeur libère à temps plein ou à temps réduit, pour la période de temps requise, le ou les enseignant(s) désigné(s) par le Syndicat.

3-3.08 Le Syndicat rembourse à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la réception d'une facture par le Syndicat, le traitement versé à la personne qui a remplacé l'enseignant dont l'absence fut occasionnée par l'application de l'une ou l'autre des clauses 3-3.04 à 3-3.07 inclusivement.

3-3.09 L'enseignant libéré en vertu du présent article 3-3.00 conserve tous les droits et avantages dont il jouirait en vertu de la présente convention s'il était réellement en fonction.

3-4.00 Régime syndical

3-4.01 Tout enseignant à l'emploi du Collège qui est membre du Syndicat à la date de signature de la présente convention, doit le demeurer pour la durée de la présente convention, sous réserve de la clause 3-4.04.

3-4.02 Tout enseignant à l'emploi du Collège qui n'est pas membre du Syndicat à la date de signature de la présente convention et qui, par la suite, devient membre du Syndicat doit le demeurer pour la durée de la présente convention, sous réserve de la clause 3-4.04.

3-4.03 Après la date de la signature de la présente convention, tout nouvel enseignant doit, lors de son engagement, signer une formule d'adhésion au Syndicat.

Par la suite, si le Syndicat l'accepte, il doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention, sous réserve de la clause 3-4.04.

De plus, le fait pour un enseignant de ne pas être accepté, ou d'être expulsé des rangs du Syndicat, ne peut affecter en rien son engagement ou son emploi comme enseignant.

3-4.04 Tout enseignant membre du Syndicat peut en démissionner. Cette démission, qui ne peut être refusée par le Syndicat, ne peut constituer ni une cause de renvoi, ni une cause de nullité du contrat d'engagement, ni une cause de non-réengagement de cet enseignant démissionnaire.

3-5.00 Déduction des cotisations syndicales et leur équivalent

3-5.01 Avant le 30 octobre de chaque année, le Syndicat avise par écrit le Collège du montant fixé comme cotisation syndicale régulière pour tous les membres selon les règlements du Syndicat.

Le Collège doit se conformer à cet avis dans les trente (30) jours, selon les stipulations du présent article.

Le défaut d'un tel avis signifie que le montant de la cotisation régulière demeure identique à celui de l'année précédente.

- 3-5.02 Le Collège retient sur chaque paie des salariés le montant découlant de la clause 3-5.01.
- 3-5.03 Entre le 1^{er} septembre et le 30 juin d'une année scolaire en cours, le Syndicat peut prélever une cotisation syndicale spéciale. Trente (30) jours avant que cette cotisation syndicale spéciale ne soit déductible, le Syndicat avise par écrit le Collège du montant fixé comme cotisation syndicale spéciale conformément aux règlements du Syndicat.
- 3-5.04 Lorsque le Collège a reçu l'avis prévu à la clause 3-5.03, au plus tard trente (30) jours après réception de cet avis, il déduit du versement de traitement de tout enseignant :
- a) la cotisation syndicale spéciale dans le cas de chaque enseignant membre du Syndicat ;
 - b) l'équivalent de la cotisation syndicale spéciale dans le cas de chaque enseignant qui n'est pas membre du Syndicat, mais qui est soumis à la présente convention collective.
- 3-5.05 Dans les quinze (15) jours qui suivent la fin d'un mois durant lequel des cotisations ont été perçues, le Collège remet au Syndicat ou à l'agent percepteur que le Syndicat a désigné, un chèque au montant des cotisations retenues accompagné d'une liste indiquant les noms des personnes cotisées, le salaire brut de chacune de ces personnes ainsi que le montant retenu à titre de cotisation syndicale pour chacune d'elles.
- 3-5.06 Le Collège inscrit sur les formulaires d'impôt T4 et TP4 les montants retenus de chaque enseignant à titre de cotisation syndicale.
- 3-5.07 À compter du moment où le Collège est informé d'erreur dans la perception, il s'engage à faire les corrections nécessaires et effectuer les remises supplémentaires s'il y a lieu au cours de la période subséquente de transmission des cotisations.

Chapitre 4-0.00 Objets et mécanismes de participation

4-1.00 Commission pédagogique et départements

Section I Commission pédagogique de l'ordre secondaire

4-1.01 La commission pédagogique est l'organisme de consultation pour tout ce qui a trait à l'organisation et au développement de l'enseignement au Collège.

4-1.02 La commission pédagogique de l'ordre secondaire est formée :

- de la direction pédagogique ;
- des huit (8) représentants des départements élus par l'ensemble des enseignants du département ;
- d'un enseignant représentant le programme « *Voie d'avenir* ».

Si, lors d'une réunion de la commission pédagogique un représentant de département ne peut être présent, il pourra se faire remplacer par un enseignant de son département.

4-1.03 L'élection ou la désignation des membres a lieu, chaque année, durant le mois d'avril de l'année scolaire en cours et prend effet le 1^{er} juillet suivant.

4-1.04 La commission pédagogique se réunit une fois par mois ou au besoin et chaque fois que le président le juge opportun ou que deux (2) membres en font la demande par écrit pour des motifs qu'ils doivent préciser. La convocation à chacune des réunions est faite par le directeur pédagogique.

4-1.05 À la première réunion présidée par le directeur pédagogique, les représentants des enseignants feront le choix de l'enseignant qui présidera les réunions de la commission.

Lors de sa première réunion, la commission pédagogique établit ses règles de procédure. Ces règles doivent prévoir un avis de convocation des assemblées et la préparation d'un ordre du jour dans les délais suffisants pour permettre aux membres de discuter les questions soumises en toute connaissance de cause. Le projet d'ordre du jour ainsi que tout document ou dossier nécessaire ou utile à la compréhension d'une question soulevée est normalement transmis aux membres au préalable.

4-1.06 Le président doit inscrire à l'ordre du jour toutes les questions soumises par l'un de ses membres, si cette demande a une incidence pédagogique immédiate.

4-1.07 Seuls les représentants des enseignants ont droit de vote.

La commission pédagogique peut inviter à ses réunions toute personne dont elle juge la présence utile ou nécessaire à ses délibérations. Ces personnes n'ont pas le droit de vote.

La commission pédagogique peut également admettre des observateurs sans droit de vote, et sauf sur demande expresse du président, sans droit de parole.

4-1.08 La commission pédagogique peut former des comités *ad hoc* selon les besoins.

4-1.09 La commission pédagogique a pour rôle de formuler des propositions et des recommandations sur l'organisation et le développement de l'enseignement et de façon générale sur toute mesure susceptible d'établir dans l'institution les meilleures conditions pédagogiques possibles. Sans limiter la généralité des termes qui précèdent, le Collège doit obligatoirement lui soumettre les questions spécifiques suivantes :

- a) l'examen des recommandations faites par les départements concernant l'affectation des tâches d'enseignement ;
- b) les ententes avec d'autres établissements d'enseignement, concernant le transfert et l'échange d'enseignants, les modifications des structures scolaires, les fermetures d'options ;
- c) l'application des décisions d'ordre pédagogique émises par le Collège et/ou le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou l'un de ses services ;
- d) la participation des parents à la vie du Collège, particulièrement l'organisation et la fréquence des réunions parents-enseignants-élèves ou parents-enseignants ;
- e) la coordination, l'organisation et l'élaboration des journées pédagogiques ;
- f) l'établissement de toute priorité ou contrainte à l'horaire des élèves et des enseignants ;
- g) les conditions et l'organisation du travail scolaire des élèves, de même que les méthodes d'appréciation du rendement scolaire des élèves ;
- h) toute réglementation de nature pédagogique quant aux critères d'admission, réadmission, renvoi ou classement des élèves ;

- i) les aspects de la vie étudiante qui ont des incidences pédagogiques ;
- j) les politiques pédagogiques relatives à l'utilisation des moyens didactiques (manuels, bibliothèques, techniques audiovisuelles, logiciels, etc.) ;
- k) les normes et les priorités d'équipement pédagogiques, d'aménagement ou de modification des locaux ayant une incidence pédagogique ;
- l) l'élaboration de chacun des règlements disciplinaires et les modalités d'application de ces règlements ;
- m) les politiques relatives à l'évaluation et aux contenus du perfectionnement des enseignants ;
- n) les implications des « *desiderata* » exprimés par des enseignants ou des élèves ;
- o) le développement, la coordination et l'implantation des programmes d'étude et des matières à offrir aux élèves ;
- p) l'intégration des nouveaux enseignants, particulièrement de ceux en probation ;
- q) les questions relatives à l'organisation du travail des enseignants et des autres intervenants concernant les problématiques en lien avec les élèves à besoins particuliers.

4-1.10 Pour assurer le bon fonctionnement de la commission pédagogique, on convient que :

- a) la commission pédagogique a trente (30) jours pour formuler ses recommandations à la suite d'une demande du Collège. Pour un cas particulier, ce délai peut être modifié en plus ou en moins à la suite d'une entente entre le Collège et la commission pédagogique ;
- b) le Collège s'accordera un délai raisonnable pour étudier dans toutes ses implications les recommandations de la commission pédagogique et fera connaître par la suite ses décisions. Lorsqu'une recommandation est acceptée par le Collège, rapport sera fait aux réunions subséquentes des suites données aux recommandations acceptées.

4-1.11 À titre consultatif seulement, à la demande d'une partie représentée, la commission pédagogique peut être saisie des politiques relatives au perfectionnement des enseignants, et ce, en considérant les dispositions prévues au chapitre 7-0.00.

Section II Départements d'enseignement de l'ordre secondaire

- 4-1.12 Le Collège et le Syndicat conviennent de la formation de huit (8) départements :
- département de français ;
 - département des autres langues ;
 - département des mathématiques ;
 - département des sciences et technologie ;
 - département de l'univers social ;
 - département des arts ;
 - département d'éthique et culture religieuse ;
 - département d'éducation physique et à la santé.
- 4-1.13 Au moment du choix des tâches, dans chaque département, on procède à l'élection d'un responsable. Ce responsable entre en fonction le 1^{er} juillet.
- 4-1.14 Le procès-verbal de chaque réunion de département est remis au directeur de l'enseignement de l'ordre secondaire. Le responsable du département voit à ce que les procès-verbaux soient mis à la disposition des enseignants.
- 4-1.15 Le département doit tenir au moins cinq (5) réunions au cours de l'année scolaire, lors de journées pédagogiques. Le responsable de département peut convoquer toute autre réunion jugée nécessaire. Il doit aussi convoquer une réunion si le tiers (1/3) des membres lui en fait la demande par avis écrit.
- 4-1.16 Quant à ses fonctions de chef de département proprement dites, le chef de département doit s'acquitter des fonctions et responsabilités suivantes :
- a) siéger d'office à la commission pédagogique comme représentant de département ;
 - b) assumer des tâches de coordination et d'animation relativement à des activités d'enseignement ;
 - c) agir comme coordonnateur et animateur auprès des enseignants de son département et les inciter à développer et à préciser ensemble, dans le cadre des politiques et des programmes en vigueur, les contenus, les méthodes et les techniques d'enseignement, de même que les modes de mesure et d'évaluation susceptibles de favoriser l'apprentissage des élèves ;

- d) assister plus particulièrement l'enseignant en intégration à son département et participer à son évaluation ;
- e) sur demande de la direction, collaborer à l'établissement des besoins en matériel didactique et en matériel de consommation pour son département, et au contrôle de son utilisation ;
- f) conseiller et aviser la direction sur l'action pédagogique de son groupe.

En aucun cas, la tâche du chef de département n'aura de pouvoir disciplinaire.

4-1.17 Le département a pour rôle l'examen des questions relatives à l'enseignement des matières qu'il regroupe.

4-1.18 Notamment, le département :

- poursuit une étude critique des programmes en cours et de ceux proposés pour l'année scolaire suivante et fait au besoin les représentations nécessaires pour qu'ils soient maintenus, corrigés, modifiés ou remplacés ;
- poursuit une réflexion continue sur les méthodes d'enseignement courantes et fait une étude des méthodes nouvelles pour en considérer l'application ;
- suit, critique les expériences méthodologiques des enseignants qu'il regroupe et suggère des correctifs si nécessaire ;
- fait à la commission pédagogique les recommandations jugées nécessaires.

4-1.19 Le département est obligatoirement consulté sur les tâches d'enseignement à combler.

Section III Commission pédagogique de l'ordre primaire

4-1.20 La commission pédagogique de l'ordre primaire est l'organisme de consultation pour tout ce qui a trait à l'organisation et au développement de l'enseignement primaire au Collège.

4-1.21 La commission pédagogique de l'ordre primaire est formée :

- de la direction de l'ordre primaire ;
- du conseiller pédagogique à la direction de l'ordre primaire ;

- de la direction adjointe à l'enseignement et à l'innovation pédagogique ;
- d'un enseignant représentant l'éducation préscolaire ;
- de trois (3) enseignants représentant chacun un cycle d'enseignement ;
- d'un enseignant spécialiste des autres langues ;
- d'un enseignant spécialiste en éducation physique.

Si lors d'une réunion de la commission pédagogique un membre ne peut être présent, il pourra se faire remplacer par un enseignant répondant aux critères de représentativité du membre en question.

4-1.22 Le mécanisme de fonctionnement et les objets de consultation de la commission pédagogique de l'ordre primaire sont les mêmes que ceux de l'ordre secondaire, tels que décrits aux clauses 4-1.03 à 4-1.11 de la présente convention.

Section IV Commission pédagogique conjointe

4-1.23 Les deux (2) commissions pédagogiques, celle de l'ordre primaire et celle de l'ordre secondaire, tiennent des rencontres conjointes au besoin ou lorsque :

- l'objet de discussion ou de consultation touche les deux (2) ordres d'enseignement ;
- à la demande par résolution majoritaire de l'une ou l'autre des commissions pédagogiques ;
- à la demande de la direction du Collège.

Les réunions de la commission pédagogique conjointe sont présidées, en alternance, par les présidents de chacune des commissions pédagogiques, à moins que les personnes présentes à une réunion en décident autrement par vote majoritaire.

4-2.00 Comité de relations du travail (CRT)

4-2.01 Sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention et sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations du travail, l'Employeur ou le Syndicat peut demander à rencontrer l'autre partie.

- 4-2.02 En plus des fonctions prévues aux dispositions de la clause 4-3.01, le comité de relations du travail (CRT) a pour principal mandat :
- a) d'étudier toute question relative à la santé et à la sécurité au travail ;
 - b) d'étudier toute question relative au perfectionnement des enseignants ;
 - c) d'assumer tout autre mandat prévu par la convention collective ;
 - d) d'étudier toute autre question acceptée par les deux (2) parties.
- 4-2.03 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, et par la suite, au moment de leur remplacement, chaque partie informe l'autre partie du nom des trois (3) personnes qui sont habilitées à la représenter aux fins du présent article.
- 4-2.04 Les représentants des parties doivent se rencontrer dans les cinq (5) jours suivant la demande écrite de l'une ou de l'autre des parties. Les parties s'entendent pour fixer l'ordre du jour, la date et le lieu de la rencontre.
- 4-2.05 Chaque partie fait parvenir à l'autre partie, le plus tôt possible et au plus tard quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre, la documentation qu'elle possède et juge pertinente, relative aux sujets à l'ordre du jour.
- 4-2.06 L'Employeur doit rencontrer le Syndicat avant de prendre une décision relative aux questions suivantes :
- a) la réduction du personnel enseignant ;
 - b) le renvoi ou le non-réengagement d'un enseignant.
- 4-2.07 Le Syndicat ou l'Employeur, selon le cas, dispose de dix (10) jours pour donner sa réponse à une question soumise à la consultation conformément à la clause précédente.
- 4-2.08 Tout grief logé conformément au chapitre 9-0.00 peut, à la demande de l'une des parties, faire l'objet d'une rencontre entre l'Employeur et le Syndicat, selon les dispositions du présent article, pour tenter d'en arriver à une entente.
- 4-2.09 Le comité de relations du travail (CRT) peut s'adjoindre une expertise externe pour assister ses travaux. Dans un tel cas, la partie qui désire inviter une ressource externe au comité doit préalablement obtenir l'accord de l'autre partie.

4-3.00 Rencontre annuelle des administrateurs

4-3.01 Au plus tard le 15 novembre de chaque année scolaire, les membres désignés par le conseil d'administration du Collège (incluant le président du conseil) invitent les membres du comité exécutif du Syndicat (incluant le président du Syndicat) à participer à une rencontre afin de faire le bilan de l'année précédente, de présenter et d'expliquer les états financiers du Collège ainsi que de communiquer les orientations retenues par le conseil. Cette rencontre est planifiée en fonction des disponibilités des membres désignés du conseil et des membres désignés du comité exécutif du Syndicat. Les parties conviennent du caractère confidentiel des informations transmises durant cette rencontre.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, une deuxième (2^e) rencontre peut être convoquée, au besoin, vers la fin de l'année scolaire en cours.

Chapitre 5-0.00 Sécurité d'emploi et sécurité sociale

5-1.00 Engagement et non-réengagement

5-1.01 L'engagement du personnel enseignant relève du directeur général.

5-1.02 Tout candidat qui désire offrir ses services comme enseignant au Collège doit remplir une demande d'emploi selon la formule en vigueur au Collège.

5-1.03 L'engagement d'un enseignant à temps plein, à temps partiel, ou à la leçon, se fait par contrat écrit sur un formulaire tel qu'annexé aux présentes (rf. annexe D).

Pour être valide, ce contrat doit être signé par le candidat et le directeur général ou son représentant autorisé. Ce contrat doit être signé avant que l'enseignant ne donne son premier cours. Copie conforme de ce contrat est remise au Syndicat.

5-1.04 Tout enseignant qui se voit confier, entre le 1^{er} septembre et le 1^{er} décembre, une tâche éducative maximale pour terminer l'année scolaire dans une tâche nouvellement créée ou une tâche vacante dépourvue de façon permanente de son titulaire, a droit à un contrat à temps plein effectif à sa date d'entrée en service. Le Collège peut cependant mettre fin à ce contrat en tout temps, sur préavis de quinze (15) jours.

5-1.05 Un suppléant régulier qui remplace un même enseignant à temps plein absent pour une période de longue durée d'au moins trois (3) mois consécutifs se voit offrir un contrat à temps partiel (rf. clause 1-1.11).

Dans cette situation, la durée du contrat d'engagement de l'enseignant visé est celle mentionnée aux dispositions prévues au deuxième (2^e) alinéa de la clause 5-1.08 ou, selon le cas, à la clause 5-1.10.

Toutefois, lorsque la durée de travail est de moins de trois (3) mois consécutifs, le Collège peut mettre fin au contrat de l'enseignant suppléant en tout temps, et ce, selon les dispositions prévues à l'article 82 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

5-1.06 L'Employeur remet une copie conforme du texte de la présente convention collective à tout nouvel enseignant, avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi, ledit contrat pourra être déclaré nul et non avenu par l'enseignant concerné.

De la même façon, tout enseignant fournit les documents attestant ses qualifications et son expérience et devra se soumettre à la vérification des antécédents judiciaires, et ce, avant la signature de son contrat

d'engagement, à défaut de quoi ledit contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation desdits documents.

Dans ce dernier cas, l'enseignant et l'Employeur pourront convenir d'un délai pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel devient nul et non avenue à moins que le retard ne soit dû à l'institution qui émet lesdits documents.

5-1.07 Si l'enseignant n'est pas légalement qualifié, et que le Collège décide quand même de l'engager, l'enseignant s'engage à suivre dès le début du semestre suivant son engagement, un cours reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport afin d'obtenir un permis valide d'enseignement.

5-1.08 Au moment de l'engagement, le Collège mentionne au contrat de l'enseignant, si la tâche qu'on lui confie est créée par l'absence d'un enseignant en congé, et si tel est le cas, le nom du bénéficiaire de ce congé.

Ledit contrat est alors résiliable au retour de l'enseignant en congé, sans avis préalable et sans tacite reconduction, et nonobstant toute autre disposition prévue à la présente convention.

5-1.09 Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps plein se reconduit automatiquement, mais, tant que la permanence n'est pas acquise, l'Employeur peut refuser de le reconduire. L'avis d'un tel refus de reconduction doit être signifié à l'enseignant, par écrit, le ou avant le 1^{er} avril précédant sa date d'expiration.

Tout enseignant qui ne désire pas renouveler son contrat doit en aviser le Collège, par écrit, avant le 1^{er} mars précédant sa date d'expiration.

À défaut d'avis de part et d'autre, le contrat est renouvelé pour une période équivalente.

5-1.10 Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps partiel ou à la leçon se renouvelle automatiquement à moins d'avis de non-renouvellement que le Collège devra signifier par écrit à cet enseignant avant le 15 juin, lequel avis n'aura pas à être motivé.

5-1.11 Le contrat d'engagement de tout enseignant non légalement qualifié qui est employé pour enseigner à temps plein pour une année scolaire se termine automatiquement et sans avis le 30 juin de l'année scolaire en cours.

5-1.12 Dans tous les cas, le contrat d'engagement vaut du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante.

5-1.13 L'enseignant à temps plein non permanent, l'enseignant à temps partiel et l'enseignant à la leçon ne peuvent se prévaloir de la procédure de griefs sur les motifs de leur non-réengagement.

5-1.14 Toute déclaration frauduleuse de part et d'autre constitue une cause d'annulation du contrat dont la partie qui en est victime pourra se prévaloir si elle le désire.

5-2.00 Révocation de contrat

5-2.01 L'enseignant est lié par son contrat d'engagement pour la durée qui y est spécifiée et ne peut être libéré avant terme de son engagement que pour raison de maladie sérieuse, du décès de son conjoint, de la mutation du conjoint par son Employeur dans une autre localité l'obligeant à changer son lieu de résidence.

5-2.02 Quand l'enseignant quitte son emploi et ne se rapporte pas ou ne se présente plus à la tâche qui lui est assignée et n'a pas donné de raisons valables de son absence dans un délai de trois (3) jours ouvrables, telle absence constitue une révocation de contrat.

5-2.03 Toutefois, si l'enseignant ne donne pas de raison de son absence dans ce délai à cause d'une incapacité absolue dont la preuve lui incombe, une telle absence ne peut être invoquée pour révoquer son contrat.

5-2.04 Quand une démission n'est pas acceptée par le Collège ou n'est pas expressément permise par cette convention, telle démission constitue une révocation de contrat pour l'enseignant à compter de la date de son départ.

5-2.05 L'enseignant qui est en révocation de contrat en est responsable devant le Collège. Il ne peut réclamer au Collège aucune somme non encore échue au moment de son départ.

5-3.00 Surplus de personnel

5-3.01 Dans le cas où le Collège doit réduire ses effectifs enseignants à la suite de modifications quelconques, il procède de la façon suivante :

- a) il met d'abord à pied les enseignants à la leçon ;
- b) puis les enseignants à temps partiel non-permanents ;
- c) puis les enseignants à temps plein non-permanents ;
- d) enfin, les enseignants permanents.

5-3.02 Pour chacun des statuts d'enseignant indiqués aux paragraphes b), c) et d) de la clause 5-3.01, la mise à pied se fait par ordre inverse d'ancienneté globale au Collège. Advenant une ancienneté égale de plus d'un enseignant visé d'un même statut d'emploi, les règles discriminantes permettant un rangement de cette ancienneté sont celles applicables aux dispositions prévues au quatrième (4^e) alinéa et suivants de la clause 5-5.05.

5-3.03 Dans le cadre de l'application des dispositions prévues au présent article (rf. 5-3.00, *Surplus de personnel*), si un enseignant permanent occupe une tâche pour laquelle il ne répond pas à l'un ou l'autre des critères de compétences, qui sont normalement requis et indiqués à la clause 1-1.07, il doit, dans un délai raisonnable, y répondre.

Toutefois, si dans l'application des dispositions qui précèdent, il en résulte des difficultés réelles afin qu'un enseignant puisse effectivement rencontrer minimalement les critères de compétences qui sont exigées pour occuper de nouvelles fonctions dans une autre discipline, les parties conviennent et s'engagent à se référer au comité de relations du travail (CRT) pour qu'elles conviennent d'une entente particulière en solution d'une problématique pouvant affecter de façon significative la qualité des services d'enseignement aux élèves.

5-3.04 Avant de procéder à tout nouvel engagement, lorsqu'il y a eu précédemment des procédures de mise à pied, le Collège réengage l'enseignant permanent mis en disponibilité, selon un ordre inverse à celui de la mise à pied prévue à la clause 5-3.01 et à la clause 5-3.02.

5-3.05 Ce droit de réengagement existe pour une période de deux (2) ans à compter de la mise à pied. Après une offre d'emploi expédiée à la dernière adresse connue, l'enseignant dispose de quinze (15) jours de calendrier pour faire connaître, au directeur général ou à son substitut, sa réponse à cette offre.

Le retour au travail suivi d'une nouvelle mise à pied réinstaura la période de deux (2) ans prévue à l'alinéa précédent.

L'enseignant n'a aucune obligation d'accepter une offre d'emploi qui ne comporte pas le même nombre d'heures de travail que la tâche éducative qu'il occupait auparavant.

L'enseignant peut refuser la première tâche que le Collège lui offre lors d'un rappel. L'enseignant qui n'accepte pas cette tâche lors d'un second rappel, dans les quinze (15) jours ouvrables du rappel signifié par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, ainsi que par courrier électronique à son adresse courriel du Collège, est rayé de la liste de rappel.

Toutefois, malgré ce qui précède, l'enseignant mis à pied peut refuser cette tâche si cette dernière s'exerce dans un autre département que celui qu'elle appartenait au moment de sa mise à pied ou de son année d'engagement précédente. Dans ce cas, l'enseignant mis à pied demeure inscrit sur la liste de rappel.

De plus, si l'affectation offerte par le Collège est de moins de trois (3) mois consécutifs de travail, la renonciation de l'enseignant à temps plein ne constitue pas un refus au sens de la présente clause.

5-3.06 Pendant sa période d'inscription sur la liste de rappel, l'enseignant concerné conserve l'ancienneté acquise au moment de la mise à pied.

5-4.00 Mesures disciplinaires et congédiement

5-4.01 Le Collège doit constituer sur chaque enseignant un dossier d'état de service où seront consignées les mesures disciplinaires prises contre l'enseignant.

5-4.02 À l'exception des dispositions prévues à la clause 5-4.07, si le Collège décide d'imposer une mesure disciplinaire à un enseignant, il doit le convoquer au moins quarante-huit (48) heures à l'avance à une rencontre à laquelle un représentant syndical assiste si l'enseignant en fait la demande.

5-4.03 Tout avertissement et toute réprimande écrits à l'endroit d'un enseignant doivent émaner du directeur général, du directeur du personnel ou du directeur d'un ordre d'enseignement pour être inscrits au dossier d'état de service. Toutefois, à moins d'une négligence grossière ou d'une faute lourde, cette réprimande écrite ne peut être évoquée que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur un acte similaire pour donner à l'enseignant la chance de s'amender.

5-4.04 Avant d'être porté au dossier d'état de service, l'avertissement ou la réprimande doit être contresigné par l'enseignant concerné à la seule fin d'en attester la prise de connaissance. En cas de refus ou d'absence de ce dernier, un représentant syndical doit contresigner. En cas d'absence d'un représentant syndical, le document est expédié par la poste au Syndicat et à l'enseignant. Dans tous les cas, copie de l'avertissement ou de la réprimande est remise à l'enseignant, copie de toute réprimande doit être remise au Syndicat.

De plus tout document porté au dossier d'un enseignant doit être écrit et signé par le directeur général ou en son absence par son représentant autorisé.

5-4.05 Tout avertissement ou toute réprimande porté au dossier d'état de service de l'enseignant ne peut être évoqué ou utilisé par l'Employeur, à partir du moment où douze (12) mois de présence auprès des élèves se sont écoulés depuis cet avertissement ou cette réprimande, et ce, sans qu'il y ait eu d'inscription pour un acte similaire à son dossier.

Toute mesure disciplinaire ou congédiement annulé par l'Employeur ou déclaré non fondé suite à un grief, est retiré du dossier d'état de service de l'enseignant concerné.

5-4.06 Tout enseignant a droit de consulter son dossier d'état de service en se présentant en personne. Il a droit d'être accompagné d'un représentant du Syndicat et est en droit d'avoir une copie de toute pièce à son dossier.

5-4.07 Toutefois, malgré les dispositions prévues à la clause 5-4.02, exceptionnellement, si un enseignant cause au Collège, à ses membres, à son personnel ou aux élèves un préjudice qui, par sa nature et sa gravité, nécessite une intervention immédiate :

a) le Collège :

1. suspend temporairement l'enseignant de ses fonctions, sans perte de salaire, et lui envoie un avis écrit qui doit comprendre les motifs de sa suspension, et ce, avec copie conforme dudit avis au Syndicat ;
2. dispose de dix (10) jours ouvrables pour aviser par écrit l'enseignant de son intention de prendre une action ou une décision ; il doit également convoquer le comité de relations du travail (CRT) à l'intérieur de ce même délai ; à défaut de quoi, l'enseignant est réintégré dans son emploi sans préjudice. Ce délai peut être prolongé après entente entre les parties.

b) Le Collège et le Syndicat disposent de cinq (5) jours ouvrables suivant la date prévue de la rencontre du comité de relations du travail (CRT) pour étudier le dossier.

Le Collège communique sa décision par écrit à l'enseignant et au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai mentionné à l'alinéa précédent ; à défaut de quoi l'enseignant est réintégré dans son emploi sans préjudice.

Sans préjudice de son droit de recours aux procédures de griefs et d'arbitrage, l'enseignant peut se faire entendre lors de la rencontre ci-dessus mentionnée.

5-4.08 Lorsque le Collège désire congédier un enseignant, il doit l'aviser par écrit de son intention en y indiquant les motifs de sa décision, et il en transmet une copie au Syndicat.

La résiliation du contrat d'engagement de l'enseignant ne peut être faite que par avis écrit entre le dixième (10^e) et le vingtième (20^e) jour à compter de la date à laquelle l'enseignant a reçu l'avis d'intention mentionné plus haut, à moins que le Collège et le Syndicat ne s'entendent par écrit sur une prolongation de délai.

5-4.09 Dans tous les cas de mesures disciplinaires et de congédiements, l'enseignant peut recourir à la procédure de griefs, étant entendu qu'une mesure disciplinaire inclut un avertissement écrit ou une réprimande écrite.

5-4.10 Si un enseignant formule un grief au sujet d'un avertissement, d'une réprimande, d'une sanction, d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur a le fardeau de la preuve pour établir le bien-fondé de cesdits congédiements, suspensions, sanctions, réprimandes et avertissements.

5-5.00 Ancienneté

5-5.01 L'ancienneté se définit comme le temps de service continu d'un enseignant au Collège en quelque fonction pédagogique que ce soit, pourvu que le temps de service à une autre fonction ait été immédiatement précédé d'un minimum d'un (1) an de service comme enseignant.

5-5.02 L'ancienneté se calcule en nombre de jours et d'années. Elle est calculée au prorata de la tâche éducative pour l'enseignant à temps partiel et l'enseignant à la leçon.

L'enseignant engagé après le début de l'année scolaire avec un contrat à temps plein voit son ancienneté calculée en jours au prorata d'une année scolaire de deux cents (200) jours.

Aux fins du calcul de l'ancienneté seulement, un enseignant dont la tâche éducative régulière lui confère le statut d'enseignant à temps partiel peut, exceptionnellement, acquérir rétroactivement le statut d'enseignant à temps plein. Il acquiert ce statut d'enseignant à temps plein si, en plus de sa tâche éducative régulière, il assume, sur une période continue, le remplacement d'un enseignant régulier, et que le calcul de sa tâche éducative, établi au prorata sur l'ensemble de l'année scolaire, permet d'atteindre la norme requise pour le statut de temps plein. (rf. clause 1-1.12).

5-5.03 L'ancienneté continue de s'accumuler :

a) pendant l'absence due à la maladie ou à un accident de l'enseignant ou pendant un congé social ;

- b) pendant la période prévue pour un congé de maternité et la période de prolongation ;
- c) pendant un congé pour activités syndicales ;
- d) pendant un congé sans solde ou un congé à traitement différé ;
- e) pendant un congé avec ou sans solde pour un enseignant qui va aux études ;
- f) pendant le temps où un enseignant occupe, au service du Collège, une autre fonction que celle d'enseignant ;
- g) dans tous les autres cas où une disposition de la convention collective le prévoit expressément.

5-5.04 L'enseignant perd son ancienneté :

- a) lors de la démission de l'enseignant ;
- b) lors de la mise à pied d'un enseignant pour une période excédant vingt-quatre (24) mois ;
- c) lors du refus ou de la négligence de l'enseignant à temps plein mis à pied d'accepter de reprendre le travail dans les quinze (15) jours du calendrier suite à un rappel notifié par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue ;
- d) suite à un non-réengagement ;
- e) suite au congédiement d'un enseignant lorsque ce congédiement n'est pas déclaré non fondé par une sentence arbitrale.

5-5.05 Au 1^{er} mars 2016, et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, le Collège affiche la liste d'ancienneté et en fait parvenir une copie au Syndicat. La liste d'ancienneté, en date du 30 juin 2015 est celle intégrée à l'annexe K de la présente convention collective.

Cette liste doit comprendre, par ordre d'ancienneté, les renseignements suivants : le nom de l'enseignant, son statut d'emploi, la date de son entrée en service, le nombre d'années et de jours d'ancienneté globale au Collège ainsi que l'ancienneté de département.

Cette liste est affichée pendant trente (30) jours. Pendant ce mois, tout enseignant ou le Syndicat peut contester l'ancienneté apparaissant à cette liste ; à défaut de quoi, elle devient officielle à l'expiration de ce délai.

À ancienneté égale, le classement sera déterminé d'abord par la date de début du premier (1^{er}) contrat d'engagement à temps plein au Collège.

Si l'égalité persiste, le nombre total de jours travaillés au Collège antérieurement à la date de début du premier contrat signé sera considéré.

Si le nombre de jours travaillés antérieurement au Collège est égal, la scolarité des enseignants en cause sera considérée.

Si la scolarité des enseignants est équivalente, le nombre d'années d'expérience reconnue sera discriminant.

Finalement, si l'expérience est égale, le classement sera déterminé conjointement au comité de relations du travail (CRT).

5-6.00 Permanence

5-6.01 L'enseignant à temps plein acquiert sa permanence lorsqu'il signe son troisième (3^e) contrat de service continu à temps plein au Collège.

5-6.02 Lorsque le Collège ne peut offrir à un enseignant permanent une tâche éducative à temps plein, ce dernier conserve sa permanence, s'il accepte, sur demande de l'Employeur, d'être engagé temporairement comme enseignant à temps partiel ou s'il est libéré par le Collège pour un congé prévu dans la présente convention. Un tel enseignant continue d'acquérir son ancienneté et son expérience comme s'il était employé salarié à temps plein.

5-6.03 Nonobstant toute autre disposition prévue à la présente convention, la qualification légale est une condition *sine qua non* de l'acquisition et du maintien de la permanence. Celle-ci peut cependant être conditionnellement accordée à l'enseignant en probation ou provisoirement autorisé à enseigner, cette permanence ne devenant définitive qu'au moment de l'acquisition d'une qualification légale, auquel cas, l'enseignant visé est réputé répondre aux critères de compétences prévues à la clause 1-1.07.

5-6.04 Considérant les modifications convenues aux présentes, plus particulièrement aux clauses 1-1.12 et 5-6.01, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'enseignant qui est en cours de probation, afin d'obtenir sa permanence, se voit appliquer les dispositions (rf. clauses 1-1.11 et 5-6.01) de la convention collective antérieurement en vigueur (à compter du 24 février 2010 jusqu'au 30 juin 2014).

5-7.00 Nouvelles tâches d'enseignement et tâches d'enseignement vacantes

5-7.01 Lorsqu'une tâche d'enseignement est nouvellement créée ou devient définitivement vacante en cours d'année scolaire, le Collège peut combler cette tâche temporairement jusqu'à la fin de l'année scolaire en engageant un enseignant suppléant et, sous réserve de l'application des dispositions prévues à l'article 8-3.00, la tâche d'enseignement vacante ou nouvellement créée est offerte à l'ensemble des enseignants lors du processus annuel d'affectation prévu à l'article 8-6.00.

5-8.00 Promotion et réintégration

5-8.01 Lorsqu'il y a dans le domaine pédagogique un poste de cadre vacant ou un nouveau poste de cadre qui ne peut être comblé par le personnel non-enseignant déjà en place, le poste doit être comblé par concours public auquel les enseignants du Collège peuvent participer. Ces derniers doivent être avisés d'un tel concours par voie d'affichage sept (7) jours avant l'ouverture du concours.

5-8.02 L'enseignant désigné de façon provisoire à un poste de cadre dans le domaine pédagogique reçoit pendant qu'il accomplit ses fonctions le traitement de l'échelle du personnel de cadre, à moins que ce traitement ne soit inférieur à celui qu'il recevrait comme enseignant.

Au retour du titulaire dudit poste de cadre dans le domaine pédagogique, ou à sa nomination, l'enseignant qui occupait ce poste à titre provisoire réintègre immédiatement la tâche qu'il occupait avant, avec tous les droits et privilèges que lui confère la présente convention.

5-8.03 Un membre du personnel de cadre dans le domaine pédagogique qui a complété au Collège plus de deux (2) ans de service continu à temps plein, accède au statut d'enseignant permanent si le Collège lui confie une tâche éducative à temps plein. Cependant, cela ne peut avoir pour effet de mettre à pied, totalement ou partiellement, un enseignant permanent. Il lui est reconnu sa pleine ancienneté générale au Collège ainsi qu'une ancienneté de département dans le département où il est affecté, égale à son ancienneté comme cadre au Collège, mais pour un maximum de trois (3) ans d'ancienneté.

5-8.04 Un enseignant permanent qui accède à un poste de cadre au Collège conserve sa permanence et peut, en tout temps, pour quelque raison que ce soit, retourner à l'enseignement. Les années passées à un tel poste de cadre lui sont comptées comme années d'ancienneté au Collège et comme années d'ancienneté dans le département auquel il appartenait avant d'accéder à ce poste de cadre. De plus, ces années lui sont aussi comptées comme années d'expérience pour fins salariales.

5-9.00 Congés de maladie et régime d'assurance collective

Section I Congés de maladie

5-9.01 Tout enseignant à temps plein ou à temps partiel qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de salaire, conformément aux dispositions du présent article.

5-9.02 Pour bénéficier du présent article, l'enseignant à temps plein ou à temps partiel informe l'Employeur de la cause de son absence, autant que possible dès la première journée.

5-9.03 À l'ordre secondaire, tout enseignant à temps plein (cent pour cent (100 %) d'une tâche éducative) a droit à un crédit annuel (rf. année scolaire) de trente (30) périodes de soixante-trois (63) minutes non cumulatives, dont les quinze (15) premières périodes (ou le solde) sont monnayables au 30 juin de chaque année, lorsque non utilisées au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article, et ce, à raison de deux virgule six deux millièmes ($2,6/2\ 000^e$) du traitement annuel par période non utilisée.

À l'ordre primaire, tout enseignant à temps plein (cent pour cent (100 %) d'une tâche éducative) a droit à un crédit annuel (rf. année scolaire) de trente-quatre (34) périodes (2 040 minutes) non cumulatives, dont les dix-sept (17) premières périodes (1 020 minutes) (ou le solde) sont monnayables au 30 juin de chaque année, lorsque non utilisées au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article, et ce, à raison de trois deux mille cinq centièmes ($3/2\ 500^e$) du traitement annuel par heure non utilisée.

Aux fins d'application des deux (2) alinéas qui précèdent, les périodes, ou le solde des périodes monnayables, sont payables en versement égaux à compter de la dernière paie du mois de juin jusqu'à la dernière paie du mois d'août. Ces modalités s'appliquent d'office à moins que l'enseignant visé puisse aviser le Collège par écrit, avant le 10 juin, de son intention de se faire payer en un seul versement ces périodes monnayables lors de la dernière paie du mois de juin.

Outre les avantages prévus aux deux (2) premiers alinéas de la présente clause, chaque enseignant à temps plein visé a droit à un crédit annuel de quinze (15) périodes de soixante-trois (63) minutes pour l'enseignant de l'ordre secondaire et, pour l'enseignant de l'ordre primaire, de dix-sept (17) périodes de soixante (60) minutes, non cumulatives et non monnayables, lesquels ne pourront être utilisés qu'après épuisement des périodes prévues aux deux (2) premiers alinéas de la présente clause, et ce, aux seules fins de couvrir le délai de carence de l'assurance-salaire en cas d'invalidité.

5-9.04 L'enseignant à temps partiel, de même que l'enseignant à temps plein qui effectue une tâche rémunérée au prorata de la tâche éducative maximale, en conformité avec les dispositions des clauses 8-4.02 et 8-5.01, ont droit, à titre de congés de maladie, au crédit prévu à la clause 5-9.03, mais au prorata de la tâche éducative maximale de l'enseignant à temps plein.

5-9.05 L'enseignant en congé de maladie conserve ses droits pour une période de cinq (5) ans. Son ancienneté continue de s'accumuler pendant les deux (2) premières années et se conserve pendant les trois (3) années subséquentes.

S'il revient au cours des deux (2) premières années, il réintègre sa tâche.

S'il prévoit revenir au cours de l'une ou l'autre des trois (3) années subséquentes, il devra en aviser par écrit le Collège avant le 1^{er} mars et participer au processus d'affectation des tâches précédant l'année scolaire de son retour. Ce retour ne pourra s'effectuer qu'au 1^{er} septembre ou au 1^{er} janvier.

À l'expiration des cinq (5) années, si l'enseignant ne s'est pas prévalu des dispositions des alinéas précédents, son lien d'emploi avec le Collège est définitivement rompu.

Section II Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire

5-9.06 Est admissible aux régimes d'assurance en cas de décès, maladie ou invalidité, à compter de la date de son entrée en service et jusqu'à la terminaison de son emploi au Collège :

- a) l'enseignant engagé à temps plein ;
- b) l'enseignant à temps partiel, mais pour une demi-contribution seulement (cinquante pour cent (50 %) et plus d'une tâche éducative).

Cependant, en cas de maladie ou d'invalidité, il continue à bénéficier du présent régime jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

5-9.07 Aux fins de la présente convention, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'un enseignant tel que défini ci-après :

- a) **Conjointe ou conjoint** : les personnes de même sexe ou de sexe différent dans l'une des situations suivantes :
 1. qui sont unies civilement ;
 2. qui sont mariés et cohabitent ;

3. qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
4. qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

b) **Enfant à charge** : un enfant de l'enseignant, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux (2), non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'enseignant pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans, ou, s'il fréquente à temps complet à titre d'élève dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, n'a pas atteint son vingt-sixième (26^e) anniversaire; ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^e) anniversaire de naissance et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-9.08 Pour chacune des périodes d'assurance de douze (12) mois se situant entre le 1^{er} juillet d'une année et le 30 juin de l'année suivante, le Collège participe financièrement aux coûts des différents régimes d'assurance collective (excluant le régime d'assurance-maladie de courte durée et de longue durée) qui couvrent le personnel enseignant.

Chaque enseignant assume entièrement la prime d'assurance-maladie de courte durée et de longue durée (assurance-salaire). Le Collège assume le paiement des primes des autres couvertures de l'assurance collective des enseignants jusqu'à concurrence d'un déboursé annuel maximal équivalent à soixante-six et deux tiers pour cent ($66 \frac{2}{3} \%$) du coût annuel total des protections autres que l'assurance-salaire.

5-9.09 Tout enseignant doit respecter le programme d'assurance collective dans son ensemble.

Il doit de plus participer à l'assurance-maladie (médicaments et autres) à moins qu'il n'établisse qu'il est déjà couvert par un régime d'assurance similaire qui lui garantit des bénéfices supérieurs ou à tout le moins équivalents.

5-9.10 Dans la répartition de la contribution du Collège à chaque enseignant, le comité paritaire d'assurance collective doit tenir compte de l'obligation qu'a tout enseignant d'assumer entièrement sa prime d'assurance-salaire de courte durée et de longue durée.

5-9.11 L'enseignant à temps plein, ou l'enseignant à temps partiel, qui quitte le Collège au 30 juin pour cause de non-réengagement, voit sa protection se terminer à cette date.

Section III Comité paritaire d'assurance collective

5-9.12 Le Collège et le Syndicat conviennent de la formation d'un comité paritaire d'assurance collective. Le Collège et le Syndicat nomment chacun deux (2) membres à ce comité paritaire, lequel se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Au plus tard le 15 octobre de chaque année, chaque partie fait connaître à l'autre les noms des membres nommés à ce comité.

5-9.13 Le comité paritaire a pour mandat principal d'établir des régimes d'assurance collective qui doivent couvrir la vie, la maladie, le salaire (cahier des charges - consultation - soumissions - etc.). Il établit les critères d'allocation, pour chacun des enseignants, d'une partie de la contribution du Collège prévue à la clause 5-9.08. Il a pleine autorité pour étudier toute modification ou changement au régime d'assurance-groupe qui pourrait être à l'avantage de l'une ou l'autre partie.

Ce comité a toute autorité pour décider d'un changement au régime d'assurance-groupe y compris un changement d'assureur.

5-9.14 Toute décision du comité doit être adoptée à la majorité des membres présents.

Les membres représentant le Collège au comité ne peuvent refuser leur consentement s'il s'agit de décisions qui ont pour effet d'offrir aux assurés une meilleure protection globale pour un coût équivalent ou une protection équivalente ou moindre à un coût moindre.

5-9.15 Toute signature d'un nouveau contrat d'assurance-groupe, de même que tout renouvellement de contrat fait l'objet d'une entente préalable entre les membres du comité paritaire d'assurance collective, selon une formule prévue en annexe (rf. annexe G).

5-9.16 Les deux (2) parties présentes au comité paritaire sont cosignataires de tout nouveau contrat ou renouvellement de contrat d'assurance.

5-10.00 Droits parentaux

Section I Dispositions générales

5-10.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une enseignante ou un enseignant un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

5-10.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale, ci-après désigné le RQAP, ne s'applique pas.

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

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjoint ou conjointe les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-10.05, le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la clause 5-10.21 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la clause 5-10.24.

5-10.03 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.

5-10.04 Le Collège ne rembourse pas à l'enseignante ou l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

Le traitement¹, le traitement¹ différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP.

Section II Congé de maternité

5-10.05 a) Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 5-10.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-10.07, doivent être consécutives.

¹ On entend par traitement, le traitement régulier de l'enseignante ou de l'enseignant incluant les suppléments prévus à l'article 6-7.00.

- b) L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé parental sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe a) de la présente clause et aux indemnités prévues aux clauses 5-10.09, 5-10.10 ou 5-10.11, selon le cas.
- c) L'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- d) L'enseignante a également droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe a) de la présente clause dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

5-10.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'enseignante qui est admissible à des prestations du RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

5-10.07 a) 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. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

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 le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

b) Sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du

congé de maternité est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé parental sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. L'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-10.28 durant cette suspension.

- c) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes a) et b) 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 ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-10.09, 5-10.10 ou 5-10.11, selon le cas, sous réserve de la clause 5-10.02.

5-10.08 Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

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

5-10.09 **Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)**

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service² et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP a droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-9.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentale du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 7 %³ de 1/260^e du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la présente convention.

² L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

³ 7 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP équivalant en moyenne à 7 % de son traitement.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une enseignante a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

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

Cependant, lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par le Collège et le pourcentage de prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle 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 des prestations qui lui sont versées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

- 5-10.10 a) Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à l'enseignante en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, le Collège effectue cette compensation si l'enseignante démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'enseignante démontre qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de l'enseignante, lui produire cette lettre.

- b) Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs (à l'inclusion du Collège).

5-10.11 **Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)**

L'enseignante non admissible à des prestations du RQAP est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la clause 5-10.09. Toutefois :

a) L'enseignante à temps plein

L'enseignante à temps plein qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité qui est versée durant douze (12) semaines est calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-9.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 7 %⁴ de 1/260^e du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-7.00 prévu durant ces semaines.

b) L'enseignante à temps partiel

L'enseignante à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité qui est versée durant douze (12) semaines est calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-9.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 7 %⁵ de 1/260^e du prorata du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la présente convention, prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail.

5-10.12 **Pour les cas prévus aux clauses 5-10.09 et 5-10.11**

a) Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée.

b) Pour l'enseignante admissible au RQAP, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.

⁴ Idem à la note de bas de page #3

⁵ Idem à la note de bas de page #3

- c) L'indemnité de congé de maternité qui est versée à l'enseignante non réengagée pour surplus de personnel prend fin à la date de son non-réengagement.

Par la suite, dans le cas où cette enseignante non réengagée pour surplus de personnel est réengagée par le Collège, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son réengagement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante a reçu l'indemnité de congé de maternité avant son non-réengagement ainsi que les semaines comprises entre son non-réengagement et son réengagement sont déduites du nombre de semaines auxquelles elle a droit en vertu des clauses 5-10.09, 5-10.10 ou 5-10.11, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste par application de ces clauses.

Cette enseignante n'a pas droit au report de quatre (4) semaines de vacances prévu à la clause 5-10.13.

- d) Le traitement de base de l'enseignante à temps partiel est établi en vertu de la clause 6-6.01.

5-10.13 **Droits et avantages**

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-10.14, l'enseignante bénéficie, à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance maladie ;
- accumulation des congés de maladie ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation de l'expérience ;
- accumulation de vacances ou de paiement de ce qui en tient lieu ;
- accumulation de service aux fins de probation ou de l'acquisition de la permanence ;
- droit de poser sa candidature à une tâche affichée et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

Report des vacances

L'enseignante peut reporter au maximum quatre (4) 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 de ce

congé, elle avise par écrit le Collège de la date du report. À moins d'entente différente avec le Collège, le maximum de quatre (4) semaines se situe immédiatement après le congé de maternité. Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant ces quatre (4) semaines de vacances reportées. Lorsque ce congé de quatre (4) semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des quatre (4) semaines.

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

- 5-10.14 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.

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

Durant ces prolongations, l'enseignante est considérée en congé parental sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, l'enseignante est visée par la clause 5-10.13 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 5-10.28 par la suite.

- 5-10.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-10.05. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-10.16 **Avis de retour au travail**

Le Collège 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 de ce congé.

L'enseignante à qui le Collège 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 5-10.35.

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, l'enseignante qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

5-10.17 **Retour au travail de l'enseignante**

Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend sa tâche. Dans l'éventualité où la tâche aurait été abolie, l'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

5-10.18 **Affectation provisoire et congé spécial**

a) L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche vacante ou temporairement dépourvue de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'une fonction 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 cet effet.

Lorsque le Collège 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 une autre tâche (ou fonction) conserve les droits et avantages rattachés à sa tâche régulière.

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 l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

- e) Durant le congé spécial prévu à 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 (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- f) Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, le Collège verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) 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 CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles (CLP), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de la Direction de la révision administrative (DRA) de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles (CLP) ne soit rendue.

5-10.19 **Autres congés spéciaux**

L'enseignante a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement ;
- 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 pour l'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours qui peuvent être pris par demi-journée.

5-10.20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus par la clause 5-10.13, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-10.17. L'enseignante visée à l'un des paragraphes a), b) et c) de la clause 5-10.19 peut se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-10.19, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours qui y sont prévus.

De plus, les journées où l'enseignante bénéficie du congé spécial prévu à la clause 5-10.18 (rf. congé spécial relatif au retrait préventif) sont considérées comme des jours de travail au sens de la clause 8-7.01 pour la détermination du traitement annuel. Durant les journées où l'enseignante a bénéficié du congé spécial, elle est réputée avoir reçu son traitement habituel pour chaque période tel que prévu à la clause 6-9.01. Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé spécial, relatif à un retrait préventif, en indemnité de remplacement de revenu (IRR) provenant de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), indemnité et traitement (rf. paies d'été versées par l'Employeur) ne peut excéder cent pour cent (100 %) de son traitement habituel versé par le Collège.

Section IV Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-10.21 a) L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis au Collège par l'enseignant.

b) À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes f) et g), 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.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

La demande doit indiquer la date de début et la date de fin de ce congé.

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-10.27.

L'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est réputé avoir démissionné.

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

- c) Pendant le congé de paternité d'un maximum de cinq (5) semaines prévu au paragraphe b) de la présente clause, l'enseignant qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement du traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-9.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit des montants de prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

Les troisième (3^e), quatrième (4^e) et cinquième (5^e) alinéas de la clause 5-10.09 ainsi que les paragraphes a) et b) de la clause 5-10.10 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- d) L'enseignant non admissible aux prestations de paternité du RQAP reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la présente clause une indemnité égale à son salaire prévu pour chaque période selon la clause 6-9.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail.
- e) Les dispositions prévues à la clause 5-10.12 s'appliquent à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes c) ou d) de la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- f) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- g) Sur demande de l'enseignant, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

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

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé parental sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-10.28 durant cette suspension.

- h) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes f) et g) de la présente clause, le Collège verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des paragraphes c) ou d), selon le cas, de la présente clause, sous réserve de la clause 5-10.02.
- i) L'enseignant qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé parental sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-10.28 durant cette période.

Congés à l'occasion de l'adoption

- 5-10.22 L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de

l'enfant à la résidence familiale. Un de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis au Collège par l'enseignant.

- 5-10.23 L'enseignant qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.

Congé pour adoption

- 5-10.24 a) L'enseignant qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes d) et e), doivent être consécutives.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

La demande doit indiquer la date de début et la date de fin de ce congé.

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-10.27.

L'enseignant qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est réputé avoir démissionné.

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

Pour l'enseignant non admissible au RQAP, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec le Collège.

- b) 1. Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause, l'enseignant qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-9.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

2. Les troisième (3^e), quatrième (4^e) et cinquième (5^e) alinéas de la clause 5-10.09 et les paragraphes a) et b) de la clause 5-10.10 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.
- c) L'enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-9.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail.
- d) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- e) Sur demande de l'enseignant, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

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

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé parental sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-10.28 durant cette suspension.

- f) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes d) et e) de la présente clause, le Collège verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe a) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-10.02.

- g) L'enseignant qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé parental sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 5-10.28 durant cette période.

5-10.25 Droits et avantages relatifs à certains autres congés parentaux

La clause 5-10.13 s'applique à l'enseignant qui bénéficie de l'un des congés prévus aux clauses 5-10.21 a) et b), 5-10.22, 5-10.23 et 5-10.24 a), à la condition qu'il y ait normalement droit, ainsi que la clause 5-10.17.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

- 5-10.26 L'enseignant bénéficie, en vue de l'adoption 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 cet enfant sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins deux (2) semaines à l'avance.

L'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Collège, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions du paragraphe a) de la clause 5-10.24 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, l'enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé parental sans traitement et au congé parental partiel sans traitement prévus au présent article (rf. clause 5-10.28).

Congé parental sans traitement et congé parental partiel sans traitement

- 5-10.27 L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité et l'enseignant qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie de l'une des cinq (5) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

- a) un congé parental à temps plein sans traitement :

1. jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, si elle ou il en fait la demande ;
2. pour l'année scolaire complète suivante si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-paragraphe 1 précédent, si elle ou il en fait la demande ;
3. pour une seconde année scolaire complète si l'enseignante ou l'enseignant a bénéficié du congé prévu au sous-paragraphe 2 précédent, si elle ou il en fait la demande ;

ou

- b) un congé parental à temps plein sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié ;

ou

- c) un congé parental sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de deux (2) ans ; à moins d'entente différente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant, durant ce congé l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler ou non :
 1. pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le début de l'année de travail et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de décembre ;
 2. pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le 1^{er} jour de travail du mois de janvier et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de juin ;
 3. pour la période comprise entre le début du congé parental sans traitement et le dernier jour de travail du mois de décembre si le congé parental sans traitement est entrepris entre le début de l'année de travail et le dernier jour de travail du mois de décembre, ou pour la période comprise entre le début du congé parental sans traitement et le dernier jour de travail du mois de juin si le congé parental sans traitement est entrepris entre le premier jour de travail du mois de janvier et le dernier jour de travail du mois de juin.

Un congé parental sans traitement qui comprend quatre (4) périodes au sens de l'un des sous-paragraphe 1, 2 et 3 est réputé d'une durée de deux (2) ans ;

ou

d) un congé parental partiel sans traitement; à moins d'entente différente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant, les modalités suivantes s'appliquent :

1. le congé débute entre le 31 décembre et le 1^{er} juillet :

- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé parental à temps plein sans traitement ;
- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé parental sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par le Collège :
 - i. pour l'enseignante ou l'enseignant de l'ordre secondaire et la ou le spécialiste de l'ordre préscolaire et de l'ordre primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ cinquante pour cent (50 %) de la tâche éducative ;
 - ii. pour l'enseignante ou l'enseignant de l'ordre préscolaire : les avant-midi ou les après-midi ;
 - iii. pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : cinq (5) demi-journées par semaine ;
- pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé parental partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète ;

2. le congé débute entre le 30 juin et le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire :

- pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé parental sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par le Collège :
 - i. pour l'enseignante ou l'enseignant de l'ordre secondaire et la ou le spécialiste de l'ordre préscolaire et de l'ordre primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ cinquante pour cent (50 %) de la tâche éducative ;

- ii. pour l'enseignante ou l'enseignant de l'ordre préscolaire : les avant-midi ou les après-midi ;
 - iii. pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : cinq (5) demi-journées par semaine ;
 - pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé parental partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète ;
3. le congé débute entre le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire et le 1^{er} janvier :
- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé parental à temps plein sans traitement ;
 - pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante ou l'enseignant a droit, durant toute l'année, à un congé parental sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par le Collège :
 - i. pour l'enseignante ou l'enseignant du niveau secondaire et la ou le spécialiste du niveau du préscolaire et du niveau du primaire : un moment fixe à son horaire équivalant à environ cinquante pour cent (50 %) de la tâche éducative ;
 - ii. pour l'enseignante ou l'enseignant du niveau du préscolaire : les avant-midi ou les après-midi ;
 - iii. pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant : cinq (5) demi-journées par semaine ;
 - pour une seconde année de travail complète, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé parental à temps plein sans traitement.
- e) Les congés prévus aux paragraphes a), c) et d) doivent suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la clause 5-10.21 ou le congé d'adoption prévu au paragraphe a) de la clause 5-10.24.
- f) Le changement de l'une des options prévues aux paragraphes a), c) ou d) à une autre de ces trois (3) options est possible une seule fois, aux conditions suivantes :

- le changement est effectif au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1^{er} juin précédent ;
- il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas prévalu de son congé parental sans traitement, pour l'un des congés prévus aux paragraphes a), c) ou d) de la présente clause peut, pour la portion dont sa conjointe ou son conjoint ne se prévaut pas, bénéficier d'un tel congé parental sans traitement en suivant les formalités prévues à la présente clause. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou l'enseignant n'est pas une salariée ou un salarié du Collège, l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, aux conditions prévues, un congé parental sans traitement prévu aux paragraphes a), c) ou d) de la présente clause dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption ; dans tous les cas, ce congé ne peut excéder les deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

5-10.28 Au cours du congé parental sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté et conserve son expérience.

Conformément aux dispositions de l'article 81.15 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1), pendant les cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental sans traitement, la participation de l'enseignante ou de l'enseignant aux régimes d'assurance collective en vigueur ne doit pas être affectée par son absence, sous réserve du paiement mensuel régulier des cotisations qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont le Collège assume sa part habituelle.

Après le délai prévu à l'alinéa précédent, l'enseignante ou l'enseignant peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance qui lui sont applicables, si elle ou il en fait la demande au début du congé et si elle ou il verse par chèque mensuel différé la totalité des primes et la taxation sur ce montant, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance collective en vigueur. Toutefois, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

Au cours du congé parental sans traitement pour une partie d'année ou du congé parental partiel sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté, accumule son expérience comme une enseignante ou un enseignant à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, l'enseignante ou l'enseignant accumule son expérience, jusqu'à concurrence des cinquante (52) premières semaines d'un congé parental sans traitement, d'un congé parental partiel sans traitement ou d'un congé parental sans traitement pour une partie d'année.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

5-10.29 Malgré le paragraphe e) de la clause 5-10.27, lorsque l'enseignante prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité, le congé parental sans traitement, le congé parental sans traitement pour une partie d'année ou le congé parental partiel sans traitement doit suivre immédiatement la période du report des vacances.

Section V Congé pour responsabilités parentales et familiales, congés pour cause d'acte criminel et absences à titre de réserviste

- 5-10.30
- a) Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un an est accordé à l'enseignant 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 au paragraphe c) de la clause 5-10.27.
 - b) Au lieu de se prévaloir de ce congé, l'enseignant 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 au paragraphe d) de la clause 5-10.27.
 - c) Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle des congés de maladie de l'enseignant et, à défaut, ces absences sont sans traitement.

5-10.31 L'enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) journées sans traitement par année scolaire pour rencontrer des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées utilisées peuvent, au choix de l'enseignant, être déduites de la banque annuelle de congés de maladie ou être effectivement sans traitement.

Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

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

5-10.32 Un enseignant peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus douze (12) semaines sans traitement sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Toutefois, si l'enfant mineur de l'enseignant est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'enseignant a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

5-10.33 Pour les situations résultant de la disparition de l'enfant mineur de l'enseignant, du décès par suicide de sa conjointe ou de son conjoint ou de son enfant ou résultant directement d'un acte criminel, ou s'il subit lui-même un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper sa tâche habituelle ; ou dans le cas d'un enseignant qui doit s'absenter à titre de réserviste, les parties conviennent de se référer aux dispositions pertinentes (Section V.1, articles 79.10 et suivants ainsi que la section V.1.1, articles 81.17.1 et suivants) prévues à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

5-10.34 Pendant les cas d'absence prévus aux clauses 5-10.30, 5-10.31, 5-10.32 et 5-10.33, les clauses 5-10.17 et 5-10.28 s'appliquent en tenant compte des adaptations nécessaires.

Section VI Dispositions diverses (rf. clauses 5-10.27 et 5-10.30)

- 5-10.35
- a) 1. Les congés parentaux à temps plein prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 5-10.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance ;
 2. Le congé parental sans traitement prévu au paragraphe c) de la clause 5-10.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance et prévoit l'aménagement du congé pour la première année. L'aménagement du congé 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 aux paragraphes b) et c) de la clause 5-10.27, la demande doit préciser la date de retour au travail ;

4. Le congé parental sans traitement prévu au paragraphe d) de la clause 5-10.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance ;
 5. Le congé parental partiel sans traitement prévu au paragraphe d) de la clause 5-10.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} juin précédent.
- b) Le congé sans traitement pour une partie d'année prévu au paragraphe a) de la clause 5-10.30 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Les congés pour responsabilités parentales prévus au paragraphe b) de la clause 5-10.30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} juin précédent.

5-10.36 L'enseignante ou l'enseignant à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé parental 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 ou il est considéré comme ayant démissionné.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé parental accordé en vertu du paragraphe b) ou e) de la clause 5-10.27 ne peut le faire que pour des raisons exceptionnelles et avec l'accord du Collège. Le Collège et le Syndicat peuvent convenir des modalités d'un tel retour.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé parental accordé en vertu du paragraphe b) de la clause 5-10.27 doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à son congé parental sans traitement pour une partie d'année avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Autres modalités générales relatives aux droits parentaux

5-10.37 L'enseignante a le droit de démissionner pour cause de maternité, et ce, sans pénalité pour rupture de contrat.

Le Collège déduit du traitement de l'enseignante non admissible à l'une ou l'autre des indemnités de congé de maternité prévues à la clause 5-10.09, 1/260^e de son traitement annuel par journée ouvrable où elle est absente de son travail aux fins de maternité, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) semaines consécutives. Cette enseignante n'a pas

droit au report de quatre (4) semaines de vacances prévu à la clause 5-10.13.

- 5-10.38 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.
- 5-10.39 S'il est établi devant l'arbitre qu'une enseignante en période de probation s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé prévu à la clause 5-10.27, et que le Collège a mis fin à son emploi, le Collège doit démontrer qu'elle 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 5-10.27.
- 5-10.40 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) concernant les droits parentaux, ou de nouvelles réglementations concernant les normes du travail relatives à ces droits, les parties s'engagent à discuter de la nouvelle législation et à introduire les nouvelles dispositions portant sur les droits parentaux dans le cadre d'une lettre d'entente.

5-11.00 Congés sociaux

- 5-11.01 Tout enseignant bénéficie de congés sans perte de traitement dans les cas suivants et pour le nombre de jours (ouvrables ou non) indiqué :
- a) le décès de son conjoint ou de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : sept (7) jours consécutifs (rf. clause 5-11.04) ;
 - b) le décès de son père ou de sa mère, d'un frère ou d'une soeur : cinq (5) jours consécutifs (rf. clause 5-11.04) ;
 - c) le décès de ses beaux-parents, son grand-père, sa grand-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre, sa bru, son petit-fils, sa petite-fille : trois (3) jours consécutifs (rf. clause 5-11.04) ;
 - d) le mariage ou l'union civile de l'enseignant : sept (7) jours consécutifs, dont le jour de l'événement ;
 - e) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son enfant : le jour de l'événement ;
 - f) lorsqu'un enseignant change de domicile : la journée du déménagement, et ce, une seule fois par année ;

- g) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un enseignant à s'absenter de son travail, ou toute autre raison qui oblige l'enseignant à s'absenter de son travail et sur laquelle le Collège et le Syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement : un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables.

Dans les cas visés aux paragraphes b) et c) de la présente clause si les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres du lieu de la résidence de l'enseignant, celui-ci a droit à une journée additionnelle.

5-11.02 En outre, le Collège, sur demande, permet à un enseignant de s'absenter sans perte de traitement durant le temps où :

- a) l'enseignant subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le ministère ;
- b) l'enseignant agit dans une cour de justice comme membre d'un jury. Dans ce cas, le Collège versera à l'enseignant le solde entre le montant reçu comme membre du jury et le traitement qu'il aurait dû recevoir comme enseignant pendant la durée de l'assignation ;
- c) l'enseignant agit dans une cour de justice comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ;
- d) l'enseignant, sur l'ordre de la *Direction de santé publique et de l'évaluation*⁶ est mis en quarantaine dans son logement par la suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement ;
- e) l'enseignant, à la demande expresse du Collège, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-11.03 Le Collège peut aussi permettre à un enseignant de s'absenter sans perte de traitement pour tout autre motif non prévu au présent chapitre et qu'il juge valable.

5-11.04 Aux fins d'application du présent article, les jours d'absence mentionnés à la clause 5-11.01 a), b) ou c) sont accordés, au choix de l'enseignant, à compter de la date du décès ou du jour suivant.

⁶ La *Direction de santé publique et de l'évaluation* relève de l'Agence de la santé et des services sociaux (d'une région visée) ou tout autre organisme lui succédant.

Également, l'enseignant qui bénéficie d'un nombre de jours ouvrables d'absences prévus à la clause 5-11.01 a), b) ou c) peut conserver un de ces jours ouvrables sans perte de traitement afin d'assister aux funérailles ou à l'inhumation. En aucune façon, l'application de la présente clause ne peut avoir pour effet de conférer à l'enseignant une rémunération additionnelle à celle prévue à la clause 5-11.01.

5-12.00 Congé sans solde

5-12.01 Compte tenu de ses besoins, le Collège peut accorder à un enseignant permanent qui en fait la demande avant le 1^{er} mars un congé sans solde d'un (1) an pourvu que l'enseignant ait accumulé cinq (5) ans de service continu au Collège. Le Collège peut renouveler ce congé pour une deuxième (2^e) année consécutive. La durée du congé sans solde ne peut dépasser deux (2) ans, sauf si une entente écrite entre le Collège et le Syndicat intervient.

Ces congés sans solde sont limités à un maximum de trois (3) enseignants visés par année, étant entendu que le renouvellement du congé accordé par l'Employeur n'est pas compté. En cas de demandes supérieures en nombre à trois (3), la règle de plus grande ancienneté prévaut, étant convenu que la demande de ceux qui ont déjà bénéficié du congé sans solde est considérée en dernier lieu. L'enseignant ne peut se prévaloir d'un deuxième (2^e) congé sans solde sans avoir accumulé une deuxième période de service continu de trois (3) ans au Collège.

5-12.02 L'enseignant en congé sans solde conserve, durant son absence, sa permanence et ses droits et continue d'accumuler son ancienneté. Cependant, l'ancienneté ne peut s'accumuler pendant plus de deux (2) ans, après quoi l'enseignant conserve son ancienneté.

5-12.03 L'enseignant en congé sans solde a droit :

- a) de postuler aux fonctions auxquelles il est éligible ;
- b) de participer au plan d'assurance collective prévu à la présente convention collective à la condition d'aviser au préalable le Collège et lui verser par chèque différé la totalité des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance collective en vigueur. Toutefois, le Collège et l'enseignant peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

5-12.04 En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé sans solde, l'enseignant rembourse toute somme déboursée par le Collège pour lui et en son nom.

5-12.05 Dans le cas d'un enseignant qui ne répond pas aux exigences de la clause 5-12.01, le Collège peut, à sa discrétion, lui accorder un congé sans solde d'un (1) an s'il estime que les raisons fournies constituent un motif valable.

5-12.06 L'enseignant en congé sans solde qui veut revenir au Collège pour l'année scolaire suivante doit en aviser par écrit le Collège avant le 1^{er} mars et participer au processus d'affectation des tâches précédant l'année scolaire de son retour. Ce retour ne pourra s'effectuer qu'au 1^{er} septembre ou au 1^{er} janvier.

5-12.07 Après en avoir fait la demande par écrit, avant le 1^{er} mars, au Collège, pour l'année scolaire suivante, un enseignant qui a enseigné pendant cinq (5) années consécutives à temps plein au Collège peut, après autorisation du Collège, enseigner à temps partiel pendant une période n'excédant pas deux (2) ans, tout en conservant ses droits acquis. Un maximum de trois (3) enseignants pourront bénéficier simultanément de la présente clause.

Tout enseignant ayant bénéficié des dispositions de la présente clause peut continuer de s'en prévaloir en renouvelant chaque année sa demande par écrit au Collège avant le 1^{er} mars pour l'année scolaire suivante. Le fait pour le Collège d'accepter un tel renouvellement ne doit pas avoir d'effet à la baisse sur le nombre maximal de trois (3) prévu à l'alinéa précédent. Durant une période de renouvellement obtenu conformément au présent alinéa, l'enseignant accumule son ancienneté comme s'il avait travaillé à temps plein.

Un enseignant ayant déjà bénéficié des dispositions de la présente clause peut s'en prévaloir à nouveau après une période de retour au travail à temps plein. Cependant, dans un tel cas, si plus de trois (3) enseignants demandent à bénéficier de la présente clause, l'enseignant qui n'en a jamais bénéficié a priorité sur celui qui en a bénéficié.

Les conditions précédentes étant respectées, le Collège octroie des tâches à temps partiel générées par l'application de la présente clause en respectant l'ancienneté.

5-13.00 Charge publique

5-13.01 L'enseignant qui est candidat à une fonction de député fédéral, provincial, de maire, d'échevin ou de commissaire d'école, a le droit, après en avoir informé par écrit le Collège dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement, si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature.

Dans tous les cas, le Collège devra avoir été informé au moins quinze (15) jours avant l'absence effective d'un enseignant.

L'enseignant doit retourner à son travail dans un délai de huit (8) jours après la tenue du scrutin.

- 5-13.02 Si l'enseignant est appelé à remplir une des fonctions ci-haut mentionnées ou s'il les remplit effectivement, et qu'alors les devoirs de ses fonctions portent préjudice à sa tâche professionnelle dans l'institution, l'enseignant concerné prendra un congé sans traitement.
- 5-13.03 L'enseignant en congé en vertu de la clause 5-13.02, qui veut revenir à l'enseignement au Collège, doit en aviser celui-ci par écrit et participer au processus d'affectation des tâches précédant l'année scolaire de son retour. Ce retour ne pourra s'effectuer après le 1^{er} janvier de l'année scolaire concernée.
- 5-13.04 La période pendant laquelle un enseignant a bénéficié d'un congé sans traitement pour remplir une charge publique, n'équivaut pas à des années d'expérience, et n'est pas considérée aux fins d'ancienneté. Toutefois, pendant cette période, l'ancienneté et les années d'expérience de l'enseignant sont maintenues.
- 5-13.05 Lorsqu'un enseignant entreprend un second mandat, il est présumé démissionnaire, si l'accomplissement des devoirs de sa fonction exige qu'il renouvelle un congé sans traitement selon les dispositions de la clause 5-13.02.

5-14.00 Réglementation des retards et des absences

- 5-14.01 Est considéré comme absent l'enseignant qui est en retard de plus de dix (10) minutes ou qui n'est pas au Collège ou à tout autre endroit requis par sa tâche éducative, durant le temps qu'il doit effectivement y être pour remplir sa tâche éducative.
- 5-14.02 Sauf en cas d'impossibilité, l'enseignant concerné doit avertir le Collège de son retard ou de son absence selon les règlements établis par le Collège.
- 5-14.03 Lorsqu'il s'agit d'un congé sans perte de traitement, l'enseignant ne doit en aucune façon utiliser son congé à des fins autres que celles autorisées par la présente convention.
- 5-14.04 Dans le cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident :
- a) l'enseignant doit avertir le Collège de son absence dès qu'il sait qu'il lui sera impossible d'être présent au Collège ;
 - b) pour toute absence de trois (3) jours ouvrables et moins, l'Employeur accepte une déclaration écrite de l'enseignant établissant la cause de l'absence ;

- c) si l'absence excède trois (3) jours ouvrables, l'Employeur peut exiger que l'enseignant produise un certificat médical attestant cette incapacité ;
- d) s'il y a abus ou absences réitérées, le Collège peut faire examiner, à ses frais, l'enseignant par un médecin de son choix, afin de vérifier le motif d'incapacité allégué par l'enseignant ou son médecin.

5-15.00 Allocation des dépenses (frais de séjour et déplacement)

5-15.01 Lorsqu'un enseignant, à la demande du Collège, ou avec son autorisation, doit se déplacer aux fins de son travail, il est considéré comme étant au travail durant le temps employé à son déplacement. Le Collège détermine le mode de transport. Il a droit dans ce cas à certaines dépenses de voyage remboursables selon les montants alloués par le comité de relations du travail (CRT) aux fins de perfectionnement.

5-16.00 Congé sabbatique à traitement différé

Préambule

Ce régime permet à un enseignant permanent de voir son traitement d'une période de travail donnée étalé sur une période plus longue comprenant la durée du congé.

L'octroi d'un tel congé est du ressort du Collège ; cependant, dans le cas de refus, le Collège, si l'enseignant en fait la demande, lui fournit les raisons de son refus.

L'enseignant doit aviser par écrit le Collège avant le 1^{er} mars de son intention de se prévaloir d'un tel régime à compter du début de l'année scolaire suivante.

Dans le cas de la participation d'un enseignant à un tel régime, un contrat écrit à cet effet sera signé entre le Collège (voir annexe H). Le contrat doit indiquer clairement la date du début et celle de la fin du régime ainsi que la date du début et celle de la fin de la période de congé. Copie du contrat est remise à l'Association.

Compte spécial en fidéicommis

Conformément aux dispositions du contrat, apparaissant à l'annexe H, les montants différés par l'enseignant, par application de la clause 5-16.13, sont conservés par le Collège dans un compte spécial en fidéicommis, au nom de l'enseignant, régi par les règles de la simple administration du bien d'autrui (rf. articles 1301 et 1302 C.c.Q.), énoncées au Code civil du Québec (L.Q., 1991, c. 64), et ce, telles qu'indiquées audit contrat.

5-16.01 **Période couverte et retour au travail**

Les dispositions de cet article peuvent s'appliquer à un enseignant donné pour une période de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

Cette période est ci-après appelée « le contrat ».

Après son congé, l'enseignant doit revenir au travail au Collège pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la période du contrat ou à la fin de celui-ci, selon le moment du congé.

5-16.02 **Durée du congé sabbatique et prestation de travail**

Le congé sabbatique est d'une (1) année scolaire ou d'une demi-année (1/2) scolaire ; dans ce dernier cas, il s'agit soit des cent (100) premiers, soit des cent (100) derniers jours de travail de l'année scolaire.

Pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail de l'enseignant est la même que celle de tout autre enseignant régulier.

À son retour, l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la présente convention.

5-16.03 **Droits et avantages**

Pendant chacune des années scolaires visées par le contrat, l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention applicable. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à la clause 5-16.13. Ce pourcentage de traitement détermine le salaire brut de l'enseignant pour la durée effective du contrat.

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

- a) Pendant le congé sabbatique, l'enseignant n'a droit à aucune des primes ou suppléments prévus à sa convention. Pendant le reste de la durée du contrat, l'enseignant a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et suppléments qui lui sont applicables.
- b) Chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins du régime de retraite en vigueur (RREGOP).

5-16.04 **Retraite, désistement ou démission de l'enseignant**

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

- a) l'enseignant a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop) ;

l'enseignant rembourse au Collège le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à l'article 5-16.14 et ce, sans intérêt. Ces pourcentages devront toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat ;

- b) l'enseignant n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé) ;

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

- c) le congé sabbatique est en cours ;

le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

montant reçu par l'enseignant durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'enseignant en application de l'article 5-16.03 ; si le solde obtenu est négatif, le Collège rembourse ce solde à l'enseignant ; si le solde obtenu est positif, l'enseignant rembourse ce solde au Collège ;

- d) aux fins du régime de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignant aurait eus s'il n'avait jamais adhéré au contrat. Ainsi, si le congé sabbatique a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sabbatique sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus ; l'enseignant peut cependant racheter la durée de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP).

Par ailleurs, si le congé sabbatique n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui sera effectué à l'enseignant.

5-16.05 **Renvoi de l'enseignant**

Advenant le renvoi de l'enseignant, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à l'article 5-16.04 s'appliquent.

5-16.06 **Congé sans traitement**

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

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à l'article 5-16.04 s'appliquent.

5-16.07 **Non-réengagement de l'enseignant**

Advenant le non-réengagement de l'enseignant au 1^{er} juillet d'une année scolaire comprise dans le contrat, celui-ci prend fin à cette date et les dispositions de l'article 5-16.04 s'appliquent.

5-16.08 **Mise en disponibilité de l'enseignant**

Dans le cas où l'enseignant est mis à pied pour surplus de personnel, le contrat prend fin à la date de la mise à pied pour surplus de personnel et les dispositions de l'article 5-16.04 s'appliquent. Toutefois, le Collège n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'enseignant doit rembourser le Collège en vertu des paragraphes a) et c) de cet article (une (1) année de service pour chaque année de participation au contrat) et les traitements non versés sont remboursés sans être sujets à cotisation au régime de retraite.

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

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

5-16.09 **Invalidité**

- a) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié.

Dans ce cas, l'enseignant choisit :

1. soit de continuer sa participation au contrat et reporter le congé à un moment où il ne sera plus invalide. L'enseignant a droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur le traitement prévu au contrat.

S'il advenait que l'invalidité dure durant la dernière année du contrat, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier ;

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

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

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

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

- c) L'invalidité survient après que l'enseignant a bénéficié de son année sabbatique :

la participation de l'enseignant se poursuit et la prestation d'assurance-salaire est basée sur le traitement déterminé au contrat tant que dure l'invalidité. À compter du moment où le contrat se termine, l'enseignant encore invalide reçoit une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

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

durant les deux (2) premières années, l'enseignant est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le contrat cesse et :

1. si l'enseignant a déjà pris son congé sabbatique, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de retraite sont alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation au contrat) ;
2. si l'enseignant n'a pas déjà pris son congé sabbatique, le traitement non versé est remboursé (sans intérêt) sans être sujet à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

5-16.10 Décès de l'enseignant

Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues aux sous-paragraphes 1 et 2 du paragraphe d) de l'article 5-16.09 s'appliquent.

5-16.11 Congé de maternité, congé d'adoption et congé de paternité

- a) Le congé survient en cours du congé sabbatique ;

le congé sabbatique est interrompu le temps du congé de maternité, d'adoption ou de paternité prévu à la présente convention collective est prolongé d'autant après la fin de ce congé ; de plus, le contrat est aussi prolongé d'autant. Pendant l'interruption, les dispositions de la présente convention collective pour le congé de maternité, d'adoption ou de paternité s'appliquent ;

- b) le congé survient avant et se termine avant le congé sabbatique ou survient après le congé sabbatique ;

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

- c) le congé survient avant le congé sabbatique et se continue au moment où débute le congé sabbatique ;

dans ce cas, l'enseignant choisit :

1. soit de reporter le congé sabbatique à une autre année scolaire ;
2. soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de l'article 5-16.04 s'appliquent.

5-16.12 En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions de cet article ont préséance.

5-16.13 **Pourcentages du traitement**

- a) Le congé est d'une demi-année ($\frac{1}{2}$) :
- si le contrat est de deux (2) ans : 75 % du traitement ;
 - si le contrat est de trois (3) ans : 83,34 % du traitement ;
 - si le contrat est de quatre (4) ans : 87,5 % du traitement ;
 - si le contrat est de cinq (5) ans : 90 % du traitement ;
- b) Le congé est d'une (1) année :
- si le contrat est de quatre (4) ans : 75 % du traitement ;
 - si le contrat est de cinq (5) ans : 80 % du traitement.

5-16.14 **Remboursement**

- a) Congé d'une demi-année ($\frac{1}{2}$) :
1. pour un contrat de deux (2) ans :
après cent (100) jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu ;
après un (1) an d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu ;
 2. pour un contrat de trois (3) ans :
après cent (100) jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu ;
après un (1) an d'exécution du contrat : 80 % du montant reçu ;
après deux (2) ans d'exécution du contrat : 40 % du montant reçu ;
 3. pour un contrat de quatre (4) ans :
après cent (100) jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu ;
après un (1) an d'exécution du contrat : 85,71 % du montant reçu ;
après deux (2) ans d'exécution du contrat : 57,14 % du montant reçu ;
après trois (3) ans d'exécution du contrat : 28,57 % du montant reçu ;
 4. pour un contrat de cinq (5) ans :
après cent (100) jours d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu ;
après un (1) an d'exécution du contrat : 88,88 % du montant reçu ;

après deux (2) ans d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu ;
après trois (3) ans d'exécution du contrat : 44,44 % du montant reçu ;
après quatre (4) ans d'exécution du contrat : 22,22 % du montant reçu ;

b) Congé d'une (1) année :

1. pour un contrat de quatre (4) ans :

après un (1) an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu ;
après deux (2) ans d'exécution du contrat : 66,66 % du montant reçu ;
après trois (3) ans d'exécution du contrat : 33,33 % du montant reçu ;

2. pour un contrat de cinq (5) ans :

après un (1) an d'exécution du contrat : 100 % du montant reçu ;
après deux (2) ans d'exécution du contrat : 75 % du montant reçu ;
après trois (3) ans d'exécution du contrat : 50 % du montant reçu ;
après quatre (4) ans d'exécution du contrat : 25 % du montant reçu.

5-17.00 Responsabilité civile

5-17.01 Le Collège s'engage à prendre fait et cause de tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par la direction) et convient de n'exercer contre l'enseignant aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde. Cependant dans un cas de poursuite recherchant la responsabilité civile d'un enseignant en matière d'abus sexuel, le Collège peut, après enquête, décider de ne pas prendre fait et cause de l'enseignant.

5-18.00 Régime de retraite

5-18.01 Tout enseignant participe au régime de retraite prévu par la loi (RREGOP) aux conditions et obligations qu'elle prévoit.

Le Collège s'engage à percevoir les cotisations de tout enseignant qui contribue au régime de retraite (RREGOP). Le Collège fait régulièrement parvenir ces cotisations où il se doit et à qui de droit, le tout selon les prescriptions de la loi.

5-18.02 Sous réserve de l'article 5-19.00 et aux fins du régime de retraite seulement, l'enseignant permanent qui n'a pas une tâche éducative maximale selon la présente convention collective est réputé en congé sans solde pour la partie de tâche éducative qui ne lui est pas confiée.

5-19.00 Retraite progressive

5-19.01 Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à un enseignant de réduire son temps travaillé pour une période d'une (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 tâche éducative maximale d'un enseignant.

5-19.02 Seul l'enseignant à temps plein participant au régime de retraite actuellement en vigueur (RREGOP) peut se prévaloir du régime et ce, une seule fois.

5-19.03 Aux fins du présent article le mot «entente» signifie l'entente mentionnée à l'annexe I.

5-19.04 Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, l'enseignant doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'il aura vraisemblablement droit à une prestation de retraite à la date prévue pour la fin de l'entente.

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

5-19.05 a) L'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit au Collège normalement avant le 1^{er} mars précédant l'année scolaire où doit débuter la mise à la retraite de façon progressive.

b) La demande précise la période envisagée par l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année visée.

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

5-19.06 L'octroi d'une demande visant la mise à la retraite de façon progressive est du ressort du Collège, cependant, dans le cas de refus, le Collège, si l'enseignant en fait la demande, lui fournit les raisons de son refus.

- 5-19.07 Sous réserve de la clause 5-19.01, le Collège peut modifier, pour une (1) année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignant pour tenir compte de l'organisation du Collège ou de l'enseignement ; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion du temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre le Collège et l'enseignant.
- Pendant la durée de l'entente, le Collège répartit la tâche de l'enseignant en tenant compte du pourcentage de temps travaillé ; la répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.
- 5-19.08 L'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche éducative qu'il assume par rapport à la tâche éducative maximale d'un enseignant.
- Il en est de même des suppléments, des primes et des congés sociaux.
- 5-19.09 Les autres bénéfices monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.
- 5-19.10 Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins du régime de retraite actuellement en vigueur (RREGOP) est celui que l'enseignant aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime.
- 5-19.11 La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins du régime de retraite actuellement en vigueur (RREGOP).
- 5-19.12 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant doit verser ses cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si l'enseignant ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 5-19.13 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant accumule son ancienneté et son expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 5-19.14 L'enseignant a droit à tous les bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
- 5-19.15 Dans le cas où l'enseignant n'aurait pas droit à sa retraite à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'enseignant aura droit à sa retraite, même si la période devait excéder cinq (5) ans.

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

- 5-19.16 a) Advenant la retraite, la démission, la rupture de contrat, le renvoi, le non-réengagement, le décès de l'enseignant, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 5-19.15, 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 l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente ;
 2. l'entente prend fin :
 - dans le cas où l'enseignant cesse volontairement de participer au 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 l'enseignant et le Collège décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente.
- c) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune des circonstances, de la manière prévue par règlement.
- 5-19.17 L'enseignant démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.
- 5-19.18 Le Collège et l'enseignant signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive (rf. annexe I).
- 5-20.00 Assurance-emploi**
- 5-20.01 Les parties reconnaissent aux fins exclusives de l'application de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996. c.12) qu'un enseignant à temps plein est réputé travailler quarante (40) heures par semaine depuis le 23 août 2004.
- 5-20.02 La détermination de la base de calcul des heures réputées travaillées pour tous les enseignants se fera à partir des heures incluses dans la tâche éducative.

- 5-20.03 Chaque heure de la tâche éducative sera multipliée par le facteur deux (2) jusqu'à l'atteinte du maximum de quarante (40) heures réputées travaillées pour une tâche éducative hebdomadaire normale conformément à la convention collective.
- 5-20.04 Toute heure de tâche éducative travaillée et rémunérée en sus des heures mentionnées à la clause précédente est également multipliée par le facteur deux (2) et s'ajoute aux quarante (40) heures.
- 5-20.05 Toute heure de travail rémunérée pour des activités non incluses dans la tâche éducative est reconnue à raison d'une (1) heure assurable pour chaque heure rémunérée.
- 5-20.06 Le facteur deux (2) s'appliquera à tous les enseignants sans exception pour chaque heure travaillée et rémunérée et incluse dans la tâche éducative.

Chapitre 6-0.00 Rémunération

6-1.00 Évaluation de la scolarité et classement

6-1.01 Le classement d'un enseignant est déterminé par sa scolarité et son expérience.

6-1.02 Tout enseignant doit fournir au Collège, s'il ne l'a déjà fait, les relevés de notes, bulletins, certificats, diplômes et brevets nécessaires à l'évaluation de sa scolarité, au sens du manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Ces documents doivent être certifiés exacts par le représentant de l'organisme duquel ils proviennent.

6-1.03 Après évaluation par le bureau du Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE), le Collège émet une attestation officielle de scolarité certifiant la scolarité atteinte au 1^{er} septembre par tout enseignant, et ce, conformément au manuel d'évaluation en vigueur à la date de la signature de la présente convention.

Le Collège fait parvenir copie de cette attestation officielle au Syndicat.

6-1.04 Tant et aussi longtemps que l'attestation officielle n'a pas été décernée, le Collège procède au classement provisoire de l'enseignant en se basant sur le manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

6-1.05 Avant ou avec le premier versement de traitement de l'enseignant, le Collège l'informe de son classement et de l'échelon d'expérience qu'il lui reconnaît.

6-1.06 Dans le cas d'un nouvel enseignant, l'attestation officielle de scolarité détermine sa scolarité au 1^{er} septembre de l'année d'engagement.

Si l'attestation officielle de scolarité assure à l'enseignant une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établi par l'Employeur, le traitement de cet enseignant est ajusté rétroactivement à la date d'entrée en service pour l'année scolaire au cours de laquelle l'enseignant a fourni au Collège les documents requis pour la demande d'évaluation de ses années de scolarité.

Si l'attestation officielle de scolarité assure à l'enseignant une scolarité inférieure à celle du classement provisoire établi par l'Employeur, le traitement de cet enseignant est ajusté au montant prévu à l'échelon correspondant à la scolarité qui lui est effectivement reconnue. L'ajustement 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 l'enseignant concerné les sommes versées en trop conformément à la classification provisoire préalablement en vigueur.

- 6-1.07 Dans les soixante (60) jours de l'engagement d'un enseignant à qui une attestation officielle n'a pas été décernée, le Collège fait parvenir au CADRE et au Syndicat copie du dossier de classement provisoire de cet enseignant. S'il en reçoit, le Collège transmet à l'enseignant copie de l'accusé de réception des documents qu'il a expédiés.
- 6-1.08 Dans les soixante (60) jours (excluant les mois de juillet et août) de la réception par l'enseignant de l'attestation officielle de l'état de sa scolarité, ce dernier peut soumettre par écrit une demande de révision au comité de révision formé de représentants de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et de la Fédération des commissions scolaires. Telle demande de révision peut également être soumise soit par l'Employeur, soit par le Syndicat à l'intérieur des mêmes délais. Copie de cette demande est adressée au membre désigné par la Centrale et sans préjudice à l'autre partie.
- 6-1.09 Le comité est lié par le « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Il ne peut par sa décision modifier, soustraire, ajouter aux règles incluses dans ce manuel.
- 6-1.10 La décision du comité est sans appel et lie l'enseignant, le Syndicat, l'Employeur et le ministre. Elle doit être expédiée à l'enseignant concerné, au Syndicat, à l'Employeur, au ministre et au Ministère.
- 6-2.00 Reclassement**
- 6-2.01 Le reclassement des enseignants se fait deux (2) fois par année, après l'obtention d'au moins trente (30) crédits.
- 6-2.02 L'enseignant qui veut être reclassé doit fournir au Collège, soit les documents prévus à la clause 6-1.02, soit une copie de la demande de ces documents adressée par l'enseignant à l'institution qui les émettra.
- 6-2.03 Le Collège procède s'il y a lieu au reclassement provisoire de tel enseignant en se basant sur le Manuel d'évaluation du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport dans les trente (30) jours de la réception d'une demande complète à cet effet, et sur la foi des documents fournis par l'enseignant conformément à la clause 6-1.02.
- 6-2.04 S'il y a lieu, le rajustement de traitement faisant suite au reclassement provisoire prend effet rétroactivement :

- a) au 1^{er} jour de l'année scolaire en cours :
 - 1. si, au 31 août de l'année scolaire en cours, cet enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et
 - 2. s'il avait fourni, avant le 31 octobre de l'année scolaire en cours, les documents requis selon la clause 6-2.02 ;
- b) au 101^e jour de l'année scolaire en cours :
 - 1. si, le 31 janvier de l'année scolaire en cours, cet enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité, et
 - 2. s'il a fourni, avant le 31 mars de l'année scolaire en cours, les documents requis selon la clause 6-2.02.

6-2.05 Le Collège fait parvenir dans les plus brefs délais au CADRE et au Syndicat copie du dossier du reclassement provisoire de cet enseignant. S'il en reçoit, le Collège transmet à l'enseignant copie de l'accusé de réception des documents qu'il a expédiés.

6-2.06 À la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'un enseignant, le Collège procède au reclassement s'il y a lieu.

Si la nouvelle évaluation de scolarité assure à l'enseignant une scolarité supérieure à celle du reclassement provisoire, le traitement de cet enseignant est ajusté rétroactivement à la date prévue pour le reclassement provisoire tel que précisé aux paragraphes a) et b) de la clause 6-2.04.

Si la nouvelle évaluation de scolarité assure à l'enseignant une scolarité inférieure à celle du reclassement provisoire, le traitement de cet enseignant est ajusté au montant prévu à l'échelon correspondant à la scolarité qui lui est effectivement reconnue. L'ajustement 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 l'enseignant concerné les sommes versées en trop conformément à la classification provisoire préalablement en vigueur.

6-3.00 Reconnaissance des années d'expérience

6-3.01 Est reconnue comme année d'expérience :

- a) une année académique, pendant laquelle un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique à temps plein dans un établissement d'enseignement du Québec reconnu par le Ministère

ou dans une institution sous autorité gouvernementale hors du Québec. Cependant, on reconnaîtra comme année d'expérience l'année académique pendant laquelle l'enseignant à temps plein et sous contrat annuel n'a enseigné ou exercé une fonction pédagogique que pendant un minimum de quatre-vingt-dix (90) jours à cause de circonstances hors de son contrôle, ou à cause de maternité (ou autres absences relatives aux droits parentaux) ;

- b) le temps d'enseignement dans un établissement d'enseignement du Québec reconnu par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, comme enseignant à temps partiel. Le temps accumulé requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours comme enseignant à temps plein, mais l'enseignant ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété cent trente-cinq (135) jours.
- c) le temps d'enseignement dans un établissement d'enseignement du Québec reconnu par le ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec, comme suppléant occasionnel ou régulier. Le temps accumulé requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours comme enseignant à temps plein, mais le suppléant ne peut commencer l'accumulation des jours pour constituer une nouvelle année d'expérience sans avoir complété cent trente-cinq (135) jours.
- d) l'exercice d'un métier ou d'une profession qui est en rapport avec la fonction que l'enseignant vient d'exercer au Collège, selon les conditions suivantes :
 - 1. cet exercice a été continu et a constitué la principale occupation dudit enseignant ;
 - 2. une année est constituée de douze (12) mois consécutifs ou d'une accumulation de périodes de service continu d'une durée égale ou supérieure à six (6) mois ;
 - 3. chacune des sept (7) premières années ainsi faite équivaut à une année d'expérience mais au-delà de ces sept (7) années, tout bloc de deux (2) années ainsi faites équivaut à une année d'expérience.

6-3.02 Pour l'enseignant à la leçon et le suppléant occasionnel ou régulier, la détermination du nombre de jours d'expérience se calcule de la façon suivante et ce, pour chaque année scolaire prise séparément :

$$\text{nombre de jours} = p \times \frac{j}{c} + n$$

où : p représente le nombre de périodes (ordre secondaire) ou de minutes (ordre primaire) ;

j représente le nombre de jours par cycle (ordre secondaire) ; ou ordre primaire : j = 5 ;

c représente le nombre de périodes d'enseignement par cycle dans la tâche éducative maximale d'un enseignant à temps plein (ordre secondaire) ou de minutes dans la tâche éducative maximale d'un enseignant à temps plein (ordre primaire) ;

n représente le nombre de journées pédagogiques auxquelles l'enseignant participe.

6-3.03 En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience pour toute année scolaire au cours de laquelle un enseignant a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique ni pour toute année pendant laquelle un enseignant a exercé un métier ou une profession qui est en rapport avec la fonction qu'il vient exercer au Collège.

6-3.04 Les années additionnelles d'expérience sont reconnues pour chaque année au début de l'année académique. L'enseignant doit soumettre au Collège, avant le 31 octobre, les documents établissant qu'il possède une ou des années additionnelles d'expérience à moins que lesdits documents ne proviennent du Collège. Le réajustement du traitement faisant suite à un changement dans les années d'expérience prend effet rétroactivement au 1^{er} septembre de l'année pendant laquelle l'enseignant a fourni les documents établissant ladite ou lesdites années d'expérience additionnelles. Si l'enseignant fournit les documents établissant ladite ou lesdites années d'expérience additionnelles après le 31 octobre, il ne pourra bénéficier d'un réajustement de traitement pour l'année scolaire en cours à moins que la responsabilité du retard ne soit imputée à l'institution qui lui fournit les documents.

6-4.00 Traitement et échelles de traitement

6-4.01 Le salaire de l'enseignant à temps plein est fixé par la scolarité reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ainsi que par les années d'expérience certifiées par les Employeurs précédents et présents, et ce, sous réserve de la clause 6-4.02, conformément à l'échelle de

salaires des enseignants de la convention collective en vigueur au Québec dans les commissions scolaires du secteur public à la même date (rf. FSE-CSQ, E-1).

6-4.02 Pendant la durée de la présente convention, et jusqu'à la date de son renouvellement, l'Employeur applique toute mesure législative ou entente affectant à la hausse ou à la baisse les taux de traitement applicables aux enseignants de commissions scolaires du secteur public ainsi que leur indexation ou octroi de montants forfaitaires qui est réputé faire partie de la présente convention collective.

Dispositions conditionnelles relatives à l'application de la clause remorque

Advenant une décision du gouvernement du Québec de procéder à des compressions budgétaires affectant les subventions versées aux établissements d'enseignement privés et ayant pour effet de réduire de façon significative le montant des subventions par élève, les parties conviennent d'effectuer, par le biais du comité de relations du travail (CRT), une étude d'identification des moyens permettant de récupérer les sommes ainsi perdues. Afin de procéder à cette étude, l'Employeur met à la disposition du CRT tout document financier pertinent à cet examen, notamment les états financiers vérifiés et les prévisions budgétaires annuelles du Collège. À partir de cette évaluation financière paritaire, les parties pourront, notamment, s'engager à négocier, conformément au Code du travail (L.R.Q., c. C-27), une nouvelle entente visant la détermination des salaires (rf. article 6-4.00).

Aux fins d'application des dispositions indiquées à l'alinéa qui précède, il est entendu que toute information et tout document fournis par l'Employeur aux représentants syndicaux demeureront strictement confidentiels et ne pourront être reproduits, distribués ou fournis à qui que ce soit sans une autorisation expresse écrite de l'Employeur. À cet effet, à moins d'avis contraire de la part du conseil d'administration du Collège, les membres du CRT représentant le Syndicat s'engagent à respecter cette règle de confidentialité.

En toutes circonstances relatives à la procédure paritaire (rf. CRT) prévue à la présente clause, le Collège ou le Syndicat peut s'adjoindre, après un préavis formulé à l'autre partie à cet effet, d'une ressource externe afin de supporter ses travaux.

6-4.03 Si la tâche éducative d'un enseignant comprend des périodes d'enseignement dans les deux (2) ordres d'enseignement, soit à l'ordre primaire et à l'ordre secondaire, sa rémunération est établie par la somme des montants calculés au prorata pour chacun des ordres d'enseignement.

6-5.00 Périodes d'enseignement et d'encadrement

6-5.01 L'enseignant à temps plein (cent pour cent (100 %) d'une tâche éducative), qui accepte un nombre de périodes supérieur à ce qui est prévu comme tâche éducative maximale, voit sa rémunération établie comme suit :

Traitement de base X n

m

où : n représente le nombre de périodes de la tâche éducative par cycle que cet enseignant doit dispenser (ordres primaire et secondaire) ;

m représente le nombre de périodes de la tâche éducative prévu par cycle pour une tâche éducative maximale (ordres primaire et secondaire).

6-5.02 Les dispositions prévues à la clause 6-5.01 des présentes s'appliqueront à compter du premier jour de travail de l'année scolaire 2015-2016. Pour l'année scolaire 2014-2015, les modalités applicables sont celles prévues à la lettre d'entente signée entre les parties le 19 juin 2014.

6-6.00 Enseignants à temps partiel - à la leçon - suppléant

6-6.01 Le salaire de l'enseignant à temps partiel est déterminé de la même façon que pour un enseignant à temps plein au prorata de sa tâche éducative par rapport à la tâche éducative maximale de l'enseignant à temps plein.

6-6.02 L'enseignant à la leçon est rémunéré sur la base des taux horaires tels que fixés dans la convention du secteur public pour les enseignants à la leçon (rf. annexe F).

L'enseignant à la leçon n'a droit à aucun bénéfice prévu à la présente convention. Cependant, il a droit à la procédure de griefs quant aux clauses qui servent à déterminer son traitement.

6-6.03 Pour les seules fins de la rémunération :

a) le suppléant appelé à dispenser des cours à un ou plusieurs groupes d'élèves, cette activité supposant une préparation de cours ou des

corrections de travaux, est rémunéré à un taux horaire ou, selon le cas, pour un nombre de minutes déterminées (en tenant compte d'un nombre maximum), d'après les taux en vigueur dans les commissions scolaires du secteur public visant le « *suppléant occasionnel* » (rf. annexe F) ;

- b) le suppléant détenteur d'un brevet d'enseignant (ou d'un permis probatoire), appelé à surveiller le travail scolaire d'un ou plusieurs groupes d'élèves, sans que ce travail nécessite une préparation de cours ou une correction de travaux, est rémunéré au taux de trente dollars (30 \$) par période de soixante (60) minutes (ordre primaire) ou de soixante-trois (63) minutes (ordre secondaire) ;
- c) le suppléant qui ne détient pas de brevet d'enseignant (ou de permis probatoire) et qui n'est pas déjà à l'emploi du Collège à titre d'enseignant, ou qui ne bénéficie pas d'un contrat particulier avec le Collège, sera rémunéré au taux de vingt dollars (20 \$) par période de soixante (60) minutes (ordre primaire) ou de soixante-trois (63) minutes (ordre secondaire) si sa tâche éducative consiste à surveiller le travail scolaire d'un ou plusieurs groupes d'élèves, sans que cela nécessite une préparation de cours ou une correction de travaux.

6-6.04 Nonobstant la clause 6-6.03, après vingt (20) jours ouvrables consécutifs d'absence de la part d'un enseignant à temps plein, le Collège paie au suppléant occasionnel qui le remplace durant ces vingt (20) jours, le traitement qu'il recevrait s'il était enseignant à temps plein.

Après vingt (20) jours ouvrables consécutifs d'absence de la part d'un enseignant à temps partiel, le Collège paie au suppléant occasionnel qui le remplace durant ces vingt (20) jours le traitement qu'il recevrait s'il était enseignant à temps partiel.

Ce traitement qu'il recevrait, tel que prévu aux deux (2) alinéas précédents, est basé sur sa catégorie telle qu'établie par le Collège. Dans ce cas, ce traitement compte à partir de la première journée de suppléance et tel suppléant, qui devient « *suppléant régulier* », doit fournir sans délai les documents servant à établir son traitement.

Une absence de trois (3) jours ou moins du suppléant occasionnel pendant l'accumulation de ces vingt (20) jours ouvrables consécutifs n'a pas pour effet d'interrompre ladite accumulation.

Tout suppléant occasionnel ou régulier n'a droit à aucun des bénéfices prévus à la présente convention et il n'est tenu à aucune autre obligation que celle de remplir la tâche qui lui est assignée par le Collège. Cependant, il a droit à la procédure de règlement des griefs quant aux clauses qui servent à déterminer son traitement.

Toutefois, malgré ce qui précède, conformément aux dispositions prévues à la clause 5-1.05, il est entendu que le suppléant régulier qui remplace un même enseignant à temps plein pour une période de longue durée d'au moins trois (3) mois consécutifs se voit offrir un contrat d'enseignant à temps partiel. Par conséquent, après cette période de trois (3) mois consécutifs, le suppléant visé bénéficie des droits et avantages (rf. avantages sociaux), prévus à la présente convention, au prorata d'une pleine tâche éducative (cent pour cent (100 %) d'une tâche éducative).

6-7.00 Compensation de responsabilité

6-7.01 À l'ordre secondaire, l'enseignant responsable d'un département qui siège à la commission pédagogique voit créditer sa participation en tâche d'encadrement selon l'annexe N, soit l'équivalent d'une (1) période par cycle de neuf (9) jours. De plus, l'enseignant responsable d'une tâche d'encadrement (rf. annexe N) de titulariat et de tutorat se voit reconnaître zéro virgule cinq (0,5) période par cycle de neuf (9) jours.

À l'ordre primaire, l'enseignant qui siège à la commission pédagogique (CP) se voit créditer soixante (60) minutes par semaine dans sa tâche éducative.

6-7.02 À l'ordre secondaire, l'enseignant de cinquième (5^e) secondaire appelé à participer à l'évaluation « *critériée* » soumise à la révision de notation de l'*IB* (rf. « *Baccalauréat International* ») se voit créditer un nombre de périodes selon l'annexe L.

6-8.00 Contribution annuelle de l'Employeur aux frais de scolarité des enfants des enseignants à l'emploi du Collège

6-8.01 L'Employeur accorde un rabais annuel de mille quatre cents dollars (1 400 \$) applicable sur les frais de scolarité pour chaque enfant dont un membre de l'Association (enseignant régulier, à temps plein ou à temps partiel) est le parent naturel ou adoptif (au niveau légal) et duquel il a la garde dans le cadre d'une famille reconstituée.

6-8.02 Aux fins d'application du présent article, les modalités relatives à la participation monétaire de l'Employeur sont considérées comme une mesure administrative relative à un avantage imposable, conformément aux dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.I.R.) (S.R.C. 1952, ch. 148) et de la Loi sur les impôts du Québec (L.R.Q., c. I-3).

6-9.00 Versement du traitement

6-9.01 Le salaire de l'enseignant est payable en vingt-six (26) versements tous les deux (2) jeudis. Tous ces versements sont égaux.

Les montants correspondant au boni pour congés maladie monnayables non utilisés sont versés à la première paie suivant le dernier jour ouvrable d'une année scolaire. Cependant, ce versement s'effectuera toujours avant le 30 juin. S'il arrive qu'un enseignant doive s'absenter après ledit versement, le Collège pourra récupérer la somme versée en trop à la première paie suivant la fin de l'année scolaire.

Le versement du traitement s'effectue par virement bancaire sur un numéro de compte et à l'institution au choix de l'enseignant. Cependant le Collège peut verser le traitement de l'enseignant sous forme de chèque lorsque des raisons techniques empêchent le virement bancaire.

Le Collège remet à l'enseignant toutes les informations relatives au versement de son traitement.

6-9.02 En cas d'erreur imputable à l'Employeur, ce dernier s'engage à faire les corrections nécessaires sur la paie suivante. Dans ce cas, l'enseignant signale l'erreur à la direction du Collège.

6-9.03 Sont déduits à la source :

- les impôts fédéral et provincial ;
- les rentes du Québec (RRQ) ;
- les primes d'assurance-maladie, d'assurance-salaire et autres ;
- les primes de fonds de pension ou régime de retraite ;
- les cotisations syndicales.
- le fonds social ;
- les cotisations à l'assurance parentale (RQAP) ;
- tout autre montant avec l'autorisation écrite de l'enseignant.

6-9.04 L'enseignant qui quitte le service du Collège avant la fin de l'année de travail pour quelque raison que ce soit, doit calculer son traitement de la façon suivante :

- a) chaque journée ouvrable est rémunérée à raison de un deux-centième (1/200^e) de son traitement annuel ;
- b) son traitement lui sera payé dans les quinze (15) jours de son départ.

6-9.05 Lors de journées d'enseignement, le calcul du temps d'absence continue de moins d'un cycle se fait à la période, selon l'horaire attribué à l'enseignant pour l'année en cours. Dans les autres cas, les absences se calculent en journées et demi-journées.

Le Collège déduit :

- par jour de travail, le 1/200^e du traitement applicable ;
- par demi-journée, le 1/400^e du traitement applicable ;
- par période (ordre secondaire) ou par minute (ordre primaire), une fraction du traitement applicable ainsi obtenue :

$$\frac{1/200^e}{p} \times j$$

où : j représente le nombre de jours par cycle (ordre secondaire) ; à l'ordre primaire,

$$j = 5$$

p représente le nombre de périodes par cycle (ordre secondaire) ou de minutes par semaine (ordre primaire) que comporte une tâche éducative maximale.

6-9.06 Nonobstant la clause 5-9.01, pour chaque journée de maladie, au cours de l'année scolaire, pour laquelle le plan de l'assurance collective offre à l'enseignant une indemnité salariale, le Collège retient un deux centième (1/200^e) du traitement annuel dudit enseignant.

6-9.07 Pour faciliter à l'enseignant la vérification du contenu de ses paies :

- a) chaque année, au cours du mois de septembre, le Collège fournit à chaque enseignant la table servant de référence pour l'établissement des salaires et tout autre renseignement utile pour le calcul du salaire annuel ;
- b) lorsque le Collège verse un supplément salarial à un enseignant, par la même occasion il en informe le bénéficiaire en indiquant les montants et les motifs de ce supplément ;
- c) deux (2) fois par année seulement, le Collège informe l'enseignant de l'état de sa banque de congés de maladie, une première fois au cours du mois de janvier pour la période allant du 1^{er} septembre au 31 décembre ; une deuxième fois à l'occasion de la paie suivant le dernier jour ouvrable de l'année scolaire pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 juin. S'il y a lieu, le Collège indique les dates des journées d'absence et le nombre de périodes perdues, de même que le montant versé à l'enseignant à titre de congés de maladie monnayables et non utilisés ;
- d) le Collège informe l'enseignant de toute coupure faite au salaire de celui-ci pour une absence non autorisée ou pour une absence autorisée sans traitement, au moment où cette coupure apparaît à sa paie.

- 6-9.08 Dans le cas où le Collège a versé en trop des sommes, celui-ci s'entend avec l'enseignant visé sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, le Collège procède ; toutefois, le Collège ne peut prélever plus de vingt pour cent (20 %) du traitement brut de la paie de l'enseignant visé, et ce, jusqu'à la récupération complète du montant, et ce, au plus tard au dixième (10^e) mois de récupération des montants prélevés. Dans ce dernier cas, d'autres modalités de remboursement peuvent être convenues entre le Collège et l'enseignant visé.
- 6-9.09 Lorsque le Collège prévoit une interruption dans la continuité du versement du traitement aux deux (2) semaines, en raison de l'absence de concordance entre le calendrier civil et l'obligation de verser le traitement en vingt-six (26) versements égaux, tel qu'indiqué au premier alinéa de la clause 6-9.01, les parties se rencontrent, au moins dans les six (6) mois qui précède le 1^{er} septembre de l'année scolaire en cause, et conviennent de modalités pour éviter une telle interruption.

Chapitre 7-0.00 Système de perfectionnement

7-1.00 Système de perfectionnement

7-1.01 Afin de répondre aux besoins de perfectionnement des enseignants, le Collège affecte annuellement un budget de perfectionnement et à la formation des enseignants conformément à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. D-8.3). Plus précisément, aux fins du présent article, le Collège affecte un pour cent (1 %) de la masse salariale des enseignants membres de l'unité d'accréditation au perfectionnement, et ce, en se basant sur cette masse salariale de l'année financière antérieure. Le résidu non utilisé de ces sommes s'accumule d'année en année dans le fonds de perfectionnement selon les conditions prévues à la clause 7-1.09.

7-1.02 Au 15 octobre de chaque année, le Collège informe l'Association et les enseignants des sommes qui seront engagées pour la formation des enseignants et doit obtenir l'accord du comité de relations du travail (CRT) sur les perspectives annuelles en matière d'activités de perfectionnement. Le Collège informe également le CRT du bilan des activités de perfectionnement ainsi que leurs coûts concernant la dernière année financière.

7-1.03 Le Collège et l'Association se rencontrent, par le biais du comité de relations du travail (CRT), dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective et ensuite, au plus tard le 15 octobre de chaque année, afin d'établir les besoins et les priorités de perfectionnement des enseignants.

Sans restreindre les obligations légales et réglementaires qui incombent au Collège, dans le cadre de son mandat spécifique relatif au perfectionnement des enseignants, le comité de relations du travail (CRT) a pour principales fonctions :

- d'établir ses propres règles de fonctionnement interne relatives au perfectionnement des enseignants ;
- de recevoir et d'analyser les demandes de perfectionnement des enseignants ;
- d'établir les règles de financement des projets de perfectionnement pour approbation ;
- d'autoriser les projets qu'il juge appropriés en appliquant ces règles de financement dans les limites du budget défini à la clause 7-1.01 ;

- de produire le 1^{er} juin un rapport détaillé sur l'utilisation des montants affectés au perfectionnement. Ce rapport du comité de relations du travail (CRT) est remis à la direction du Collège et à l'Association, et transmis à chaque enseignant.

7-1.04 Un enseignant permanent qui désire obtenir de l'Employeur un congé aux fins de perfectionnement, doit soumettre au directeur général, par écrit et autant que possible avant le 31 janvier, un exposé sommaire du programme des études projetées.

L'Employeur, après consultation du comité de relations du travail (CRT), pourra accorder à un enseignant permanent un congé avec ou sans traitement.

7-1.05 La durée normale d'un tel congé devrait être d'au moins six (6) mois et d'au plus une année. L'Employeur pourra prolonger ce congé si le programme d'étude exige une période plus longue.

7-1.06 Tout enseignant permanent qui bénéficie d'un congé avec traitement s'engage à demeurer à son retour au service de l'Employeur pour une période d'au moins deux (2) ans. Si un tel engagement n'est pas respecté, l'enseignant remboursera à l'Employeur le montant du traitement perçu à raison d'une demie ($\frac{1}{2}$) du traitement perçu pour chacune des deux (2) années non passées au service de l'Employeur.

En cas d'incapacité totale ou partielle, permanente ou temporaire de travail, l'Employeur et l'enseignant concerné conviennent de s'entendre alors entre eux sur les modalités de remboursement.

7-1.07 Tout enseignant qui bénéficie d'un congé d'étude d'un (1) an coïncidant avec l'année scolaire régulière, devra au plus tard le 1^{er} mars précédant l'année scolaire suivante, aviser l'Employeur de la date de son retour à moins que la date du retour n'ait été arrêtée entre lui et l'Employeur au moment de son départ. Dans le cas d'un congé de moins d'un an, le bénéficiaire doit aviser l'Employeur au moins trois (3) mois avant son retour à moins que la date n'ait été arrêtée entre lui et l'Employeur au moment de son départ.

7-1.08 L'enseignant qui a bénéficié d'un tel congé doit, à son retour, présenter au directeur du Collège, une attestation des études poursuivies, lorsqu'il y a lieu.

7-1.09 Les sommes non dépensées au 30 juin d'une année donnée sont ajoutées au budget de perfectionnement de l'année suivante, et ce, pour une somme maximale de cinq mille dollars (5 000 \$) ; toutes sommes excédant ce montant maximal seront versées directement dans le fonds courant du Collège.

- 7-1.10 L'enseignant qui est en congé d'étude en vertu du présent article est considéré au service de l'Employeur pendant la durée d'un tel congé, aux fins des années d'expérience et autres avantages sociaux. Il est entendu cependant que tout tel enseignant doit verser sa quote-part dans tout régime contributif pour bénéficier des avantages de tout tel régime.
- 7-1.11 Tout enseignant ayant obtenu un congé aux fins d'étude est rétabli dans son emploi à des conditions aussi favorables pour lui que celles dont il aurait joui s'il n'avait pas quitté l'Employeur.
- 7-1.12 Pour les seules années scolaires 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017, certaines dispositions prévues au présent article 7-1.00 (rf. Système de perfectionnement) sont modifiées (rf. lettre d'entente signée par les parties le 27 mai 2014) par celles indiquées à l'annexe M de la présente convention collective (rf. *Mesures provisoires et particulières relatives à la situation financière du Collège visant les années scolaires 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017*).

Chapitre 8-0.00 Charge professionnelle

8-1.00 Principes généraux

8-1.01 Les conditions de l'exercice de la profession d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre et que le Collège et les enseignants ont l'obligation de lui donner. Toutefois, à cet effet, il est entendu que l'enseignant n'est tenu qu'à une obligation de moyens et non de résultat à l'égard de la réussite et de la motivation de ses élèves.

8-1.02 Autonomie professionnelle

En accord avec les politiques et les pratiques du Collège, l'enseignant choisit la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours et, à cet effet, il dispose de l'autonomie professionnelle nécessaire à l'exercice de son enseignement.

Dans le cadre de ce qui précède, les dispositions relatives aux droits et aux devoirs prévues respectivement aux articles 19 et 22 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c. I-13.3) s'appliquent aux enseignants.

8-1.03 Élèves à besoins particuliers

Les parties reconnaissent, pour des motifs relatifs à la qualité de l'enseignement visant des clientèles particulières, qu'elles doivent établir des règles et des méthodes particulières de l'organisation du travail tenant compte de différentes réalités. À titre d'exemple, le Collège reconnaît qu'en regard des élèves à besoins particuliers, qui peuvent être considérés à risque, notamment à l'égard d'un échec scolaire, qu'il est souhaitable que les enseignants puissent recevoir le support adéquat de ressources professionnelles pour répondre efficacement aux besoins de cette clientèle spécifique.

À cet effet, afin de favoriser une organisation du travail efficace ainsi qu'une optimisation de la qualité des services au Collège favorisant la réussite des élèves visés, les parties conviennent de référer ce sujet à la commission pédagogique prévue au chapitre 4-0.00.

8-2.00 Fonctions générales

8-2.01 En référence aux dispositions indiquées à l'article 22 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c.I-13.3), il est du devoir de l'enseignant de dispenser des activités d'apprentissage et de formation aux élèves ainsi que de participer au développement de la vie étudiante.

Dans le cadre de ces devoirs, les attributions caractéristiques de l'enseignant sont :

1. la préparation de cours et l'élaboration des plans de cours ;
2. les cours à dispenser aux élèves ;
3. la correction des travaux scolaires ;
4. préparer, administrer et corriger les tests et les examens et en faire rapport à la direction pédagogique ;
5. l'encadrement de surveillance durant ses périodes d'enseignement ;
6. l'évaluation du rendement et du progrès des élèves qui lui sont confiés, l'obligation d'en faire rapport à l'administration pédagogique du Collège et aux parents ;
7. organiser, collaborer et superviser des activités à l'horaire des élèves et voir à l'encadrement de ceux-ci du début à la fin de ces activités ;

De plus, l'enseignant sera appelé à accompagner et à encadrer des groupes d'élèves lors d'activités spéciales pourvu que ces activités aient lieu lors de journées de classe et fassent partie de l'horaire régulier, même si elles devaient se terminer plus tard que l'horaire régulier ;

8. pendant une année scolaire, la participation durant l'horaire des élèves ou en temps équivalent est d'un maximum de vingt (20) journées pédagogiques. De ces vingt (20) journées pédagogiques, l'Employeur fixe au calendrier scolaire un maximum de treize (13) journées où l'enseignant est tenu d'être présent au Collège aux fins de réunions de planification ou de rencontres en relation avec son travail ;

pour les sept (7) journées pédagogiques résiduelles, en excluant une (1) journée annuelle portes-ouvertes et les deux (2) réunions parents-enseignants qui sont incluses à ces sept (7) jours, l'enseignant peut effectuer des travaux de nature personnelle où celui-ci n'est pas tenu d'être présent au Collège ;

l'enseignant dont la tâche est réduite au prorata ou l'enseignant à temps partiel peut bénéficier de libérations lors de journées pédagogiques ou de planification, conformément à l'annexe J, et ce, en considérant les dispositions prévues au présent point 8 tout en faisant les adaptations nécessaires ;

les journées pédagogiques sont fixées annuellement par l'Employeur selon les besoins de chacun des ordres d'enseignement. Toutefois, le comité de relations du travail (CRT) doit être saisi des modalités spécifiques d'application relatives à l'organisation de ces journées ;

9. le contrôle des présences et des retards des élèves ;
10. pour chaque enseignant, participer aux réunions en relation avec son travail à l'intérieur ou à l'extérieur de l'horaire régulier des élèves, soit selon un horaire (amplitude) situé entre 8 h et 17 h, jusqu'à un maximum de quatre (4) rencontres par année. Ces réunions sont convoquées par la direction et les questions soumises peuvent concerner l'ensemble des enseignants du Collège ou l'ensemble des enseignants d'un niveau, d'un cycle ou d'un programme, et ce, pour une durée maximale d'une (1) heure par réunion.

les réunions collectives en relation avec le travail sont fixées au début de chaque année scolaire par l'Employeur, selon les besoins du Collège, après avoir été soumises au comité de relations du travail (CRT) ;

11. l'enseignant s'engage à respecter intégralement le code d'éthique des membres du personnel du Collège ;
12. s'acquitter d'autres fonctions qui sont normalement attribuées à du personnel enseignant ;

ne font pas partie de la tâche éducative des enseignants les activités intégrées à l'horaire, telles des activités qui ne sont pas notées au bulletin des élèves et qui peuvent, par ailleurs, être offertes par des « *personnes spécialistes* ».

8-3.00 Calcul du nombre d'enseignants

8-3.01 À l'ordre secondaire

En considérant le nombre de groupes prévu pour la prochaine année scolaire, on établit le nombre total de périodes d'enseignement par cycle à dispenser à tous les élèves, ce qui n'inclut pas les activités intégrées à l'horaire, telles des activités qui ne sont pas notées au bulletin des élèves et qui peuvent, par ailleurs, être offertes par des « *personnes spécialistes* ».

Le nombre ainsi obtenu est divisé par le nombre de périodes d'enseignement représentant la tâche d'enseignement maximale d'un enseignant à temps plein par cycle.

La partie entière du résultat de cette dernière opération détermine le nombre d'enseignants.

8-3.02 Le nombre total d'enseignants obtenu conformément à la clause 8-3.01 n'inclut que les personnes suivantes :

- a) l'enseignant à temps plein ;

- b) l'enseignant à temps plein qui a accepté des périodes supplémentaires (pour le pourcentage de son temps consacré à ces périodes supplémentaires) ;
- c) l'enseignant à temps partiel (pour le pourcentage de son temps où il participe à l'horaire des élèves) ;
- d) l'enseignant à la leçon (pour le pourcentage de son temps où il participe à l'horaire des élèves).

8-3.03 **Ratios d'élèves à l'ordre secondaire**

Aux secondaires I, II et III, pour les groupes réguliers (rf. « *Santé-Plein-Air* »), le nombre maximum absolu d'élèves par groupe est de trente-deux (32).

Pour les autres groupes de l'ordre secondaire (notamment : *PEI* et *Sport-Arts-Études*) le nombre maximum par groupe est de trente-quatre (34). Toutefois, ces groupes visés peuvent être en dépassement pour un nombre maximum absolu de trente-six (36) élèves.

Compte tenu que l'organisation scolaire peut engendrer des dépassements d'élèves selon la situation ci-dessus décrite, une compensation pour chaque élève excédentaire est versée en un (1) versement à la fin de l'année scolaire, et ce, selon les modalités en vigueur dans les commissions scolaires du secteur public (rf. FSE-CSQ, E-1). L'application de la compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupes s'applique lorsque le dépassement se maintient pendant plus de trente (30) jours scolaires dans ledit groupe.

À titre indicatif, les règles relatives à la compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe sont celles prévues au l'annexe P des présentes.

Toute situation de dépassement, autre que celles prévues aux deux (2) premiers alinéas de la présente clause, qui pourra, notamment, occasionner des problématiques relatives aux admissions des élèves au Collège, sera obligatoirement soumise au comité de relations de travail (CRT) aux fins d'une entente particulière de compensation pour l'enseignant visé.

Les dispositions prévues à la présente clause, incluant l'annexe P, sont applicables à compter du premier (1^{er}) jour de l'année scolaire 2015-2016. Pour la période qui précède (rf. année scolaire 2014-2015), les dispositions applicables sont celles indiquées à la clause 8-3.03 de la convention collective antérieurement en vigueur (à compter du 24 février 2010 jusqu'au 30 juin 2014).

8-3.04 **À l'ordre primaire (titulariat)**

Le nombre d'enseignants titulaires est égal au nombre de groupes prévu pour la prochaine année scolaire.

8-3.05 **Ratios d'élèves à l'ordre primaire**

Le nombre maximum d'élèves par groupe, pour les groupes réguliers de l'ordre primaire est de vingt (20) en maternelle, vingt-deux (22) en 1^{re} année, vingt-quatre (24) en 2^e année, vingt-six (26) au 2^e cycle et vingt-huit (28) au 3^e cycle. Toute autre situation sera obligatoirement soumise au comité de relations du travail (CRT).

Plus spécifiquement pour les groupes de concentration au « *Programme Sport-Arts-Études* », le nombre d'élèves par groupe ne peut excéder vingt-six (26).

Toutefois, exceptionnellement, le Collège peut excéder les ratios indiqués aux paragraphes qui précèdent pour un maximum de quinze (15) élèves pour l'ensemble des groupes de l'ordre primaire, et ce, sans dépasser deux (2) élèves pour chacun des groupes en maternelle, en 1^{re} année, en 2^e année, au 2^e cycle ainsi qu'au 3^e cycle.

8-3.06 **À l'ordre primaire (éducation physique et à la santé)**

En divisant le nombre d'heures prévu pour la prochaine année par le nombre d'heures d'enseignement composant la tâche éducative maximale.

La partie entière du résultat de cette dernière opération détermine le nombre d'enseignants.

8-3.07 **À l'ordre primaire (langues étrangères)**

En divisant le nombre d'heures prévu pour la prochaine année par le nombre d'heures d'enseignement composant la tâche éducative maximale.

La partie entière du résultat de cette dernière opération détermine le nombre d'enseignants.

8-3.08 **Nombre total d'enseignants**

Le nombre total d'enseignants est déterminé par la somme du nombre d'enseignants requis à l'ordre secondaire et à l'ordre primaire (titulariat, éducation physique et à la santé et langues étrangères).

8-3.09 Informations transmises annuellement au Syndicat relatives au nombre d'élèves par groupe-classe et par ordre d'enseignement

Avant le 15 octobre de chaque année scolaire, le Collège transmet au Syndicat les informations relatives au nombre d'élèves constituant les groupes-classes de chacun des ordres d'enseignement.

8-4.00 Tâche éducative de l'enseignant de l'ordre secondaire

8-4.01 La tâche éducative par cycle de neuf (9) jours est composée normalement d'un maximum de trente-deux (32) périodes de soixante-trois (63) minutes ou l'équivalent.

La tâche éducative individuelle maximale de l'enseignant à temps plein de l'ordre secondaire est répartie généralement à raison de vingt-huit (28) périodes d'enseignement, additionnées de quatre (4) périodes de tâche d'encadrement par cycle.

L'enseignant peut se constituer une pleine tâche éducative de vingt-sept (27) périodes d'enseignement par cycle, complétée de cinq (5) périodes de tâche d'encadrement par cycle pour compléter sa pleine tâche éducative de trente-deux (32) périodes.

Exceptionnellement, avant le processus de distribution des tâches d'enseignement et d'encadrement (rf. article 8-6.00), à la demande de la direction du Collège, une situation particulière inférieure à vingt-sept (27) périodes d'enseignement par cycle (notamment, relative à des projets spéciaux), aux fins de compléter une pleine tâche éducative, peut être autorisée. Cette autorisation doit également faire l'objet d'une entente entre les parties au comité de relations du travail (CRT).

Aux fins d'application du troisième (3^e) alinéa de la présente clause, l'enseignant peut se constituer une pleine tâche éducative en effectuant vingt-sept (27) périodes d'enseignement par cycle si les conditions globales suivantes sont respectées : en calculant le nombre total de périodes d'enseignement (de tous les enseignants) disponibles, divisé par la tâche d'enseignement maximale (28 périodes) ; le résultat est multiplié par quatre (4) ; le produit additionné de sept virgule cinq pour cent (7,5 %) devient le nombre maximum de périodes allouées à la tâche d'encadrement pouvant être distribuées. Advenant un dépassement de cette opération, le comité de relations du travail (CRT) doit convenir de modalités différentes d'application des présentes dispositions.

L'enseignant peut se constituer une tâche éducative de vingt-neuf (29), de trente (30), de trente et une (31) ou de trente-deux (32) périodes d'enseignement par cycle, complétée de trois (3), de deux (2), d'une (1) ou d'aucune (0) période de tâche d'encadrement par cycle, selon le cas, pour compléter une pleine éducative de trente-deux (32) périodes.

8-4.02 Le Collège peut accorder à un enseignant qui en fait une demande écrite, au plus tard le 1^{er} mars, une tâche d'enseignement inférieure à vingt-huit (28) périodes d'enseignement par cycle de neuf (9) jours. Cet enseignant complète alors sa tâche éducative avec une tâche d'encadrement réduite au prorata et, par conséquent, il est rémunéré au prorata de la tâche éducative maximale prévue au premier (1^{er}) alinéa de la présente clause. Une copie de l'avis ou de la demande est transmise au Syndicat.

Aux fins d'application de l'alinéa qui précède, le calcul au prorata pour déterminer le temps alloué à la tâche d'encadrement est effectué et arrondi à zéro virgule cinq (0,5) près.

8-4.03 Toute période excédentaire de la tâche éducative maximale stipulée par la clause 8-4.01 (plus de trente-deux (32) périodes), incluse à la demande de l'Employeur dans la tâche éducative de l'enseignant, avec le consentement de ce dernier, est rémunérée conformément aux dispositions de la clause 6-5.01.

8-4.04 **Charge de surveillance à l'ordre secondaire**

L'enseignant est tenu d'être au Collège au moins dix (10) minutes avant le début de ses cours. De plus, l'enseignant doit se rendre dans le local où il donnera ses cours cinq (5) minutes avant le début de tels cours, à la première heure de cours de l'horaire des élèves le matin et à la première heure de cours de l'horaire des élèves dans l'après-midi.

8-4.05 Aux fins de la présente convention, la « *tâche d'encadrement* » de l'enseignant de l'ordre secondaire constitue une portion de la tâche éducative calculée en période ou en fraction équivalente d'une (1) période qui est consacrée à des activités autres que l'enseignement proprement dit.

8-4.06 La tâche d'encadrement est divisée en quatre (4) axes principaux :

1. l'aide pédagogique et le suivi d'élèves ;
2. la surveillance et l'encadrement ;
3. les services aux élèves et la vie étudiante ;
4. les autres tâches complémentaires reconnues.

8-4.07 La liste des tâches d'encadrement, ainsi que le temps alloué et reconnu à chacune de celle-ci, fait l'objet d'une entente annuelle au comité de relations du travail (CRT).

8-4.08 À titre indicatif, le tableau d'équivalence des tâches d'encadrement est indiqué à l'annexe N.

8-4.09 Conditions de travail particulières relatives à l'enseignant affecté aux groupes-élèves « Voie d'avenir »

La tâche éducative par cycle de neuf (9) jours de l'enseignant affecté aux groupes-élèves « Voie d'avenir » est composée normalement d'un maximum de trente-huit (38) périodes de soixante-trois (63) minutes ou l'équivalent.

La tâche éducative individuelle maximale de l'enseignant à temps plein (cent pour cent (100 %) d'une tâche éducative) affecté aux groupes-élèves « Voie d'avenir » est répartie généralement à raison de trente-cinq périodes d'enseignement, additionnées de trois (3) périodes de tâche d'encadrement.

Les autres dispositions prévues à l'article 8-4.00 s'appliquent à l'enseignant affecté aux groupes-élèves « Voie d'avenir » en faisant les adaptations nécessaires.

8-4.10 Les dispositions prévues à l'article 8-4.00 des présentes s'appliqueront à compter du premier jour de travail de l'année scolaire 2015-2016. Pour l'année scolaire 2014-2015, les modalités applicables sont celles prévues à la lettre d'entente signée entre les parties le 27 mai 2014 (rf. paragraphe 8) (incluant la lettre d'entente du 19 juin 2014 (rf. clause 6-5.01)) et la clause 8-4.04 de la convention collective antérieurement en vigueur (à compter du 24 février 2010 jusqu'au 30 juin 2014).

8-5.00 Tâche éducative de l'enseignant de l'ordre primaire

8-5.01 À l'ordre primaire, la tâche éducative maximale de l'enseignant se répartit comme suit :

- vingt et une (21) heures d'enseignement par période de cinq (5) jours scolaires ;
- deux (2) heures d'encadrement par période de cinq (5) jours scolaires.

8-5.02 Les tâches pouvant être considérées dans les périodes d'encadrement sont les suivantes : surveillance d'élèves (extérieur, intérieur, étude, déplacements), ou aide pédagogique (récupération) ou toute autre activité ou projet approuvé par la direction de l'ordre primaire.

8-5.03 Les tâches d'encadrement devront toujours se dérouler entre 8 h et 16 h, du lundi au vendredi.

8-5.04 Les enseignants de l'ordre primaire se partagent les surveillances de la cour de récréation de l'ordre primaire, aux pauses du matin et de l'après-

midi, jusqu'à un maximum de trente (30) minutes par semaine, par enseignant.

8-5.05 L'enseignant est tenu d'être au Collège au moins dix (10) minutes avant le début de ses cours. De plus, l'enseignant doit se rendre dans le local où il donnera ses cours cinq (5) minutes avant le début de tels cours, à la première heure de cours de l'horaire des élèves le matin et à la première heure de cours de l'horaire des élèves dans l'après-midi.

8-5.06 Le Collège peut accorder à un enseignant de l'ordre primaire qui en fait une demande écrite, au plus tard le 1^{er} mars, une tâche inférieure à la tâche éducative maximale. Cet enseignant est alors payé au prorata de la tâche éducative maximale prévue à la clause 8-5.01. Une copie de l'avis ou de la demande est transmise au Syndicat.

Toute période excédentaire au maximum stipulé par la clause 8-5.01, incluse à la demande de l'Employeur dans la tâche éducative de l'enseignant, avec le consentement de ce dernier, est rémunérée conformément aux stipulations de la clause 6-5.01.

8-6.00 Distribution des tâches d'enseignement et d'encadrement

8-6.01 La distribution des tâches d'enseignement cherche à assurer le meilleur enseignement possible aux élèves.

8-6.02 La tâche des enseignants est répartie équitablement entre le nombre total d'enseignants obtenu selon les dispositions prévues à l'article 8-3.00.

8-6.03 L'enseignant fait connaître par écrit ses préférences quant à l'ordre d'enseignement auquel il souhaite enseigner et quant à la tâche qu'il s'estime capable de remplir. Cette démarche se fait normalement entre le 1^{er} avril et le 15 avril.

8-6.04 La répartition des tâches se fait en considérant d'abord les tâches à temps plein, puis les tâches à temps partiel et en dernier lieu, les tâches à la leçon.

8-6.05 Chaque département examine les demandes d'affectation faites par les enseignants du département et par les enseignants qui postulent une tâche d'enseignement au département (rf. clauses 4-2.01).

Aux fins de la distribution des tâches, les heures disponibles de l'ordre primaire sont réparties comme suit :

- titulariat (incluant le préscolaire et les trois (3) cycles de l'ordre primaire) : constitue un département supplémentaire distinct ;

- éducation physique et à la santé : département d'éducation physique ;
- langues étrangères : département des autres langues.

Chaque département fait une recommandation sur la répartition des tâches qui le concernent, en tenant compte de l'ordre d'ancienneté et des critères de compétences prévus à la clause 1-2.07, étant entendu que l'ancienneté considérée est celle du département d'abord, et par la suite, de l'ancienneté globale au Collège.

8-6.06 La commission pédagogique conjointe prend connaissance des recommandations des départements. Elle prend aussi connaissance des demandes individuelles des enseignants lorsque ces demandes n'ont pas fait l'objet d'une recommandation unanime du département ou des départements concernés.

La commission pédagogique fait à la direction toute recommandation qu'elle juge opportune concernant l'affectation des enseignants.

8-6.07 Dans chaque cas, la direction décide de l'affectation des enseignants en respectant l'ordre d'ancienneté parmi les enseignants qui répondent aux critères de compétences prévus à la clause 1-1.07, étant entendu que l'ancienneté considérée est d'abord celle de département et enfin l'ancienneté globale au Collège.

Toutefois, nonobstant les règles prévues au présent article (rf. article 8-6.00), et plus particulièrement les dispositions relatives aux critères d'ancienneté et de compétences qui sont indiquées au premier (1^{er}) alinéa de la présente clause, le Collège peut, pour des situations majeures et exceptionnelles, passer outre l'application de ces dispositions. Dans un tel cas, le Collège doit convoquer et soumettre, au préalable, au comité de relations du travail (CRT), les motifs d'une telle décision.

8-6.08 Un enseignant qui souhaite après son engagement changer d'ordre d'enseignement doit démontrer à la direction, à l'aide de syllabus ou de travaux, qu'il détient une formation minimale de quinze (15) crédits reliée à l'ordre d'enseignement qu'il désire intégrer, ou s'inscrire dès la première année scolaire où il assume cette nouvelle tâche d'enseignement, à une formation équivalente.

8-6.09 La direction fera connaître aux commissions pédagogiques et aux départements au plus tard le 10 mai les décisions envisagées concernant l'affectation des tâches.

Les départements et les commissions pédagogiques peuvent alors, si leur première recommandation n'a pas été suivie et s'ils le jugent utile, formuler à la direction de nouvelles recommandations.

Ces nouvelles recommandations devront parvenir à la direction au plus tard le 20 mai.

- 8-6.10 Au plus tard le 1^{er} juin, le Collège communique à l'enseignant son affectation pour l'année suivante.
- 8-6.11 Dans tout grief fondé sur la distribution des tâches, l'Employeur a le fardeau de la preuve.
- 8-6.12 À l'ordre secondaire, pour les seules fins de l'affectation des tâches, les matières comportant une (1) ou deux (2) périodes par cycle, à l'exception des cours d'éthique et culture religieuse, d'éducation physique et à la santé ainsi que des arts, seront d'abord disponibles pour un complément de tâche d'enseignement.

La priorité sera accordée à l'enseignant qui choisit une telle période pour compléter sa tâche éducative auprès d'un groupe d'élèves à qui il dispense déjà plusieurs périodes dans une autre matière. Ce dernier critère est considéré à moins d'un conflit d'horaire entre deux (2) ou plusieurs enseignants au sujet de l'une de ces périodes. En cas de difficulté, l'Employeur doit d'abord considérer l'ancienneté globale au Collège, puis le nombre de périodes que l'enseignant doit dispenser à ce groupe d'élèves.

Aux seules fins d'affectation des tâches visant les enseignants de l'ordre secondaire, les départements des mathématiques ainsi que des sciences et technologie constituent un seul et même département.

- 8-6.13 Aux fins de l'affectation des tâches, l'ancienneté globale au Collège et l'ancienneté de département se calculent comme suit : quatre-vingts pour cent (80 %) ou plus de la tâche éducative maximale est comptabilisé pour une (1) année d'ancienneté. Dans les autres cas, le calcul se fait au prorata d'une pleine tâche éducative.

L'enseignant, engagé après le début de l'année scolaire avec quatre-vingts pour cent (80 %) ou plus de la tâche éducative maximale, voit son ancienneté globale au Collège et son ancienneté de département calculées en jours, au prorata d'une année scolaire de deux cents (200) jours.

L'ancienneté globale au Collège et l'ancienneté de département continuent de s'accumuler pendant les absences et les situations prévues aux dispositions de la clause 5-5.03. Ces anciennetés s'accumulent comme si l'enseignant poursuivait la même tâche éducative pendant son absence.

8-6.14 À compter de la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté de département accumulée à compter de cette date peut faire l'objet de mesures particulières suivantes. L'enseignant qui enseigne dans plus d'un (1) département distinct peut, selon son choix, au 1^{er} février de chaque année, rapatrier l'ancienneté de département, accumulée dans un autre département que son département majeur d'appartenance où il enseigne habituellement, et ce, pour un maximum de trente pour cent (30 %) d'une pleine tâche éducative (soit un maximum de soixante (60) jours).

8-6.15 Considérant les amendements convenus à l'article 8-6.00 des présentes, relatifs à l'abolition de la notion de « *l'ancienneté par matière* », pendant la période subséquente à la date de signature de la présente convention collective, mais au plus tard le 1^{er} avril 2017, les parties, par le biais du comité de relations du travail (CRT), pourront convenir, s'il y a lieu, de toute mesure permettant de solutionner une problématique relative au rangement de l'ancienneté de département.

8-6.16 Aux fins du présent article (rf. article 8-6.00, *Distribution des tâches d'enseignement et d'encadrement*), advenant que l'ancienneté globale au Collège soit utilisée, et qu'il subsiste, malgré tout, une ancienneté globale au Collège qui est égale entre deux (2) ou plusieurs enseignants visés, les règles discriminantes de rangement prévues à la clause 5-5.05 (4^e alinéa et suivants) s'appliquent.

8-6.17 **Attribution des tâches d'encadrement**

L'attribution des tâches d'encadrement de l'enseignant tient compte des besoins du Collège, des préférences et des champs d'intérêt exprimés par l'enseignant, et ce, tout en accordant une priorité à l'aide pédagogique et le suivi d'élèves ainsi qu'une attribution de la tâche complémentaire en lien avec le groupe-élèves de l'enseignant visé.

Le Collège attribue, après consultation de l'enseignant, la tâche d'encadrement en respectant les principes d'équité et de justice.

Toute difficulté rencontrée relative à l'attribution des tâches d'encadrement doit être référée rapidement au comité de relation du travail (CRT).

8-7.00 **Horaire de travail**

8-7.01 L'année de travail de l'enseignant comporte deux cents (200) jours commençant à la fin d'août et se terminant le trente (30) juin suivant.

8-7.02 En excluant les rencontres de parents, les journées portes ouvertes, les rencontres collectives (rf. clause 8-2.01, paragraphe 10) ou les autres activités dont le Collège est l'hôte, et suivant l'horaire de la tâche éducative, la semaine normale de travail de l'enseignant est de (cinq) 5 jours par

semaine, soit du lundi au vendredi, dans une plage horaire (amplitude) se situant de 8 h à 16 h, et ce, en considérant les règles de présences obligatoires ou non obligatoires en vigueur au Collège qui sont prévues à la clause 8-7.03.

8-7.03 En dehors des périodes où il doit être présent au Collège ou à tout endroit requis par sa tâche éducative durant le temps où il doit effectivement y être pour remplir sa tâche éducative, l'enseignant peut travailler au Collège ou à son domicile. Quand il n'a pas de cours d'enseignement, de périodes relatives à sa tâche complémentaire ou d'encadrement, d'activités thématiques ou des rencontres professionnelles fixées à son horaire, l'enseignant peut s'absenter du Collège.

8-8.00 Conditions de travail particulières

8-8.01 Un local est mis à l'usage des enseignants à titre de salle de travail.

Chapitre 9-0.00 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage

9-1.00 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage

9-1.01 En vue de régler les griefs, l'Employeur et le Syndicat conviennent de suivre la procédure suivante, chacun des délais prévus étant de rigueur et ne pouvant être prolongés que par entente écrite entre le Collège et le Syndicat, chacune des étapes de cette procédure devant être, par ailleurs, épuisée avant de passer à la suivante, sauf de consentement des parties.

9-1.02 Tout enseignant ou le Syndicat ou tout groupe d'enseignants qui se croit lésé à cause d'une prétendue violation de la présente convention collective doit soumettre par écrit son grief au directeur général du Collège, ou à son représentant en cas d'absence (seul ou accompagné du président du Syndicat), dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours après la survenance ou la connaissance du fait qui fonde la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention.

La survenance et la connaissance du fait sont réputées être simultanées toutes les fois que le grief est fondé sur la transmission d'un document écrit (chèque, directive, liste, fiche, etc.) pertinent à la présente convention ou à l'omission d'un tel document à la date prévue pour son émission d'après ladite convention.

9-1.03 Nonobstant la clause 9-1.02, les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération, pourront être soumis dans les deux (2) ans de la survenance du fait donnant naissance au grief et l'enseignant aura droit au montant total auquel il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération n'avait pas été commise.

9-1.04 Nonobstant toute clause au contraire, les délais en vigueur contenus dans le premier (1^{er}) paragraphe de la clause 9-1.02 sont suspendus du 30 juin au 31 août.

9-1.05 À compter de la date de soumission d'un grief, le directeur général du Collège ou son représentant dispose de dix (10) jours pour communiquer, par écrit, à l'intéressé et au Syndicat, sa décision sur ledit grief.

9-1.06 Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue et qu'il désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit, dans un délai de trente (30) jours après le délai prévu à la clause 9-1.05, donner un avis écrit au directeur général du Collège ou à son représentant.

Seul le Syndicat peut porter un grief à l'arbitrage.

- 9-1.07 À compter de l'envoi de l'avis prévu à la clause 9-1.06, la direction du Collège et le Syndicat ont vingt (20) jours pour essayer de s'entendre sur le choix d'un arbitre à partir de la liste publiée par le Conseil consultatif du Travail et de la Main d'oeuvre. À défaut d'entente, l'arbitre sera désigné par le ministre du Travail, conformément à l'article 88 du Code du travail à la requête de la partie la plus diligente.
- 9-1.08 L'arbitre fixe la date d'audition du grief. Le lieu du grief est déterminé suivant la clause 3-3.03.
- 9-1.09 Aux fins de la soumission écrite du grief, une formule suffisamment claire doit être remplie par l'intéressé ou le Syndicat, 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 la survenance du fait qui donne naissance au grief. Une erreur technique dans la formulation du grief ne porte pas atteinte à sa validité, la rédaction du grief étant à titre indicatif. Advenant modification dans la rédaction, la nature du grief ne doit cependant pas être changée.
- 9-1.10 Dans les cas de suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires, le Collège a le fardeau de la preuve. Le Collège ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'il a invoqués par écrit au moment de la suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires, compte tenu de l'article 5-4.00.
- 9-1.11 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent.
- S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet la question en litige pour décision finale.
- 9-1.12 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention ; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.
- 9-1.13 L'arbitre peut :
- a) maintenir la décision prise par le Collège ;
 - b) obliger le Collège à accéder à la demande de celui qui a posé le grief ;
 - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances.
- 9-1.14 Sans limiter la généralité des termes de la clause 9-1.13, dans tous les cas de suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires, l'arbitre a toute la latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle

décision du Collège et l'autorité pour établir toute compensation ou pour rétablir tout droit ou autre avantage partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Si l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignant, il doit tenir compte de tout traitement que l'enseignant a perdu dans l'intervalle. Il peut aussi ordonner que les sommes dues à l'enseignant portent intérêt au taux courant.

9-1.15 Si la décision de l'arbitre maintient un enseignant dans ses fonctions, celui-ci reprend tous ses droits, ses années d'expérience, ses bénéfices sociaux et autres avantages comme s'il n'avait pas subi de mesure disciplinaire à moins que l'arbitre n'en décide autrement.

9-1.16 L'arbitre doit rendre sa décision motivée dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée en faisant parvenir à chacune des parties une copie signée de cette décision. L'arbitre peut cependant s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai.

L'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre sa décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ. Sa décision sur l'objection préliminaire doit être motivée.

9-1.17 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 la sentence si tel est le cas.

9-1.18 Sous réserve de la clause 3-3.03, chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage notamment le salaire et les dépenses de ses représentants. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par le Collège et le Syndicat.

9-2.00 Procédure d'arbitrage accélérée

9-2.01 Les parties conviennent de référer à la procédure d'arbitrage accélérée tout grief à l'exception de ceux relatifs à une mesure disciplinaire de plus de cinq (5) jours ou ceux ayant une valeur de réparation supérieure à trois mille dollars (3 000 \$). Cependant, les parties peuvent d'un commun accord référer à la procédure d'arbitrage accélérée des griefs compris dans les exceptions énumérées.

9-2.02 Les parties peuvent convenir d'un commun accord des différentes procédures ainsi que des règles particulières relatives à la procédure d'arbitrage accélérée.

9-2.03 Les parties conviennent de se représenter elles-mêmes lors des auditions devant le tribunal d'arbitrage dans le cadre de la procédure d'arbitrage accélérée.

Chapitre 10-0.00 Dispositions générales

10-1.00 Nullité d'une clause

10-1.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

10-2.00 Entrée en vigueur de la présente convention

10-2.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 30 juin 2017.

10-2.02 Nonobstant la clause 10-2.01 du présent article, les parties conviennent que la présente convention demeure en vigueur durant les négociations en vue de son renouvellement, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

10-2.03 Conformément aux dispositions de la clause 10-3.01, le ou vers le 1^{er} novembre 2016, les parties s'engagent à se rencontrer afin d'évaluer l'opportunité de convenir mutuellement, par lettre d'entente, de prolonger la présente convention collective jusqu'au 30 juin 2018.

10-2.04 La présente convention collective n'a aucun effet rétroactif sauf disposition contraire explicite.

10-2.05 À moins d'une stipulation contraire dans la convention collective, les enseignants conservent tous les droits et autres avantages dont ils jouissaient avant la signature de la présente convention collective.

10-3.00 Modifications des clauses

10-3.01 Avec le consentement des deux (2) parties, toute clause de la présente convention pourra être modifiée pendant l'application de ladite convention.

10-3.02 Ces modifications entreront en vigueur et prendront effet à compter de la date du dépôt selon le Code du travail (L.R.Q., c. C-27).

10-4.00 Impression de la convention

10-4.01 Le texte intégral et définitif de la convention doit être porté à la connaissance de tous les enseignants. À cette fin, il est entendu qu'une copie de la présente convention collective est accessible sous format fichier électronique (rf. fichier PDF) et sera déposée sur le site intranet du Collège.

La présente convention collective est imprimée par le service de reprographie de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) aux frais des parties, partagés à parts égales, et remise à l'Association en nombre suffisant pour chacun de ses membres, avec dix (10) copies supplémentaires transmises au Collège.

10-5.00 Clause terminale

10-5.01 La présente convention, ses annexes et lettres d'entente remplacent et disposent de tout écrit dont la signature par les parties est antérieure à la date de signature de la présente convention.

10-6.00 Harcèlement psychologique

10-6.01 Tout enseignant a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

10-6.02 Aux fins de la présente convention collective, 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 l'enseignant et qui entraîne pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'enseignant.

10-6.03 Les parties s'engagent à négocier, par l'entremise du comité de relations du travail (CRT), des dispositions nécessaires relatives à une politique interne du traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique.

À la suite de sa mise en vigueur, l'Employeur s'engage à consulter le Syndicat sur toutes modifications relatives à la politique interne en vigueur visant le harcèlement psychologique et les dispositions concernant le traitement des plaintes.

10-6.04 Un enseignant qui prétend être victime de harcèlement psychologique peut exercer les recours selon les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention. En tout temps avant le délibéré de l'arbitre de griefs, une demande conjointe des parties à la présente convention peut être présentée au ministre du Travail en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Chapitre 11-0.00 Fermeture ou aliénation ou réduction des activités de l'établissement

11-1.01 Dans l'éventualité où la Corporation projetterait de fermer l'établissement ou de l'aliéner ou d'en réduire les activités, en diminuant par exemple le nombre de niveaux, elle devra, avant de prendre une décision finale, informer le comité de relations du travail (CRT) de ses intentions.

11-1.02 Dans un tel cas, les enseignants, s'ils entendent continuer les opérations de l'établissement, pourront soumettre à la Corporation une offre que cette dernière s'engage à étudier prioritairement. La Corporation rendra alors aux enseignants une réponse quant à ladite offre et ce avant la signature de tout accord avec une autre partie ou avant que de nouvelles dispositions prennent effet.

11-1.03 Dans le cas de fermeture de l'établissement, l'Employeur et le Syndicat participent sans délai à la constitution d'un comité de placement des enseignants ainsi mis à pied.

Ce comité s'engage à faire les représentations nécessaires pour favoriser le transfert des enseignants du Collège St-Bernard auprès du gouvernement du Québec, de la Commission scolaire des Chênes de Drummondville et/ou autres instances créées par le gouvernement et les autres établissements d'enseignement privés.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention collective ont signé à Drummondville, ce 17^e jour du mois de mars 2015.

**Pour la Corporation du Collège
St-Bernard**

**Pour l'Association des enseignants du
Collège St-Bernard de Drummondville
(CSQ)**

Annexe A Certificat d'accréditation

Annexe A Certificat d'accréditation

Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre
Service de l'inspection

ACCREDITATION

Dossier M-	16134-1	Case	MR-071-04-75
------------	---------	------	--------------

LE 2^{ème} JOUR DE juin 1975.

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS
DU COLLEGE ST-BERNARD DE DRUMMONDVILLE

ASSOCIATION REQUERANTE

ET

CORPORATION "COLLEGE ST-BERNARD"

EMPLOYEUR

L'ASSOCIATION CI-DESSUS PAR REQUÊTE EN DATE DU 23 avril 1975
ADRESSÉE AU COMMISSAIRE-ENQUÊTEUR EN CHEF DEMANDE L'ACCREDITATION POUR LE GROUPE DE SALAIRES SUIVANT

"Tous les enseignants laïcs du College St-Bernard de Drummondville."

JE SOUSSIGNÉ APRÈS ENQUÊTE ET ÉTUDE CONSTATE:

- 1) Que l'association ci-dessus jouit du caractère représentatif requis.
 - 2) Qu'il y a accord entre l'employeur et l'association sur l'unité de négociation et sur les personnes qu'elle vise:
- POUR CES MOTIFS EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE DU TRAVAIL J'ACCREDITE L'ASSOCIATION CI-DESSUS POUR LE GROUPE DE SALAIRES SUIVANT:

"Tous les enseignants, salariés au sens du Code du Travail."

DE: CORPORATION "COLLEGE ST-BERNARD" 25 Ave des Frères, Drummondville

Ed. Dumas
Edouard Dumas

Annexe B Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat



FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT

S.V.P. Il est essentiel que vous complétiez tous les espaces en blanc de cette section.

Nom _____

Prénom _____

Adresse à domicile _____

Code postal _____ Téléphone () _____

Je donne librement mon adhésion au Syndicat :

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions et à payer la cotisation fixée par le Syndicat. Cette adhésion entrera en vigueur le jour de mon admission par le Syndicat.

J'ai payé ma première cotisation syndicale de **2 \$**

le _____ 20 _____

SIGNATURE DU MEMBRE

TÉMOIN

Annexe C Fiche de l'enseignant

Nom de l'enseignant _____

Adresse _____

A) Date de naissance _____

B) Homme Femme

C) Années de service dans l'établissement au 30 juin ____ : _____ années

D) Nombre d'années de scolarité (aux fins de traitement) : _____ années

E) Scolarité d'après l'attestation officielle du Ministère : _____ années

F) Autorisation légale d'enseigner : _____

G) Autres qualifications _____

H) Nbre total d'années d'expérience d'enseignement (pas de maximum) _____ années

I) Expérience professionnelle autre que l'enseignement : _____ années

J) Nbre d'années d'expérience pour fins de traitement (échelon) : _____ années

K) Salaire : Salaire de base _____

Autres rémunérations régulières _____

L) Permanent []

Non permanent []

M) Temps plein :

Tâche éducative maximale []

Prorata []

Temps partiel []

À la leçon []

N) Adresse courrier électronique : _____ @ _____

Date : _____

Signatures : _____
Directeur général

Enseignant

Annexe D Contrat d'engagement entre la Corporation du Collège St-Bernard ci-après dénommée Collège St-Bernard

ET

M. (Mme) _____

Adresse : _____

Tél. : _____ N° assurance sociale : _____

Diplômes

L'enseignant certifie qu'il est détenteur d'un brevet d'enseignement obtenu en _____
à _____

et/ou de(s) diplôme(s) suivant(s) :

Dispositions spéciales pour l'enseignant non légalement qualifié :

Par le présent contrat, l'enseignant s'engage durant la présente année à s'inscrire dès le premier semestre à un cours de formation pédagogique reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport conduisant à l'obtention d'un brevet, diplôme ou permis permanent octroyé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec.

Signature de l'enseignant : _____

Règlements

L'enseignant convient de se conformer à la loi, aux règlements du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, aux règlements et directives du Collège, incluant le code d'éthique des membres du personnel, subordonné à la convention collective.

Certificat de santé et photographie

L'enseignant s'engage à présenter au Collège, si ce dernier en fait la demande, les certificats de santé (examen pulmonaire, santé générale, etc...) lors de l'engagement et du renouvellement d'engagement ainsi qu'une photographie de 2" X 3".

Caractère confessionnel du Collège

L'enseignant s'engage à respecter le caractère de confessionnalité dudit Collège.

Annexe D (suite)

Charge professionnelle

Le Collège retient les services de l'enseignant à titre de :

- enseignant à temps plein.
- enseignant à temps partiel.
- enseignant à la leçon.

Divers : _____

Traitement

Soumis aux dispositions de la convention, chapitre 6-0.00.

Contrat collectif

L'enseignant reconnaît avoir reçu antérieurement une copie conforme de la convention collective intervenue entre le Collège St-Bernard et l'Association, en date du _____ et en avoir pris connaissance. Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de ladite convention collective.

Durée du contrat

Le contrat d'engagement prend effet à compter du ____20__ et se termine le __.

Remplacement (conformément aux dispositions de la clause 5-1.08 de la convention).

M. (Mme) _____ est engagé(e) en remplacement de et ce contrat est résiliable au retour de _____ soit le ou vers le ____20__.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ À _____, ce _____^e jour du mois de _____ 20__.

Pour le Collège

L'enseignant

Témoin

c.c. L'Association professionnelle des enseignants du Collège St-Bernard (CSQ).

Annexe E Paramètres salariaux 2010-2015 (rf. clause 6-4.01)

Préambule ⁷

Les échelles annuelles de traitement (ou les taux horaire selon le cas) applicables pour le personnel enseignant des commissions scolaires du secteur public, en vigueur depuis le 1^{er} avril 2009, sont modifiées par différentes augmentations fixes accordées à compter du 1^{er} avril 2010 ainsi que d'autres augmentations salariales liées à la croissance économique des commissions scolaires du secteur public et sont versés sur la paie des enseignants dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de *Statistiques Canada* pour le PIB nominal du Québec pour les années concernées.

Au 31 mars 2015, un ajustement salarial pouvant aller jusqu'à un pour cent (1 %) sera appliqué si l'inflation accumulée pendant la durée de la convention collective des enseignants des commissions scolaires du secteur public excède la somme des ajustements salariaux appliqués. Ces ajustements, le cas échéant, sont versés sur la paie des salariés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de *Statistiques Canada* pour l'indice des prix à la consommation au mois de mars 2015.

	Augmentations fixes	Augmentations liées à la croissance économique	Augmentation liée à l'inflation
1 ^{er} avril 2010	0,50 %		
1 ^{er} avril 2011	0,75 %		
1 ^{er} avril 2012	1 %	0,50 %	
1 ^{er} avril 2013	1,75 %	1,50 %	
1 ^{er} avril 2014	2 %	1,50 %	
31 mars 2015			1 %

Les échelles annuelles de traitement prévues à la présente annexe et les taux horaire prévus à l'annexe F, au 31 mars 2015, sont donc présentées à titre indicatif seulement et pourront être appliquées une fois que l'augmentation liée à l'indice des prix à la consommation (IPC) sera connue, (rf. article 6-5.02 F)), convention collective FSE-CSQ, E-1, 2010-2015).

⁷ L'application de la clause 6-4.01 (clause de parité salariale) et des annexes E et F demeure sous réserve des dispositions prévues à la clause 6-4.02 de la présente convention collective.

Annexe E Échelles annuelles de traitement applicables à l'enseignant à temps plein (cent pour cent (100 %) d'une tâche éducative)⁸

Échelons ⁹	Traitement enseignants secteur public- 1 ^{er} avril 2010	Traitement enseignants secteur public- 31 décembre 2010	Traitement enseignants secteur public- 1 ^{er} avril 2011	Traitement enseignants secteur public- 1 ^{er} avril 2012	Traitement enseignants secteur public- 1 ^{er} avril 2013	Traitement enseignants secteur public- 1 ^{er} avril 2014	Traitement enseignants secteur public- 31 mars 2015
	0,50%	Équité salariale	0,75 %	1 % + 0,50 %	1,75 %	2 %	1 %
1	36 654	36 654	36 929	37 483	38 139	38 902	39 291
2	38 015	38 212	38 499	39 076	39 760	40 555	40 960
3	39 375	39 837	40 136	40 738	41 451	42 280	42 702
4	40 957	41 530	41 841	42 469	43 212	44 076	44 516
5	42 713	43 296	43 621	44 275	45 050	45 951	46 410
6	44 549	45 136	45 475	46 157	46 965	47 904	48 383
7	46 458	47 055	47 408	48 119	48 961	49 940	50 439
8	48 454	49 056	49 424	50 165	51 043	52 064	52 584
9	50 527	51 141	51 525	52 298	53 213	54 277	54 819
10	52 697	53 315	53 715	54 521	55 475	56 585	57 150
11	54 955	55 582	55 999	56 839	57 834	58 991	59 981
12	57 314	57 945	58 380	59 256	60 293	61 499	62 114
13	59 772	60 408	60 861	61 774	62 855	64 112	64 753
14	62 331	62 976	63 448	64 400	65 527	66 838	67 506
15	65 008	65 653	66 145	67 137	68 312	69 678	70 374
16	67 797	68 444	68 957	69 991	71 216	72 640	73 366
17	70 704	71 354	71 889	72 967	74 244	75 729	76 486

⁸ À noter qu'il faut lire au tableau le taux de traitement à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire concernée au lieu du 1^{er} avril d'une année visée. **Attention** : pour la dernière colonne, l'échelle de traitement indiquée demeure sous réserve des dispositions prévues au préambule de la présente annexe (lire aussi avec effet au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015 au lieu du 31 mars 2015).

⁹ L'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :
 2 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans ;
 4 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans ;
 6 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus sans doctorat de 3^e cycle ;
 8 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus avec doctorat de 3^e cycle.

Annexe F Taux horaire visant l'enseignant à la leçon et l'enseignant suppléant¹⁰

A) Taux horaire applicables à l'enseignant à la leçon

TITRE	Classe	Taux au 1 ^{er} avril 2010 ¹¹	Taux au 31 décembre 2010	Taux au 1 ^{er} avril 2011	Taux au 1 ^{er} avril 2012	Taux au 1 ^{er} avril 2013	Taux au 1 ^{er} avril 2014	Taux au 31 mars 2015
Enseignant à la leçon	Moins de 17 ans	47,24 \$	47,83 \$	48,19 \$	48,91 \$	49,77 \$	50,77 \$	51,27 \$
	17 ans	52,51 \$	53,12 \$	53,52 \$	54,32 \$	55,27 \$	56,38 \$	56,94 \$
	18 ans	56,88 \$	57,51 \$	57,94 \$	58,81 \$	59,84 \$	61,04 \$	61,65 \$
	19 ans	62,06 \$	62,70 \$	63,17 \$	64,12 \$	65,24 \$	66,54 \$	67,20 \$

B) Taux horaire applicables à l'enseignant suppléant

Durée de remplacement dans une journée	63 minutes ou moins	entre 64 minutes et 150 minutes	entre 151 minutes et 210 minutes.	Plus de 210 minutes
Périodes concernées				
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2013-2014	38,89 \$	97,23 \$	136,12 \$	194,45 \$
À compter du 140 ^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	39,28 \$	98,20 \$	137,48 \$	196,39 \$

Les taux horaire précédemment indiqués sont modifiés selon les mêmes paramètres que ceux prévus à l'annexe E (rf. préambule), et ce, au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015.

¹⁰ Le taux pour une période de soixante-trois (63) minutes est égal à X divisé par 60 multiplié par 63 = le taux applicable (X étant le taux horaire ci-dessus mentionné).

¹¹ À noter qu'il faut lire au tableau le taux de traitement à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire concernée au lieu du 1^{er} avril d'une année visée.

Annexe G Entente entre les membres du comité paritaire d'assurance collective

En conformité avec la clause 5-9.14 de la convention collective, les représentants du Collège au comité paritaire d'assurance collective :

et

de même que les représentants des enseignants à ce même comité :

et

expriment leur accord sur les modalités du plan d'assurance tel qu'annexé à la présente entente, que la compagnie _____ (nom de la compagnie) offre aux enseignants.

et demandent au directeur général et au président du Syndicat d'entériner cet accord avec la compagnie d'assurance ci-haut mentionnée.

En foi de quoi, les parties ont signé à Drummondville, ce :

Représentants du Collège :

Représentants des enseignants :

Annexe H Contrat relatif à la participation au régime de congé à traitement différé (rf. article 5-16.00)

Contrat intervenu

Entre

Le Collège St-Bernard de Drummondville

Ci-après désigné « *l'Employeur* »

Et

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Ci après désigné « *l'enseignant* »

Objet : Congé sabbatique à traitement différé

Conformément aux dispositions de l'article 5-16.00 de la présente convention collective de travail, qui s'appliquent comme si elles étaient ici au long transcrites.

1. Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____
et se termine le _____.

2. Durée du congé

Le congé est d'une durée de un (1) an ou une demi-année (½), soit du
_____ au _____.

3. Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, excluant la période où il est effectivement en congé, l'enseignant reçoit ___ % du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention. Pendant ladite période de congé, les dispositions du paragraphe 4.4 de la présente annexe s'appliquent.

Annexe H Contrat relatif à la participation au régime de congé à traitement différé (rf. article 5-16.00) (suite)

4. Compte spécial en fidéicommiss, rôle et responsabilités de l'Employeur

- 4.1 Toute somme prélevée du traitement de l'enseignant en application du présent contrat est versée par l'Employeur mensuellement dans un compte spécial en fidéicommiss ouvert au nom de l'enseignant et portant le numéro _____ à _____ (nom de l'institution financière), et toute somme déposée dans ce compte appartient à l'enseignant.
- 4.2 Les intérêts provenant de ce compte sont aussi la propriété de l'enseignant et tous les frais d'opération et administratifs de ce compte sont prélevés à même les sommes du compte.
- 4.3 À tous les six (6) mois pendant la durée du contrat, l'Employeur remet à l'enseignant une copie du relevé du compte en fidéicommiss. De plus, l'enseignant peut, à tout moment, examiner les livres et les pièces justificatives se rapportant à l'administration du compte en fidéicommiss ouvert à son nom tel qu'il est prévu à l'article 1354 du Code civil du Québec (L.Q., 1991, c.64).
- 4.4 Pendant le congé sabbatique de l'enseignant, l'Employeur récupère progressivement du compte les sommes qui sont versées à l'enseignant à titre de traitement conformément aux dispositions de la clause 6-9.01 de la convention collective.
- 4.5 Si une grève ou un *lock-out* est déclenché pendant le congé sabbatique, l'enseignant continue de recevoir les sommes qui lui sont dues comme s'il n'y avait par de grève ou de *lock-out*.
- 4.6 L'Employeur ne peut utiliser les sommes déposées dans ce compte autrement qu'en conformité avec les dispositions du contrat et de la convention collective.
- 4.7 La cessation d'exploitation du Collège constitue une cause de terminaison des fonctions de l'Employeur comme administrateur du compte en fidéicommiss et donne droit à l'enseignant de revendiquer la remise des sommes administrées.
- 4.8 En vertu de l'article 45 du Code du travail (L.R.Q., c. C-27), la cession d'exploitation du Collège à un nouvel employeur lie ce dernier à la présente convention collective et au présent contrat.
- 4.9 L'enseignant peut recourir aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage pour tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de ces dispositions.

Annexe H Contrat relatif à la participation au régime de congé à traitement différé (rf. article 5-16.00) (suite)

5. Règles relatives à la simple administration du bien d'autrui (rf. C.c.Q.)

- 5.1 Les dispositions prévues à l'article 5-16.00 de la présente convention collective, ainsi que celles indiquées au présent contrat, relatives au compte spécial en fidéicommiss et au rôle du Collège s'y rattachant, respectent les règles exclusives liées à la notion de la simple administration du bien d'autrui (rf. articles 1301 et 1302 C.c.Q.) énoncées au Code civil du Québec (L.Q., 1991, c.64).

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

Pour l'Employeur

Pour l'enseignant

Annexe I Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive

Entente intervenue

Entre

Le Collège St-Bernard de Drummondville

appelé ci-après

Le Collège

ET

Nom : _____

Prénom : _____

Adresse : _____

appelé ci-après

L'enseignant

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 1^{er} juillet 20__ et se termine le 30 juin 20____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 5-19.15 et 5-19.16.

Annexe I (suite)

2- Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par l'enseignant est égal au pourcentage suivant de la tâche éducative maximale d'un enseignant :

pour l'année scolaire	_____	_____ %
pour l'année scolaire	_____	_____ %
pour l'année scolaire	_____	_____ %
pour l'année scolaire	_____	_____ %
pour l'année scolaire	_____	_____ %

Malgré l'alinéa précédent, le Collège et l'enseignant peuvent convenir d'un commun accord de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la tâche éducative maximale d'un enseignant.

Le présent paragraphe 2 s'applique sous réserve du premier alinéa de la clause 5-19.07.

3- Autres modalités d'application du régime convenues avec l'enseignant

En foi de quoi, les parties ont signé à Drummondville, le _____^e jour du mois de _____ 20____.

_____ pour le Collège

_____ pour l'enseignant

_____ pour le Syndicat

Annexe J Libération de journées pédagogiques pour enseignants au prorata ou à temps partiel

Le comité de relations du travail (CRT) a convenu d'une politique de libération des enseignants à temps partiel ou au prorata pour les journées pédagogiques.

L'enseignant qui souhaite bénéficier de ces journées prend entente avec la direction.

Dans sa décision, la direction tiendra compte de l'importance de certaines rencontres prévues ces journées pour le bon fonctionnement général du Collège.

Il peut aussi arriver que la direction retienne des journées précises et libèrent les enseignants concernés.

Pourcentage de la tâche éducative sur un cycle de 9 jours ou son équivalent	Nombre de journées pédagogiques libérées (ou équivalent)
85 % à 100 %	0
80 % à moins de 85 %	1
70 % à moins de 80 %	2
60 % à moins de 70 %	3
50 % à moins de 60 %	4
40 % à moins de 50 %	5
Moins de 40 %	6

Annexe K Liste des enseignants aux fins de l'ancienneté générale au Collège en date du 30 juin 2015

	Nom	Prénom	Ancienneté globale au Collège au 30 juin 2015	
			Années	Jours
1	Rivard	Ronald	30	012
2	René	Mario	21	
3	Collins	Carole	21	
4	Lemay	Patrick	20	098
5	Béliveau	Dana	19	
6	Bernard	Éric	17	
7	Lussier	Jean-François	15	167
8	Walsh	Christopher	14	
9	Lavigne	Johanne	13	
10	Lemieux	Nadia	13	
11	Sirois	Claude	13	
12	Chagnon	Caroline	13	
13	Blais	Suzie	13	
14	Chassé	Nancy	13	
15	Gagnon	Marilyne	13	
16	René	Marie-Ève	13	
17	Therrien	Annie	13	
18	Chassé	Mélanie	12	104
19	Bédard	Frédéric	12	
20	Lafrenière	Patrick	12	
21	Poulin	Marie-Ève	12	
22	Rémillard	Frédéric	12	
23	Charron	Jenny	12	
24	Houle	Mélanie	12	
25	Dupont	Nathalie	11	128
26	Baril	Élisabeth	11	
27	Frenette	Annie	11	
28	Lemelin	Stéphanie	11	
29	Caron	Jean-François	11	
30	Morin	Véronique	11	
31	Descheneaux	Guy	10	126
32	Savoie	Yanick	10	

Annexe K Liste des enseignants aux fins de l'ancienneté générale au Collège en date du 30 juin 2015 (suite)

	Nom	Prénom	Ancienneté globale au Collège au 30 juin 2015	
			Années	Jours
33	Morin	Nadia	10	
34	Harvey	Julie	10	
35	Gendron	Mylène	10	
36	Lefebvre	Hélène	9	
37	Pelletier	Sylvie	9	
38	Pronovost	Christine	9	
39	Joubert	Mélissa	9	
40	Bouffard	Joey	9	
41	Cusson	Stéphane	9	
42	Cusson	Joanie	9	
43	Ayotte	Michel	8	
44	Lambert	Isabelle	8	
45	Provencher	Isabelle	8	
46	Hébert	Geneviève	8	
47	Cardin	Mélanie	8	
48	Langevin	Isabelle	8	
49	Marquis	Geneviève	8	
50	Benkoula	Yamina	8	
51	Lafond	Hugo	8	
52	Hamel	Marie-Josée	7	047
53	Desmarais	Chantal	7	
54	Jetté	Pierre-Olivier	7	
55	Desfossés	Steve	7	
56	Michaud	Catherine	7	
57	Beaulieu	Marie-Pier	7	
58	Hurtubise	Susanne	6	126
59	Gauthier	Guylaine	6	112
60	Gentesse	Annie	6	080
61	Biron	Line	6	
62	Laforest	Élaine	6	
63	Blondeau	Bianca	6	
64	Labrecque	David	6	
65	Lauzon	Jean-Philippe	5	

Annexe K Liste des enseignants aux fins de l'ancienneté générale au Collège en date du 30 juin 2015 (suite)

	Nom	Prénom	Ancienneté globale au Collège au 30 juin 2015	
			Années	Jours
66	Morin	Marie-Hélène	5	
67	Morin-Lamothe	Olivier	5	
68	Lapratte	Justine	5	
69	Savoie	Stéphanie	4	190
70	Dauphinais	Julie Michèle	4	
71	Côté	Stéphanie	4	
72	Girard	Élise	4	
73	Fortier	Marie-France	3	173
74	Dubé	Catherine	3	

Annexe K Liste des enseignants aux fins de l'ancienneté de département en date du 30 juin 2015

Français		Ancienneté de département		
	Nom	Prénom	Années	Jours
1.	Collins	Carole	20	040,5
2.	Chagnon	Caroline	13	
3.	Lavigne	Johanne	12	056
4.	Poulin	Marie-Ève	10	104
5.	Morin	Nadia	10	
6.	Joubert	Mélissa	8	112
7.	Lambert	Isabelle	8	
8.	Gauthier	Guylaine	5	195
9.	Béliveau	Dana	3	115
10.	Morin	Marie-Hélène	2	079
11.	René	Mario	1	041
12.	Rivard	Ronald	0	056
13.	Lauzon	Jean-Philippe	0	041

Arts		Ancienneté de département		
	Nom	Prénom	Années	Jours
1.	Dupont	Nathalie	11	128
2.	Gentesse	Annie	6	080
3.	Béliveau	Dana	1	068
4.	Morin	Marie-Hélène	1	040
5.	Collins	Carole	0	152
6.	Poulin	Marie-Ève	0	104
7.	Lavigne	Johanne	0	064
8.	Lauzon	Jean-Philippe	0	052
9.	Joubert	Mélissa	0	016

Annexe K Liste des enseignants aux fins de l'ancienneté de département en date du 30 juin 2015

Univers social		Ancienneté de département		
	Nom	Prénom	Années	Jours
1.	Lemay	Patrick	18	189
2.	Rémillard	Frédéric	12	
3.	Bouffard	Joey	9	
4.	Cusson	Stéphane	9	
5.	Ayotte	Michel	8	
6.	Jetté	Pierre-Olivier	7	
7.	Morin-Lamothe	Olivier	4	121
8.	Lauzon	Jean-Philippe	3	186
9.	Béliveau	Dana	1	024
10.	Poulin	Marie-Ève	0	120
11.	Bernard	Éric	0	104
12.	Joubert	Mélissa	0	064
13.	Lavigne	Johanne	0	032
14.	Rivard	Ronald	0	016
15.	Lussier	Jean-François	0	008

Éducation physique et à la santé		Ancienneté de département		
	Nom	Prénom	Années	Jours
1.	Rivard	Ronald	18	064
2.	Descheneaux	Guy	10	054
3.	Savoie	Yanick	10	
4.	Lemay	Patrick	1	122
5.	Bernard	Éric	0	151
6.	Lauzon	Jean-Philippe	0	21
7.	Walsh	Christopher	0	016

Annexe K Liste des enseignants aux fins de l'ancienneté de département en date du 30 juin 2015

Éthique et culture religieuse		Ancienneté de département		
Nom	Prénom	Années	Jours	
1.	René	Mario	20	056
2.	Bernard	Éric	17	
3.	Gauthier	Guylaine	0	134
4.	Lauzon	Jean-Philippe		110

Mathématiques, Sciences et technologie		Ancienneté de département		
Nom	Prénom	Années	Jours	
1.	Lussier	Jean-François	15	167
2.	Lemieux	Nadia	13	
3.	Sirois	Claude	13	
4.	Chassé	Mélanie	12	104
5.	Baril	Élisabeth	11	
6.	Frenette	Annie	11	
7.	Lemelin	Stéphanie	11	
8.	Rivard	Ronald	10	140
9.	Hamel	Marie-Josée	7	047
10.	Desfossés	Steve	7	
11.	Michaud	Catherine	7	
12.	Lapratte	Justine	5	
13.	Côté	Stéphanie	4	
14.	Girard	Élise	4	
15.	Béliveau	Dana	0	152
16.	Lemay	Patrick	0	048
17.	Lauzon	Jean-Philippe		007

Annexe K Liste des enseignants aux fins de l'ancienneté de département en date du 30 juin 2015

Autres langues		Ancienneté de département		
	Nom	Prénom	Années	Jours
1.	Walsh	Christopher	14	
2.	Bédard	Frédéric	12	
3.	Lafrenière	Patrick	12	
4.	Lefebvre	Hélène	9	
5.	Pelletier	Sylvie	9	
6.	Pronovost	Christine	9	
7.	Desmarais	Chantal	7	
8.	Hurtubise	Susanne	6	126
9.	Biron	Line	6	
10.	Laforest	Élaine	6	
11.	Blondeau	Bianca	4	169
12.	Savoie	Stéphanie	4	124
13.	Dauphinais	Julie Michèle	4	
14.	Dubé	Catherine	3	
15.	Poulin	Marie-Ève	0	032

Annexe K Liste des enseignants aux fins de l'ancienneté de département en date du 30 juin 2015

Titulariat (incluant le préscolaire et les 3 cycles de l'ordre primaire)		Ancienneté de département		
	Nom	Prénom	Années	Jours
1.	Blais	Suzie	13	
2.	Chassé	Nancy	13	
3.	Gagnon	Marilyne	13	
4.	René	Marie-Ève	13	
5.	Therrien	Annie	13	
6.	Béliveau	Dana	12	
7.	Houle	Mélanie	12	
8.	Charron	Jenny	12	
9.	Caron	Jean-François	11	
10.	Morin	Véronique	11	
11.	Harvey	Julie	10	
12.	Gendron	Mylène	10	
13.	Cusson	Joanie	9	
14.	Provencher	Isabelle	8	
15.	Hébert	Geneviève	8	
16.	Cardin	Mélanie	8	
17.	Langevin	Isabelle	8	
18.	Marquis	Geneviève	8	
19.	Benkoula	Yamina	8	
20.	Lafond	Hugo	8	
21.	Beaulieu	Marie-Pier	7	
22.	Labrecque	David	6	
23.	Blondeau	Bianca	1	077
24.	Morin	Marie-Hélène	1	
25.	Descheneaux	Guy	0	048

Annexe L Compensation versée à l'enseignant de 5^e secondaire qui participe à l'évaluation critériée soumise à la révision de notation de l'IB (« *Baccalauréat International* ») (rf. clause 6-7.02)¹²

Révision de notation

L'enseignant de 5^e secondaire appelé à participer à l'évaluation critériée soumise à la révision de notation de l'IB (rf. « *Baccalauréat International* ») obtient la compensation suivante :

- périodes de compensation selon le principe habituel : 17 périodes (de 63 minutes) ;
- libération d'une journée pédagogique (au mois de mars).

De même, un enseignant qui ne respecte pas les échéances et délais prescrits par la responsable du programme au Collège est pénalisé à raison de deux (2) périodes de compensation en moins, par journée de retard, à moins d'entente préalable. Si les périodes ont été utilisées, ce temps devra être remis dans le cadre des surveillances de fin d'année (juin).

Lorsqu'une pointe du polygone est évaluée par deux (2) enseignants, ceux-ci se répartissent la compensation de révision de notation au prorata du nombre d'élèves dans le ou les groupes concernés ou du nombre de projets évalués sur le nombre total de projets associés à cette matière.

Lorsque des enseignants de 4^e secondaire sont appelés à faire conjointement de l'évaluation critériée en vue de la révision de notation, ces derniers bénéficient d'une libération de six (6) heures pendant la session d'examens du mois de juin.

Normes d'utilisation

À moins d'un cas exceptionnel, les périodes de compensation sont des périodes où le suppléant effectue un travail de surveillant.

Les périodes doivent être utilisées entre le 15 septembre et le 15 mai de l'année scolaire et ne sont pas cumulables. Un enseignant peut utiliser ses compensations lors de surveillances d'examens (même en dehors des dates prévues), à condition d'en faire la demande à la direction au plus quarante-huit (48) heures après la publication des horaires de surveillance.

Cinquante pour cent (50 %) des périodes de compensation doivent être utilisées avant le centième (100^e) jour de l'année scolaire, sans quoi elles seront considérées comme ayant été utilisées.

Le Collège accepte que ces périodes soient prises à l'unité, pourvu que soit respecté le principe d'une répartition équitable entre les groupes rencontrés par l'enseignant.

Le directeur de l'ordre secondaire doit être avisé plus de quarante-huit (48) heures avant la journée retenue pour l'utilisation de l'une ou de ces périodes.

L'utilisation de la compensation ne doit jamais s'étaler sur deux (2) jours / cycles consécutifs.

Toute absence à une réunion pour laquelle l'enseignant a été convoqué entraîne la perte d'une période de compensation.

¹² Ces compensations sont à titre indicatif, compte tenu que les modalités de révision de notation seront modifiées incessamment par l'IB.

Annexe M Mesures provisoires et particulières relatives à la situation financière du Collège visant les années scolaires 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017

ATTENDU QUE les parties aux présentes constatent les conditions financières négatives du Collège, et ce, à la lumière des échanges effectués pendant sept (7) rencontres paritaires entre le 25 février 2014 et le 29 avril 2014 ;

ATTENDU la documentation confidentielle (ex. états financiers 2009 à 2013) transmise par l'Employeur au Syndicat ainsi que le constat des parties de leurs analyses respectives de l'état des finances du Collège ;

ATTENDU la lettre d'entente, convenue entre les parties le 27 mai 2014, sur les modalités relatives aux mesures particulières permettant un redressement des dépenses ainsi que des mesures spécifiques d'économie afin d'améliorer et de corriger la situation financière du Collège ;

ATTENDU, par la présente annexe, la volonté des parties de convenir de certaines mesures transitoires modifiant temporairement la présente convention collective en vigueur (2015-2017), et ce, pour les seules années scolaires 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.

En conséquence, conformément aux dispositions de l'article 10-3.00 (rf. « Modifications des clauses ») de la convention collective en vigueur, les parties à la présente annexe conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente annexe.
2. Pour les années scolaires 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017, les parties conviennent de modifier à la convention collective en vigueur (2015-2017) les dispositions suivantes relatives au perfectionnement des enseignants :

les parties conviennent de suspendre l'application des dispositions de la clause 7-1.01 (rf. financement du fonds de perfectionnement) de la présente convention collective, et ce, sous réserve de la capacité de l'Employeur d'obtenir une exemption conforme aux dispositions de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. Plus précisément, l'Employeur s'engage à mettre en œuvre, avec l'accord du Syndicat, un *plan de développement des compétentes* d'une durée de trois (3) ans afin de recevoir un certificat de qualité des initiatives de formation.

Annexe M Mesures provisoires et particulières relatives à la situation financière du Collège visant les années scolaires 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 (suite)

Les sommes ainsi dégagées sont conservées au fonds courant du Collège. Toutefois, il est convenu qu'une somme d'environ huit mille dollars (8 000 \$) par année financière sera consacrée aux fins d'activités en lien avec le *plan de développement des compétences* mentionné à l'alinéa précédent, et ce, en respectant les mécanismes prévues aux clauses 7-1.02 et 7-1.03 de la présente convention collective.

3. Les parties conviennent et s'engagent, pendant la durée de la présente convention collective (2015-2017), à étudier et à identifier, par le biais du comité de relations du travail (CRT), des possibles mesures permettant au Collège de procéder à des économies en regard de la reprographie des documents didactiques. À cet effet, les parties reconnaissent que ces éventuelles mesures, qu'ils pourront convenir, ne doivent pas affecter négativement la qualité d'enseignement au Collège ainsi que les conditions raisonnables de travail des enseignants.
4. Au début de chaque année scolaire, les parties conviennent et s'engagent, pendant la durée de la présente convention collective (2015-2017), à étudier et à évaluer conjointement, par le biais du comité de relations du travail (CRT), la situation financière du Collège. À cet effet, l'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat la documentation pertinente (ex. états financiers, prévisions budgétaires, etc.) pour l'efficacité et la transparence des travaux. Les représentants du Syndicat s'engagent, dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, à la discrétion relative à ces travaux ainsi qu'à la confidentialité de la documentation mise à sa disposition.
5. La présente annexe entre en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective et le demeurera jusqu'au 30 juin 2017.

Annexe N Tâches d'encadrement de l'ordre secondaire - Année scolaire 2014- 2015 (à titre indicatif)

1. Aide pédagogique et suivi des élèves
Aide pédagogique
Aide pédagogique/individualisée
Aide salle d'étude
Supervision de projets personnels (2 projets = 1 période)
Arrimage avec le primaire
Titulariat et tutorat (0,5 période/cycle) (rf. clause 6-7.01)
2. Surveillance et encadrement
Surveillance salle des casiers
Surveillance corridor
Surveillance <i>Salle Triest</i>
3. Services aux élèves et à la vie étudiante
Activités midi
Activités artistiques midis
Club Plein air
Robotique
Génies en herbe
Expo sciences
Sports parascolaires (soir et week-end)
Projet finissants (bal)
Projet finissants (défilé)
Projet finissants (camp)
Organisation du gala méritas/valorisation
4. Autres tâches complémentaires reconnues
Chef de département (réunion de CP à 16 h) (rf. clause 6-7.01)
PEI (responsable de niveau)
PEI (<i>coaching</i> des superviseurs de projets personnels)
PEI (tâches administratives)
Organisation des olympiades
Aide à l'administration (secrétariat/dossiers du MELS pour vérification)

- Principe général : 1 période = 20 h d'encadrement dans l'année scolaire.

Annexe O Tableau synthèse des droits parentaux et du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) (à titre indicatif)

Types de prestations (RQAP)	Régime de base		Régime particulier		Versement des prestations		Concordances, clauses pertinentes de la convention collective (2014-2017) F-02 + LAP et LNT
	Nombre de semaines	Remplacement de revenu ¹³	Nombre de semaines	Remplacement de revenu ⁹	Peut débuter au plus tôt :	Se termine au plus tard ¹⁴ :	
Maternité (exclusives à la mère)	18	70 %	15	75 %	- La 16 ^e semaine précédant la semaine où est prévu l'accouchement. - si interruption de grossesse, la semaine de cet événement si elle survient après la 19 ^e semaine de gestation.	- 18 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant. - 18 semaines après la semaine de l'interruption de grossesse.	<u>5-10.05 à 5-10.17</u> 81.4 (LNT) 7, 8 et 18 (LAP)
Paternité (exclusives au père)	5	70 %	3	75 %	- La semaine de la naissance de l'enfant.	- 52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.	<u>5-10.21</u> 81.1 (LNT) 9 et 18 (LAP)
Parentales (partageables entre les parents)	7 25 (7+25=32)	70 % 55 %	25	75 %	- La semaine de la naissance de l'enfant.	- 52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.	<u>5-10.27 et suivantes</u> 81.10 (LNT) 10, 16 et 18 (LAP)
Adoption (partageables entre les parents adoptants)	12 25 (12+25=37)	70 % 55 %	28	75 %	- Dates variables. ¹⁵	- 52 semaines après la semaine de l'arrivée de l'enfant.	<u>5-10.22, 5-10.23, 5-10.24 et suivantes</u> 81.1 (LNT) 11, 16 et 18 (LAP)

¹³ Pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption, il peut s'ajouter à ce pourcentage l'indemnité complémentaire versée par le Collège. Voir les clauses 5-10.09, 5-10.12, 5-10.21 b) et 5-10.24 a).
¹⁴ Sauf en cas de prolongation de la période de prestation.

¹⁵ Le versement des prestations d'adoption peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux (2) semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant ; il ne peut excéder la période de prestations. Il faut se référer à l'article 11 de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

Annexe P Règles relatives à la compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe (rf. clause 8-3.03) (à titre indicatif)

Pour chaque groupe dont le nombre d'élèves dépasse le maximum prévu selon le deuxième (2^e) alinéa de la clause 8-3.03, l'enseignant visé a droit au montant de compensation **C** selon les modalités suivantes :

$$C = \underline{27 \times N} \times D \times 1,20 \$$$

30

où **N** est le nombre d'élèves excédant le maximum de trente-quatre (34) élèves par groupe ou par classe, ce nombre étant pondéré selon la formule qui suit :

- 1^{er} élève excédentaire vaut **1,00** ;
- 2^e élève excédentaire vaut **1,25** ;
- les autres élèves excédentaires valent **1,50**.

D est la durée d'enseignement assumé auprès des élèves de ce groupe ou de cette classe par l'enseignant au cours d'une portion donnée du calendrier scolaire.