

Convention collective intervenue

Entre :

Le Collège de Champigny

Et :

**Le Syndicat des enseignantes et des enseignants
du Collège de Champigny (CSQ)**



En vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2020

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1-0.00	But de la convention et définitions	7
1-1.00	But de la convention	7
1-2.00	Définitions	7
Chapitre 2-0.00	Champ d'application et reconnaissance	14
2-1.00	Champ d'application	14
2-2.00	Reconnaissance	14
2-3.00	Grève et lock-out	14
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales	15
3-1.00	Communications, affichage et distribution des avis syndicaux.....	15
3-2.00	Utilisation des locaux du Collège pour fins syndicales	15
3-3.00	Documentation.....	16
3-4.00	Régime syndical	16
3-5.00	Activités syndicales.....	17
3-6.00	Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent	19
Chapitre 4-0.00	Objets et mécanismes de participation des enseignants	21
4-1.00	Comité de relations du travail (CRT).....	21
Chapitre 5-0.00	Conditions d'emploi	22
5-1.00	Engagement, renouvellement de contrat et démission	22
5-2.00	Postes vacants et affectations	24
5-3.00	Ancienneté.....	25
5-4.00	Période de probation	27
5-5.00	Réduction de personnel et mise à pied.....	28
5-6.00	Mesures disciplinaires.....	29
5-7.00	Réglementation des absences.....	30
5-8.00	Cession, modification du statut, fermeture	31
Chapitre 6-0.00	Avantages sociaux.....	32
6-1.00	Congés spéciaux	32
6-2.00	Assurance collective	34
6-3.00	Congés de maladie.....	35
6-4.00	Droits parentaux	37
6-5.00	Congé sans traitement.....	53
6-6.00	Congé sabbatique à traitement différé	54
6-7.00	Responsabilité civile	60
6-8.00	Perfectionnement.....	61
6-9.00	Régime de retraite	62
6-10.00	Régime de mise à la retraite de façon progressive	62
6-11.00	Frais de séjour et déplacement.....	64

Chapitre 7-0.00	Rémunération	65
7-1.00	Taux et échelles de traitement.....	65
7-2.00	Conditions particulières relatives à la rémunération des enseignants.....	66
7-3.00	Versement du traitement.....	67
Chapitre 8-0.00	Tâche professionnelle d'enseignement et aménagement.....	69
8-1.00	Principes généraux	69
8-2.00	Devoirs de l'enseignant.....	70
8-3.00	Année d'enseignement	72
8-4.00	Durée et horaire des activités professionnelles.....	72
8-5.00	Semaine régulière de travail	75
8-6.00	Tâches de l'enseignant.....	75
8-7.00	Répartition des charges d'enseignement.....	79
8-8.00	Remplacement ou surveillance.....	80
8-9.00	Groupe d'élèves.....	80
8-10.00	Matériel didactique et spécialisé	81
8-11.00	Implantation de nouveaux programmes et de nouveaux cours.....	81
Chapitre 9-0.00	Qualité de vie au travail	82
9-1.00	Santé et sécurité au travail.....	82
9-2.00	Accident du travail et maladie professionnelle	82
9-3.00	Respect des droits et libertés de la personne	83
9-4.00	Harcèlement psychologique.....	83
Chapitre 10-0.00	Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage	84
10-1.00	Règles de procédure	84
10-2.00	Arbitrage	84
Chapitre 11-0.00	Dispositions générales.....	87
11-1.00	Dispositions interprétatives	87
11-2.00	Entrée en vigueur et durée de la convention.....	87
11-3.00	Amendements à la convention.....	87
11-4.00	Impression et distribution de la convention	88
Annexe A	Certificat d'accréditation.....	90
Annexe B	Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat.....	92
Annexe C	Contrat d'engagement (à titre indicatif)	93
Annexe D	Liste des enseignants pour fins d'ancienneté et de statut (probation).....	95
Annexe E	Annexe relative aux droits parentaux.....	96
Annexe F	Politique de titulariat et de suivi de l'élève.....	97
Annexe G	Régime d'assurance-emploi	98

Annexe H	Échelles annuelles de traitement applicables à l'enseignant à temps complet	99
Annexe I	Taux horaire visant l'enseignant à la leçon	100
Annexe J	Taux horaire visant l'enseignant remplaçant.....	101
Annexe K	Taux en vigueur pour les affectations de surveillance.....	102
Annexe L	Formulaire de déclaration relative aux antécédents judiciaires	103
Annexe M	Conditions et modalités relatives au congé sabbatique à traitement différé.....	105
Annexe N	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.....	109
Annexe O	Champs d'enseignement.....	111
Annexe P	Tableau synthèse des droits parentaux et du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) (à titre indicatif)	112
Annexe Q	Lettre d'entente.....	113
Annexe R	Tableau des compétences reconnues par champ d'enseignement visant les enseignants à la date de la signature de la convention collective (rf. clause 1-2.11).....	114
Annexe S	Tableau des équivalences lors de dépassements de la tâche (rf. clause 7-1.04)	115

Chapitre 1-0.00 But de la convention et définitions

1-1.00 But de la convention

1-1.01 La présente convention a pour but :

- a) de permettre d'offrir des services d'enseignement dans le respect de la poursuite de la mission éducative du Collège de Champigny ;
- b) d'établir, de maintenir et de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur, le Syndicat et les enseignants ;
- c) d'établir les conditions de travail entre l'Employeur et les enseignants ;
- d) de définir les droits et devoirs de chacune des parties ;
- e) de faciliter le règlement de situations, lesquelles peuvent être ou devenir problématiques, pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat et les enseignants.

1-2.00 Définitions

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement donnés.

1-2.01 Ancienneté

La période d'emploi se calculant en termes d'années et de jours pour tout enseignant à temps complet. Pour un enseignant à temps partiel, à la leçon ou remplaçant, le calcul s'effectue au prorata d'une charge de travail à temps complet.

1-2.02 Année d'engagement

Période de douze (12) mois commençant le 1^{er} juillet d'une année et se terminant le 30 juin de l'année suivante ou tel que défini au contrat d'engagement, période durant laquelle l'enseignant est à l'emploi du Collège.

1-2.03 Année d'enseignement

Toute période de dix (10) mois, dans une même année scolaire, durant laquelle un enseignant enseigne au Collège.

1-2.04 **Année d'expérience**

Toute année reconnue dans l'exercice de la profession d'enseignement conformément aux règles applicables.

1-2.05 **Année de scolarité**

Toute année complète de scolarité reconnue par une attestation décernée selon le Manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et/ou par la Fédération des établissements d'enseignement privés (FEEP).

1-2.06 **Antécédents judiciaires**

Une condamnation pour un acte criminel ou une infraction pénale pour laquelle une personne n'a pas obtenu un pardon.

1-2.07 **Centrale ou CSQ**

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

1-2.08 **Certificat d'accréditation**

Le certificat d'accréditation apparaissant à l'annexe A.

1-2.09 **Champ d'enseignement**

Le regroupement d'une ou de plusieurs disciplines spécifiques d'enseignement. La liste des champs d'enseignement apparaît à l'annexe O.

1-2.10 **Collège**

Le Collège de Champigny, désigné dans la présente convention sous l'appellation de « Collège », est une institution d'enseignement privée confessionnelle de la foi catholique pour l'éducation chrétienne de la jeunesse et est considérée comme « l'Employeur ».

1-2.11 **Compétence**

Aux fins de la présente convention, l'enseignant possède la compétence à la condition d'être titulaire d'une autorisation légale d'enseigner et s'il répond à l'un des critères suivants :

- a) pour chaque niveau du secondaire, avoir un brevet spécialisé ou un baccalauréat spécialisé (au moins 90 crédits) pour le champ visé ;

ou

- b) pour le premier cycle du secondaire (la première (1^{re}) et la deuxième (2^e) du secondaire), avoir complété quinze (15) crédits de spécialisation dans le champ visé dans le cadre d'un programme universitaire spécifique à ce dernier ;

ou

- c) avoir effectivement enseigné au Collège, pendant une période équivalant à vingt (20) mois au cours des cinq (5) dernières années d'enseignement, un programme d'études à un niveau donné, la compétence ainsi reconnue ne pouvant être étendue au-delà de ce programme d'études à ce même niveau et avoir obtenu la reconnaissance de l'Employeur à la suite de cette période.

Malgré ce qui est écrit aux paragraphes a), b) et c), pour le champ 13, la compétence est reconnue par discipline.

Nonobstant ce qui précède, le tableau de reconnaissance des compétences par champ d'enseignement, prévu à l'annexe R, reconnaît les compétences individuelles au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Ce tableau des compétences reconnues doit être mis à jour annuellement.

1-2.12 **Congédiement**

Mesure disciplinaire qui a pour effet de mettre fin au lien d'emploi d'un enseignant pour une cause juste et suffisante.

1-2.13 **Conjointe ou conjoint**

Les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile ;
- b) qui sont de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) qui sont de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an ;

sous réserve que la dissolution du mariage ou de l'union civile par divorce ou annulation fasse perdre ce statut de conjointe ou de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

1-2.14 **Contrat d'engagement**

Contrat intervenu entre l'Employeur et un enseignant selon le modèle apparaissant à l'annexe C.

1-2.15 **Convention**

La présente convention collective.

1-2.16 **Cycle**

Période de neuf (9) jours scolaires consécutifs.

1-2.17 **Délais**

À moins d'entente écrite entre les parties, les délais prévus dans cette convention sont de rigueur. Le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

1-2.18 **Discipline**

Matière qui fait l'objet d'un enseignement.

1-2.19 **Échelon d'expérience**

Subdivision en ordonnée d'une échelle de traitement correspondant à l'année d'expérience que l'enseignant est en voie d'acquérir, conformément aux dispositions de l'article 7-2.00.

1-2.20 **Employeur**

Le Collège de Champigny, tel que désigné sur le certificat d'accréditation (rf. annexe A).

1-2.21 **Encadrement**

Intervention ou activité auprès d'un élève visant la sécurité, le développement académique, personnel ou social de celui-ci, en l'invitant à assumer ses responsabilités relativement à sa propre formation. Cet encadrement est planifié en accord avec les directives de l'Employeur.

1-2.22 **Enseignant**

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.

1-2.23 **Enseignant régulier**

Tout enseignant à temps partiel ou à temps complet et qui n'est pas un enseignant à la leçon ou remplaçant.

1-2.24 **Enseignant remplaçant**

Tout enseignant embauché pour parer à un surcroît de travail ou pour remplacer un enseignant absent pour maladie, accident, congé de maternité, congé parental, congé syndical ou toute autre situation prévue dans cette convention.

1-2.25 **Fédération**

La Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ).

1-2.26 **Genre et nombre**

En faisant les adaptations nécessaires, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel.

1-2.27 **Grief**

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Les deux (2) parties ont le droit de déposer un grief.

1-2.28 **Légalement qualifié**

Qui détient une autorisation personnelle d'enseigner, décernée par le ministre :

- a) soit un brevet d'enseignement du Québec ;
- b) soit un permis d'enseigner (probation) du Québec sous réserve des exigences imposées par la probation des maîtres lors de l'obtention de ce permis ;
- c) soit une autorisation provisoire d'enseigner sous réserve des exigences lors de l'émission de cette autorisation.

1-2.29 **Ministère**

Le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ou tout autre organisme lui succédant ou remplaçant.

1-2.30 **Ministre**

Le ministre de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ou responsable du Ministère.

1-2.31 **Mise à pied**

Cessation d'emploi reliée au non-renouvellement du contrat d'engagement de l'enseignant.

- 1-2.32 **Niveau**
Chacune des divisions du secondaire, soit la 1^{re}, 2^e, 3^e, 4^e et 5^e du secondaire.
- 1-2.33 **Parties**
Le Collège de Champigny et le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège de Champigny (CSQ).
- 1-2.34 **Période/période d'enseignement**
a) **Période** : période de temps de soixante-quinze (75) minutes ou période de temps reconnue selon le tableau à la clause 8-6.06 ;
b) **Période d'enseignement** : période durant laquelle un enseignant enseigne un cours ou dirige des travaux pratiques ou de laboratoire auprès d'élèves.
- 1-2.35 **Programme d'études**
Discipline inscrite à la grille-matières du Collège à laquelle se trouve associée un code de cours ministériel.
- 1-2.36 **Récupération**
Interventions auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves visant à prévenir les difficultés ou retards pédagogiques et offrir un soutien particulier aux élèves.
- 1-2.37 **Représentant syndical**
Tout enseignant désigné par le Syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.
- 1-2.38 **Salaire**
Le montant versé en monnaie courante à un enseignant pour les jours de travail, les jours chômés et payés et les jours de vacances annuelles.
- 1-2.39 **Service continu**
Toutes années de travail passées à l'emploi de l'Employeur, étant entendu qu'une perte du lien d'emploi avec l'Employeur interrompt l'accumulation des années de service de l'enseignant.
- 1-2.40 **Statuts**
Les statuts sont définis comme suit :
À la leçon : enseignant qui occupe une fonction éducative et qui enseigne six (6) périodes ou moins d'enseignement par cycle.

L'encadrement est proportionnel à sa fonction, c'est-à-dire dix (10) minutes / par période d'enseignement par cycle.

Temps partiel : enseignant qui occupe une fonction éducative inférieure à celle prévue pour un enseignant à temps complet, mais supérieure à six (6) périodes d'enseignement par cycle.

L'encadrement est proportionnel à sa fonction, c'est-à-dire dix (10) minutes / par période d'enseignement par cycle.

Temps complet : enseignant qui occupe une fonction éducative d'au moins vingt-huit virgule huit (28,8) périodes par cycle de tâche éducative comportant au moins vingt-cinq (25) périodes d'enseignement ainsi qu'un minimum de trois virgule huit (3,8) périodes d'encadrement ; à laquelle s'ajoutent dix virgule zéro huit (10,08) périodes de tâche complémentaire ainsi que sept virgule deux (7,2) périodes de travail de nature personnelle.

1-2.41

Syndicat

Le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège de Champigny (CSQ).

1-2.42

Titulariat

Suivi particulier auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves qui a pour but d'assurer un lien privilégié entre les divers intervenants scolaires et l'autorité parentale, selon les modalités définies à cette fin à l'annexe F.

1-2.43

Traitement

Le terme traitement signifie la rémunération en monnaie légale à laquelle donne droit l'échelle et le taux de traitement, laquelle comprend les jours de travail, les jours fériés et payés et les jours de vacances.

1-2.44

Traitement d'un jour

Le terme traitement d'un jour signifie le traitement annuel divisé par deux cents (200).

Chapitre 2-0.00 Champ d'application et reconnaissance

2-1.00 Champ d'application

2-1.01 La présente convention s'applique à tous les enseignants couverts par le certificat d'accréditation apparaissant à l'annexe A.

2-2.00 Reconnaissance

2-2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant exclusif des enseignants couverts par le certificat d'accréditation aux fins de la négociation, de l'application et de l'interprétation de la convention.

2-2.02 L'Employeur et un enseignant ne peuvent convenir d'entente particulière sans le consentement du Syndicat.

Dans le cadre de la présente convention et des conditions de travail qui en découlent, l'Employeur ou un représentant de l'Employeur et un enseignant ne peuvent convenir d'entente particulière relative à des conditions différentes de celles prévues à la présente convention sans le consentement du Syndicat.

2-2.03 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de diriger, d'administrer, de définir les projets éducatifs, d'initier des politiques et/ou des règlements nécessaires à la bonne marche du Collège dans le respect de la convention.

2-2.04 Le Syndicat reconnaît que le Collège est un établissement de confession catholique. Le Syndicat et les enseignants s'engagent à respecter le caractère confessionnel de l'établissement.

2-3.00 Grève et lock-out

2-3.01 Étant donné la procédure ordonnée établie aux présentes pour le règlement des griefs, le Syndicat convient que, pour la durée de la présente convention, il n'y aura aucune grève, moyens de pression, ralentissement de travail ou d'activités, journée d'étude, arrêt ou suspension de travail, au sens du Code du travail (L.R.Q., c. C-27).

2-3.02 Au cours de la présente convention, il n'y aura aucune contre-grève (*lock-out*) de la part de l'Employeur.

Chapitre 3-0.00 Prérogatives syndicales

3-1.00 Communications, affichage et distribution des avis syndicaux

3-1.01 Toute communication officielle entre les parties doit être transmise en fonction des moyens les plus appropriés.

3-1.02 Le Syndicat peut afficher sur un tableau, dans la salle des dîneurs et de reprographie, des avis pour ses membres, dans la mesure où ce qui est véhiculé ne porte pas préjudice ou atteinte à quiconque, le Syndicat étant le seul responsable des conséquences de l’affichage.

Toutefois, l’Employeur peut intervenir pour faire cesser tout affichage qui, à sa connaissance, contreviendrait à ce qui est décrit ci-dessus.

3-1.03 Les parties se transmettent mutuellement la liste des personnes autorisées à représenter chacune d’elle.

3-1.04 Le Syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale à chacun des enseignants en le déposant dans leur casier respectif. Le Syndicat peut transmettre toute communication de nature syndicale par voie électronique en utilisant le réseau informatique du Collège.

3-1.05 Le Syndicat peut utiliser les services de reprographie et de communications externes (télécopieur, téléphone) du Collège.

Le Syndicat devra assumer tous les frais engendrés par l’Employeur, incluant les appels interurbains au prix facturé par le fournisseur, le cas échéant, et les coûts de photocopie tels qu’établis au début de l’année scolaire.

3-2.00 Utilisation des locaux du Collège pour fins syndicales

3-2.01 L’Employeur met à la disposition des employés du Collège une salle de repos adéquate à l’intérieur du Collège à l’usage non exclusif des enseignants.

3-2.02 L’Employeur met à la disposition du Syndicat un local que ce dernier peut utiliser aux fins de secrétariat. Le local identifié tient compte des besoins du Collège et d’une entente entre les parties.

3-2.03 Sur demande du Syndicat présentée au moins quarante-huit (48) heures à l’avance, l’Employeur fournit, gratuitement et au moment prévu, un local désigné par le Syndicat pour la tenue d’une réunion syndicale dans la mesure où celui-ci est disponible.

3-2.04 Le Syndicat doit prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé en bon ordre.

3-3.00 Documentation

3-3.01 L'Employeur fournit au Syndicat, après preuve de l'autorisation écrite obtenue de l'enseignant, au plus tard le 15 novembre de chaque année la liste complète, par ordre alphabétique, des enseignants en indiquant pour chacun les renseignements suivants :

- les nom et prénom ;
- le sexe ;
- l'adresse ;
- le numéro de téléphone (après autorisation) ;
- la date de naissance ;
- la date d'entrée en service ;
- l'ancienneté selon les dispositions de la clause 1-2.01 ;
- l'autorisation légale d'enseigner ;
- le régime de retraite ;
- le poste occupé, la ou les disciplines enseignées ;
- le statut ;
- la scolarité reconnue par l'Employeur et sa mise à jour ;
- l'expérience reconnue ;
- l'échelon dans l'échelle de traitement ;
- le traitement.

3-3.02 L'Employeur fournit, au fur et à mesure, au Syndicat les changements suivants :

- a) le nom d'un nouvel enseignant et les informations requises à la clause 3-3.01 ;
- b) les changements d'adresse et de numéro de téléphone, faits par écrit, portés à sa connaissance.

3-3.03 L'Employeur transmet à tous les enseignants, dès qu'ils sont disponibles, les procès-verbaux adoptés relatifs aux rencontres du comité pédagogique en vigueur au Collège.

3-4.00 Régime syndical

3-4.01 Tout enseignant doit être membre du Syndicat.

Tout enseignant à l'emploi de l'Employeur qui est membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit, comme condition d'emploi, le demeurer pour la durée de la présente convention.

3-4.02 Après la date d'entrée en vigueur de la convention, tout enseignant doit, lors de son engagement, signer une demande d'adhésion au Syndicat selon le formulaire prévu à l'annexe B. L'Employeur transmet au Syndicat le formulaire de demande d'adhésion rempli ainsi que son droit d'entrée à même la remise des cotisations syndicales. Après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, tout candidat, lors de son engagement, est informé par l'Employeur de l'existence du Syndicat.

3-4.03 Le fait pour un enseignant d'être refusé ou expulsé du Syndicat ne peut rompre son lien d'emploi avec l'Employeur.

3-5.00 Activités syndicales

3-5.01 Il n'est pas autorisé de pratiquer sur la propriété utilisée par le Collège, des activités syndicales autrement de ce que décrit de façon spécifique la présente convention.

Section I Congé sans perte de traitement et sans remboursement par le Syndicat à l'Employeur

3-5.02 Le représentant syndical peut s'absenter uniquement pour la durée d'une rencontre avec l'Employeur, sans perte de traitement, pour accompagner un enseignant.

3-5.03 Le représentant syndical peut s'occuper de façon raisonnable, sans perte de traitement, de toute activité d'ordre syndical durant les heures de travail, et ce, après une autorisation qui ne doit pas être refusée indûment. Ces activités occasionnelles qui peuvent être exercées, notamment aux fins d'enquête de grief, d'application et d'interprétation de la convention, ne doivent pas entraver le fonctionnement normal du Collège.

Section II Congé sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat à l'Employeur

3-5.04 **Libérations syndicales sans perte de traitement et avec remboursement par le Syndicat au Collège visant le président du Syndicat ou, selon le cas, un autre membre du comité exécutif du Syndicat**

Le président du comité exécutif du Syndicat est, à sa demande écrite, libéré pour un maximum de deux (2) périodes par cycle de neuf (9) jours prévues à sa tâche professionnelle d'enseignement (rf. tâches de l'enseignant) pour accomplir toute mission d'ordre syndical. Cette

demande écrite doit être déposée au bureau du directeur général avant le 15 avril de l'année d'enseignement précédente ; étant entendu que les dispositions de la présente clause s'appliquent pour l'année d'enseignement complète subséquente à ladite demande. Toutefois, le Syndicat peut désigner un second membre au comité exécutif du Syndicat pour une répartition différente afin de faire partager ces deux (2) périodes par cycle entre le président et cet autre membre désigné.

Les parties conviennent que les dispositions prévues à la présente clause s'appliqueront à compter du premier jour (1^{er}) de l'année d'enseignement 2016-2017.

3-5.05 Tout enseignant requérant ou appelé comme témoin par le Syndicat dans un arbitrage de grief ou devant un tribunal créé en vertu du Code du travail ou devant un tribunal administratif, peut s'absenter de son travail et l'Employeur doit en être avisé par écrit au moins sept (7) jours précédant l'audition.

3-5.06 Tout enseignant libéré pour activité syndicale, maximum deux (2) enseignants à la fois, peut s'absenter de son travail et l'Employeur doit en être avisé par écrit au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance. La durée de l'absence ne doit pas dépasser sept (7) jours consécutifs. La durée totale de jours d'absence est de vingt (20) jours maximum par année d'enseignement pour l'ensemble des enseignants.

Toutefois, les absences suivantes ne sont pas comprises dans la comptabilisation des vingt (20) jours :

- a) les libérations syndicales des membres du comité de négociation pour le renouvellement de la convention collective ;
- b) un maximum de cinq (5) rencontres par année des membres du comité exécutif du Syndicat ;
- c) les libérations syndicales prévues aux clauses 3-5.04 et 3-5.05.

3-5.07 L'Employeur reconnaît un comité de négociation composé de deux (2) enseignants. Les enseignants qui participent aux négociations reçoivent leur traitement. L'Employeur maintient le traitement pour un maximum de dix (10) rencontres sans remboursement par le Syndicat.

Si les séances de négociation excèdent dix (10) rencontres, les enseignants reçoivent leur traitement avec remboursement à l'Employeur par le Syndicat selon les dispositions de la clause 3-5.08.

3-5.08 Un enseignant libéré en vertu des clauses 3-5.04, 3-5.05 ou 3-5.06 maintient son traitement dû par l'Employeur, mais avec remboursement par le Syndicat à l'Employeur en ajoutant les déboursés supportés par l'Employeur.

L'Employeur fournit au Syndicat les détails de la réclamation et déduit le montant réclamé de la cotisation syndicale.

Le Syndicat ne rembourse à l'Employeur que le coût de remplacement de l'enseignant absent, tel qu'assumé par l'Employeur.

Section III Congé sans traitement pour activités syndicales

3-5.09 Après un préavis écrit de trente (30) jours, l'Employeur libère, sans traitement, un (1) enseignant désigné par le Syndicat, pour lui permettre de travailler à temps plein pour le Syndicat ou un organisme syndical dont il est affilié. Il ne peut y avoir plus d'un (1) enseignant à la fois.

3-5.10 Le Syndicat doit indiquer dans l'avis écrit, la date de départ et la date du retour au travail de l'enseignant qui est libéré en vertu de la clause 3-5.09.

3-5.11 Au retour d'une libération faite en vertu de la clause 3-5.09 l'enseignant reprend le poste qu'il occupait avant son départ, sous réserve des dispositions de la convention collective.

Section IV Droits et avantages

3-5.12 Un enseignant libéré en vertu de la clause 3-5.09, accumule son ancienneté et conserve son expérience acquise au moment de son départ et n'a droit à aucun avantage prévu dans cette convention.

3-5.13 Au retour d'un congé pour fonctions syndicales, l'enseignant occupe le poste ou les fonctions qu'il occupait comme s'il était demeuré au service de l'Employeur, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et au processus d'affectation prévus à la présente convention.

3-6.00 Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent

3-6.01 L'Employeur déduit de chacune des paies de l'enseignant une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat. Dans le cas d'un enseignant embauché après la date d'entrée en vigueur de la convention, l'Employeur déduit cette cotisation régulière ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

3-6.02 Tout changement à la cotisation syndicale prend effet, au plus tard, dans les trente (30) jours suivant la réception par l'Employeur d'un avis à cet effet.

- 3-6.03 L'Employeur remet au Syndicat ou au mandataire désigné par lui, entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois, les cotisations perçues le mois précédant ainsi que la liste des enseignants cotisants et du montant de la cotisation de chacun.
- 3-6.04 L'Employeur inscrit le montant total des retenues syndicales sur les relevés d'impôt de chaque enseignant.

Chapitre 4-0.00 Objets et mécanismes de participation des enseignants

4-1.00 Comité de relations du travail (CRT)

- 4-1.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'Employeur et le Syndicat forment un comité paritaire appelé « *comité de relations du travail (CRT)* ».
- 4-1.02 Ce comité est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat qui sont membres de l'unité de négociation.
- 4-1.03 Le comité établit ses propres règles de procédure et, au besoin, décide de la présence de ressources externes à une réunion.
- 4-1.04 Les représentants des parties doivent se rencontrer dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties. Les parties s'entendent pour fixer la date de la rencontre et le contenu de l'ordre du jour.
- 4-1.05 À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, les rencontres ont lieu pendant les heures de travail des enseignants.
- 4-1.06 Les enseignants membres du comité de relations du travail (CRT) peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, ni remboursement par le Syndicat, pendant les réunions du comité de relations du travail (CRT).
- 4-1.07 À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toutes les questions ayant trait aux conditions de travail des enseignants, tous les sujets qui lui sont référés explicitement en vertu des dispositions de la convention.
- 4-1.08 Le comité de relations du travail (CRT) a pour mandat :
- a) d'étudier tout litige relatif à l'interprétation et à l'application de la convention soumis par le Syndicat ou le Collège ;
 - b) d'étudier toute question relative à la santé et à la sécurité au travail (rf. articles 9-1.00 et 9-2.00) ;
 - c) d'assumer tout mandat prévu par la convention ;
 - d) d'étudier toute autre question acceptée par les deux (2) parties.
- 4-1.09 Le comité de relations du travail (CRT) peut admettre à ses réunions toute autre personne ressource dont la présence a été préalablement acceptée par l'autre partie. L'avis de convocation doit mentionner la présence de telle personne.

Chapitre 5-0.00 Conditions d'emploi

5-1.00 Engagement, renouvellement de contrat et démission

- 5-1.01 L'engagement d'un enseignant est du ressort de l'Employeur conformément aux dispositions de la convention.
- 5-1.02 L'engagement d'un enseignant se fait par écrit selon le contrat d'engagement apparaissant à l'annexe C, et ce, avec copie conforme au Syndicat.
- 5-1.03 Lors de l'engagement, L'Employeur remet à l'enseignant :
- a) une copie de son contrat d'engagement ;
 - b) un formulaire de demande d'adhésion au régime d'assurance collective ainsi qu'une brochure explicative des protections offertes ;
 - c) une copie de la présente convention collective ;
 - d) un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat comme celui prévu à l'annexe B ;
 - e) un formulaire de déclaration relative aux antécédents judiciaires comme celui prévu à l'annexe L ;
 - f) tout autre document pertinent.
- 5-1.04 L'enseignant fournit à l'Employeur, avant la signature de son contrat d'engagement, les documents à jour attestant ses diplômes, son expérience et un rapport d'antécédents judiciaires, tel que prévu à l'annexe L.
- 5-1.05 Sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-1.07, le contrat d'engagement d'un enseignant à temps complet ou à temps partiel est d'une (1) année d'engagement.
- 5-1.06 Le contrat d'engagement d'un enseignant régulier se renouvelle automatiquement à l'expiration de son contrat, sous réserve de la reconnaissance de la réussite de sa probation selon les dispositions de l'article 5-4.00 ou de la possibilité d'une mise à pied qui, dans ce dernier cas, lui est communiquée avant le 1^{er} juin d'une année d'engagement.
- 5-1.07 Avant le 1^{er} juin de chaque année, l'Employeur confirme à l'enseignant régulier dont le contrat est renouvelé, le pourcentage de tâches d'enseignement qui lui est attribué pour l'année d'enseignement suivante.

Quant à l'enseignant à la leçon ou remplaçant dont les services sont possiblement retenus pour la prochaine année d'enseignement, il est informé d'une tâche d'enseignement provisoire à préciser à la rentrée scolaire.

5-1.08 L'engagement d'un enseignant à la leçon ou remplaçant est pour une durée déterminée, soit de sa première journée de travail jusqu'au plus tard le 30 juin suivant, le cas échéant. Cet engagement prend fin automatiquement au terme de celui-ci.

5-1.09 Au moment de l'engagement d'un enseignant remplaçant, l'Employeur mentionne à son contrat si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un enseignant en congé. Ce contrat est alors résiliable au retour dudit enseignant absent, et ce, malgré toute autre disposition de la présente convention. La date de retour de l'enseignant absent est inscrite sur le contrat d'engagement. Le contrat d'engagement se termine alors automatiquement et sans avis à la date effective du retour au travail de l'enseignant absent ou au plus tard le 30 juin.

5-1.10 Tout enseignant peut démissionner moyennant un avis écrit donné à l'Employeur.

5-1.11 L'Employeur remet à l'enseignant les documents de cessation d'emploi, un relevé salarial détaillé et un chèque correspondant aux sommes dues, dès que possible.

5-1.12 Pour les fins du processus de l'attribution des tâches, l'Employeur accorde à tout enseignant régulier, qui en fait la demande par écrit avant le 15 avril, une diminution de sa tâche pour l'année d'engagement suivante. La demande doit préciser le nombre de périodes souhaitées. La demande lie l'enseignant.

Aux fins de la déclaration annuelle de l'Employeur à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA), il est entendu que l'enseignant qui obtient une diminution de sa tâche conformément à l'alinéa précédent est inscrit comme étant en absence sans salaire à temps partiel.

5-1.13 Un enseignant perd son lien d'emploi dans les cas suivants :

- a) lors d'une incapacité pour occuper sa fonction éducative pour une maladie ou un accident pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois, suivi d'une période maximale de douze (12) mois additionnels où l'enseignant est inscrit sur la liste de rappel prévue à la clause 5-5.08, avec les droits et privilèges s'y rattachant ;
- b) incapacité d'occuper sa fonction éducative en raison d'un accident du travail ou une maladie professionnelle pour une période

maximale de vingt-quatre (24) mois, suivi d'une période maximale de douze (12) mois additionnels où l'enseignant est inscrit sur la liste de rappel prévue à la clause 5-5.08, avec les droits et privilèges s'y rattachant.

Aux fins d'application des paragraphes a) et b) qui précèdent, si à l'expiration de sa période d'inscription sur la liste de rappel, l'enseignant est toujours considéré comme ne pouvant, pour des raisons médicales, offrir une prestation de travail par un retour probable dans un avenir prévisible dans un emploi au Collège, l'Employeur peut alors mettre fin au lien d'emploi de cet enseignant.

Également, pendant son incapacité pour occuper sa fonction éducative, l'enseignant visé maintient ses protections à l'assurance collective avec la contribution habituelle de l'Employeur (rf. clause 6-2.04), et ce, pour une durée maximale de dix-huit (18) mois pour une maladie ou un accident ou, selon le cas, pour un maximum de vingt-quatre (24) mois lors d'une situation relative à une lésion professionnelle. Suivant l'un ou l'autre de ces délais, l'enseignant peut maintenir ses protections d'assurance collective jusqu'à l'expiration de sa période d'inscription sur la liste de rappel prévue à l'alinéa qui précède. Dans un tel cas, il doit verser mensuellement au Collège par chèque différé la totalité de la prime exigible 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.

5-2.00 Postes vacants et affectations

5-2.01 Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, l'Employeur dispose d'une période de vingt (20) jours pour décider de combler, d'abolir ou de modifier le poste. Une fois sa décision prise, il la communique au Syndicat dans les cinq (5) jours.

5-2.02 Lorsque l'Employeur doit combler un poste nouvellement créé ou définitivement vacant, il procède d'abord à un affichage interne d'une durée de sept (7) jours réservé aux enseignants en poste ou inscrits sur la liste de rappel.

L'enseignant absent ou inscrit sur la liste de rappel au moment de l'affichage est informé par l'Employeur par courrier postal à la dernière adresse connue de l'Employeur.

5-2.03 L'avis d'affichage doit indiquer le niveau d'enseignement, la discipline, le pourcentage de la charge d'enseignement, les critères de compétence et la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom de la personne à qui doit être transmise la candidature.

L'Employeur transmet au Syndicat copie de l'avis d'affichage ainsi que copie des mises en candidature reçues par l'Employeur, à la fin de l'affichage.

5-2.04 Les priorités d'affectation pour les enseignants à l'emploi du Collège ou inscrits sur la liste de rappel s'exercent selon l'ordre d'ancienneté pour un poste disponible parmi les enseignants candidats répondant aux critères de compétence prévus à la clause 1-2.11. Si des enseignants ont la même ancienneté, l'enseignant possédant le plus d'expérience est considéré le plus ancien.

5-2.05 L'Employeur peut, à sa discrétion, octroyer un poste à un candidat de l'extérieur du Collège en engageant celui qu'il juge apte à occuper les fonctions lorsque l'une ou l'autre des situations suivantes survient :

- a) si aucun enseignant à l'emploi du Collège en poste ou sur la liste de rappel ne présente sa candidature lors de l'affichage prévu au présent article ;
- b) s'il n'y a aucun enseignant sur la liste de rappel ou s'il n'y a aucun enseignant en poste ayant postulé ne répond aux critères de compétence prévus à la clause 1-2.11.

5-3.00 Ancienneté

5-3.01 Un enseignant perd son ancienneté s'il s'est écoulé plus de dix-huit (18) mois consécutifs depuis sa mise à pied. Le cas échéant, son nom n'apparaîtra donc plus sur la liste de rappel.

5-3.02 Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté et en fait parvenir une copie au Syndicat.

La liste d'ancienneté fait état de l'ancienneté acquise au 30 juin de l'année d'engagement précédente par chaque enseignant à l'emploi de l'Employeur au moment où l'Employeur affiche la liste d'ancienneté.

5-3.03 Si le Syndicat prétend que l'Employeur n'a pas établi correctement l'ancienneté d'un enseignant et s'il veut soumettre ce grief à l'arbitrage, il doit procéder conformément au chapitre 10-0.00, et ce, dans les trente (30) jours de la réception par le Syndicat de la liste d'ancienneté.

La contestation ne peut viser que la période non couverte par l'affichage précédent.

À l'expiration de ce délai, la liste d'ancienneté devient officielle sauf pour les cas soumis aux procédures de règlement de griefs et d'arbitrage.

5-3.04 L'ancienneté de chacun des enseignants est établie au 30 juin de chaque année et, notamment, celle apparaissant à l'annexe D est établie au 30 juin 2015.

5-3.05 L'aliénation, la cession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structure juridique de l'Employeur n'ont aucun effet sur l'ancienneté d'un enseignant qui était à l'emploi de l'Employeur au moment de l'aliénation, de la cession totale ou partielle, de la division, de la fusion ou du changement de structure juridique ; l'ancienneté dudit enseignant est identique à celle qu'il aurait eue si telle modification n'avait pas eu lieu.

5-3.06 **Remplacement temporaire à un poste hors de l'unité d'accréditation**

À la demande de l'Employeur, un enseignant peut combler temporairement un poste à temps complet hors de l'unité d'accréditation pour remplacer, notamment, un membre de la direction ou un salarié professionnel non-enseignant, et ce, pour une période n'excédant pas deux (2) ans. Cette période peut cependant être prolongée après entente écrite entre les parties.

Durant la période de remplacement, l'enseignant accumule son ancienneté et son expérience et demeure couvert par le régime d'assurance collective. Cependant, l'enseignant n'est pas membre en règle ni cotisant du Syndicat et n'est pas régi par les autres dispositions de la convention.

Le poste laissé vacant par cet enseignant est un poste temporairement vacant et les enseignants en poste et sur la liste de rappel sont informés de ce poste vacant. L'Employeur procède au choix de l'enseignant en respectant l'ancienneté et les critères de compétence prévus à la clause 1-2.11.

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

5-3.07 Aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.06, les parties conviennent des modalités particulières suivantes :

À la date de la signature de la présente convention collective, tout enseignant titulaire d'une tâche d'enseignement à temps partiel qui occupe un poste composé en effectuant également d'autres fonctions qui relèvent d'un emploi d'un salarié professionnel non-enseignant, bénéficie des dispositions de la clause 5-3.06 pour une période indéterminée.

À compter de la mise en vigueur des présentes, il est entendu que tout nouveau poste composé de cette nature sera sujet à une entente entre les parties advenant un dépassement de la période de deux (2) ans indiquée à la clause 5-3.06.

5-3.08 L'enseignant qui occupe occasionnellement une partie d'une fonction d'une personne non visée par le certificat d'accréditation accumule son ancienneté selon son statut.

5-4.00 Période de probation

5-4.01 Pour acquérir la reconnaissance de la réussite de sa probation, l'enseignant doit avoir occupé ses fonctions pendant deux (2) années d'engagement à temps complet ou l'équivalent. De plus, il doit avoir satisfait aux critères d'évaluation établis par l'Employeur pendant chacune de ces années.

Une fois ces conditions remplies, la reconnaissance de la réussite de sa probation ne lui est acquise et reconnue officiellement qu'à l'entrée en vigueur du premier contrat qui suit ces deux (2) années.

5-4.02 Si, à l'intérieur de sa période de probation, l'enseignant a moins d'un (1) an de service, l'Employeur peut mettre fin au lien d'emploi moyennant un préavis écrit d'une (1) semaine.

Si l'enseignant justifie un (1) an et plus de service, l'Employeur peut mettre fin au contrat moyennant un préavis écrit de deux (2) semaines.

Le renvoi d'un enseignant en cours de probation ne peut faire l'objet d'un grief.

5-4.03 Tout congé, absence ou libération au cours d'une année d'engagement n'est pas crédité aux fins du calcul de la période de la probation sauf les congés spéciaux prévus à la clause 6-1.02 et les congés pour responsabilités familiales prévus à la clause 6-4.32.

5-4.04 Exceptionnellement, après une évaluation de l'enseignant concerné, les parties peuvent convenir de prolonger sa période de probation le temps jugé nécessaire.

5-4.05 Si l'Employeur reprend à son emploi un enseignant qui n'a pas complété sa période de probation lors d'un engagement précédent en raison d'un manque de travail, celui-ci, pour acquérir la reconnaissance de la réussite de sa probation, ne fait que compléter les jours de travail manquants, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

5-4.06 Les noms des enseignants qui ont acquis la reconnaissance de la réussite de leur probation, à la date de l'entrée en vigueur de la convention, apparaissent à la liste d'ancienneté à l'annexe D.

5-5.00 Réduction de personnel et mise à pied

5-5.01 Lorsque l'Employeur doit réduire le nombre d'enseignants, il doit convoquer le comité de relations du travail (CRT) avant de procéder à des mises à pied et, conséquemment, à l'abolition des postes.

5-5.02 L'enseignant qui est mis à pied, après avoir terminé sa période de probation, reçoit un avis écrit à cet effet à l'expiration de son contrat d'engagement.

5-5.03 Lors de la réduction de personnel, l'Employeur procède de la façon suivante :

Les mises à pied s'effectuent par champ et par ordre d'ancienneté en commençant par l'enseignant qui a le moins d'ancienneté.

5-5.04 Un enseignant mis à pied peut déplacer un enseignant moins ancien dans une autre discipline pourvu qu'il réponde aux critères de compétence.

5-5.05 Avant de procéder à un nouvel engagement, lorsqu'il y a eu des mises à pied, l'Employeur doit d'abord offrir de rengager les enseignants inscrits sur la liste de rappel en commençant par l'enseignant ayant le plus d'ancienneté répondant aux critères de compétence.

Si plusieurs postes sont vacants, l'enseignant avec le plus d'ancienneté et répondant aux critères de compétence peut choisir en priorité l'un des postes disponibles.

5-5.06 L'enseignant peut refuser le premier poste que l'Employeur lui offre lors d'un rappel. L'enseignant qui ne se rapporte pas au poste, lors d'un rappel lors d'une seconde offre, dans les quinze (15) jours du rappel signifié par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'Employeur, est rayé de la liste de rappel.

Toutefois, si le rappel est de moins de trois (3) mois consécutifs, le refus de l'enseignant à temps complet ne constitue pas un refus au sens du présent article.

5-5.07 Aux fins d'application du présent article, lorsque deux (2) ou plusieurs enseignants ont une ancienneté égale, l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir le plus d'ancienneté et, à expérience égale, celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir le plus d'ancienneté.

5-5.08 L'enseignant mis à pied, qui a acquis la reconnaissance de la réussite de sa probation, est inscrit sur la liste de rappel pour une période de dix-huit (18) mois consécutifs à compter de la date où sa mise à pied prend effet ou à la fin de son contrat d'engagement.

5-6.00 Mesures disciplinaires

- 5-6.01 Lorsque l'Employeur veut imposer une mesure disciplinaire, il doit le faire durant les heures de travail de l'enseignant.
- 5-6.02 L'enseignant doit être accompagné d'un représentant du Syndicat lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire.
- 5-6.03 La mesure disciplinaire qui est envisagée doit indiquer un résumé sommaire des motifs qui justifieraient l'imposition d'une sanction ou la date prévue pour la fin d'emploi si la mesure envisagée est un congédiement.
- 5-6.04 Les mesures disciplinaires se traduisent par un avis écrit, une suspension ou un congédiement.
- 5-6.05 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance des faits que l'Employeur en a eue est nulle et non valide aux fins de la présente convention.
- 5-6.06 Les mesures disciplinaires imposées le sont pour une cause juste et suffisante.
- 5-6.07 L'Employeur ne peut procéder à une rétrogradation ou à une mutation pour des raisons disciplinaires.
- 5-6.08 Si l'enseignant cause à l'Employeur un préjudice qui, par sa nature et sa gravité, nécessite une intervention immédiate, l'Employeur peut le suspendre temporairement de ses fonctions et retenir le versement de son traitement afin de déterminer la nature des mesures à prendre.
- 5-6.09 Un enseignant peut être suspendu temporairement aux fins d'enquête et, dans ce cas, l'Employeur a trente (30) jours pour déterminer la mesure à prendre sinon l'enseignant est réintégré en attendant que l'Employeur impose la mesure.
- 5-6.10 Lorsque la suspension temporaire a été imposée parce que l'enseignant est poursuivi ou fait face à des sanctions, limitations ou arrestations de nature criminelle, le délai de trente (30) jours prévu à la clause 5-6.09 commence à courir au moment où l'enseignant signifie à l'Employeur qu'il y a eu jugement.
- 5-6.11 À la seule fin d'en attester la connaissance, toute mesure disciplinaire écrite est contresignée par l'enseignant.
- 5-6.12 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

- 5-6.13 Sauf pour les mesures reliées à des faits constituant de la violence ou du harcèlement à l'égard d'autrui, toute mesure disciplinaire prise contre un enseignant est considérée comme inexistante après douze (12) mois de sa date de mise en vigueur à moins que des gestes additionnels n'aient été commis par l'enseignant durant cette période. Pour l'enseignant n'ayant pas complété sa période de probation au moment où un avis disciplinaire lui est remis, la durée est de vingt-quatre (24) mois avant que la mesure soit considérée comme inexistante.
- 5-6.14 L'Employeur ne tient registre que d'un seul dossier personnel pour chaque enseignant. Chaque enseignant peut consulter son dossier personnel pendant les heures normales de travail, en prenant rendez-vous à l'avance.
- 5-6.15 Le Syndicat peut, à la demande de l'enseignant, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 10-0.00 pour contester une mesure disciplinaire.
- 5-6.16 À l'occasion d'un litige opposant un enseignant à l'Employeur au sujet d'une mesure disciplinaire, seuls les écrits versés au dossier personnel de l'enseignant, conformément au présent article, peuvent être invoqués contre celui-ci.

5-7.00 Réglementation des absences

- 5-7.01 Lors d'absences prévisibles, l'enseignant doit aviser la personne mandatée par l'Employeur minimalement vingt-quatre (24) heures à l'avance de son absence. Lors d'absences imprévisibles, l'enseignant doit aviser l'Employeur avant le début de la journée de travail, à moins d'une impossibilité. De plus, il est convenu de maintenir la pratique actuelle concernant les directives pédagogiques aux fins de remplacement.
- 5-7.02 Au moment même où il informe l'Employeur de son absence, l'enseignant doit en préciser le motif. Un formulaire d'attestation d'absence doit être complété dès son retour au travail. Si l'absence excède trois (3) jours de travail consécutifs ou s'il y a absence répétée, l'Employeur peut exiger que l'enseignant produise un certificat médical attestant son incapacité physique.
- 5-7.03 L'Employeur déduit le salaire de l'enseignant en fonction de la durée de son absence et des activités prévues à son horaire selon les calculs ci-dessous. La réduction ne peut excéder un deux centième ($1/200^e$) par jour de travail du traitement annuel applicable de l'enseignant dans les cas d'absences autorisées sans traitement.

- Période d'enseignement : soixante-quinze (75) minutes/deux cent quarante (240)¹ minutes du traitement quotidien pour chaque période de soixante-quinze (75) minutes ;
- activités du midi : cinquante (50) minutes/deux cent quarante (240) minutes ou quarante (40) minutes/deux cent quarante (240) minutes du traitement quotidien, selon la reconnaissance qui en est faite ;
- journée pédagogique : un quatre centième (1/400^e) ou un deux centième (1/200^e) du traitement annuel, selon la durée de l'absence, soit une demi-journée ou une journée complète ;
- journée d'activités de la vie scolaire : un deux centième (1/200^e) du traitement annuel ;
- journée portes ouvertes : un deux centième (1/200^e) du traitement annuel ;
- rencontre de parents en début d'année scolaire : soixante (60) minutes/trois-cent vingt-quatre (324)² minutes du traitement quotidien ;
- rencontre de parent en soirée : cent quatre-vingt (180) minutes/trois-cent vingt-quatre (324) minutes du traitement quotidien ;
- surveillance de fin d'année scolaire : le nombre de minutes affectées pendant l'absence/deux cent quarante (240) minutes du traitement quotidien ;
- rencontres collectives : quatre-vingt-dix (90) minutes/ trois-cent vingt-quatre (324) minutes du traitement quotidien.

5-8.00 Cession, modification du statut, fermeture

5-8.01 Dans le cas d'aliénation, de cession totale ou partielle ou de division, de fusion ou de changement de structure juridique du Collège de Champigny, l'Employeur avise le Syndicat par écrit.

¹ 240 = 28,8 périodes X 75 minutes / 9 jours. (rf. clause 8-6.01).

² 324 = 38,88 (28,8 + 10,08) X 75 minutes / 9 jours.

Chapitre 6-0.00 **Avantages sociaux**

6-1.00 Congés spéciaux

6-1.01 L'enseignant a droit à certains congés spéciaux sans perte de traitement. La durée de ces congés de même que les événements y donnant droit sont ceux prévus à la clause 6-1.02.

- 6-1.02 a) En cas de décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : six (6) jours ouvrables consécutifs ;
- b) en cas de décès de son père ou de sa mère : quatre (4) jours ouvrables consécutifs ;
- c) en cas de décès de son frère, de sa sœur de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère ou de sa belle-sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs ;
- d) en cas de décès de son gendre, de sa bru, son petit-fils ou de sa petite-fille : trois (3) jours ouvrables consécutifs ;
- e) le mariage ou l'union civile de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de son enfant : le jour de l'événement ;
- f) le mariage ou l'union civile de l'enseignant : un maximum de six (6) jours ouvrables consécutifs ;
- g) le changement de domicile : un (1) jour ouvrable ; cependant, un enseignant n'a pas droit à plus d'un (1) jour de congé par année d'engagement ;
- h) les vœux perpétuels ou l'ordination d'un enseignant : six (6) jours ouvrables consécutifs ;
- i) un maximum de trois (3) jours ouvrables par année d'engagement pour couvrir : tout événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un enseignant à s'absenter de son travail ;
- j) en cas d'une interruption d'une grossesse involontaire pendant la période de moins de vingt (20) semaines de gestation : deux (2) jours ouvrables consécutif.

6-1.03 À la demande de l'enseignant, et sur acceptation de l'Employeur, ce dernier peut bénéficier d'un (1) jour additionnel, sans perte de traitement, au nombre fixé aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 6-1.02 si les funérailles ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres du Collège.

- 6-1.04 Dans les cas prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 6-1.02, l'Employeur accorde à l'enseignant qui en fait la demande un congé sans traitement supplémentaire d'une durée n'excédant pas cinq (5) jours.
- 6-1.05 En cas d'événements incontrôlables ou de force majeure entraînant la fermeture du Collège, les enseignants qui doivent s'absenter le font sans perte de traitement pendant les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement.
- 6-1.06 Aux fins d'application du présent article, l'enseignant bénéficie des congés spéciaux seulement s'il est normalement requis au travail.
- De plus, les jours d'absence mentionnés à la clause 6-1.02 a), b), c), f), g), h) et i) sont accordés, au choix de l'enseignant, à compter de la date de l'événement ou du jour suivant.
- Également, l'enseignant qui bénéficie d'un nombre de jours ouvrables d'absences prévus à la clause 6-1.02 a), b), c) et d) 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 aux clauses 6-1.01, 6-1.02 ou 6-1.03, selon le cas.
- 6-1.07 Dans la mesure du possible, à la demande de l'Employeur, l'enseignant doit fournir une attestation des faits cités à la clause 6-1.02.
- 6-1.08 En outre, l'Employeur, 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 un établissement de formation reconnu par le ministère si ces examens sont en relation directe avec son emploi ;
 - b) l'enseignant, à la demande expresse de l'Employeur, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.
- 6-1.09 L'Employeur peut aussi permettre à un enseignant de s'absenter avec ou sans perte de traitement pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'il juge valable.
- 6-1.10 L'enseignant invité à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des travaux (séminaire, comité pédagogique, congrès, journée d'information pédagogique, etc.) peut obtenir un congé sans perte de traitement après en avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, et ce, sous réserve d'avoir préalablement produit une attestation du tiers précisant l'objet de l'invitation, la durée ainsi que le moment de cette prestation para professionnelle.

6-1.11 Un enseignant qui est appelé à agir comme juré reçoit la différence entre son traitement et l'allocation qu'il reçoit comme juré. L'enseignant doit préalablement aviser l'Employeur de son absence.

6-2.00 Assurance collective

6-2.01 L'enseignant bénéficie du régime d'assurance collective en vigueur au Collège.

6-2.02 Le choix du régime, du module de protection, de ses modalités et de l'assureur relève du Syndicat.

6-2.03 L'Employeur verse à l'assureur le montant dû par tout enseignant. La somme, prévue à la clause 6-2.04, représente la contribution de l'Employeur, aux régimes d'assurance à l'exception du régime d'assurance salaire, ce dernier étant à la charge complète de l'enseignant afin que les prestations de ce régime soient non imposables.

6-2.04 L'Employeur assume jusqu'à un maximum d'un virgule soixante-cinq pour cent (1,65 %) du salaire annuel, établi au 30 septembre de chaque année, pour chacun des enseignants assurés aux fins du coût des primes reliées à l'assurance vie, à l'assurance maladie accident et à l'assurance dentaire. Toutefois, le montant alloué par l'Employeur ne doit pas dépasser le coût des protections autres que l'assurance salaire pour les enseignants participants aux régimes.

6-2.05 L'Employeur facilite la mise en place et l'application des régimes.

6-2.06 Les règles prévues au régime ou contrat d'assurance collective qui a été choisi, notamment celles énonçant les protections contenues dans le régime, l'admissibilité et l'adhésion au régime, de même que les règles se rapportant au début et à la fin de la protection de l'enseignant, prévalent sur toute disposition contraire à l'intérieur de la présente convention.

6-2.07 La participation individuelle au plan d'assurance collective de personnes aux régimes est obligatoire, sous réserve des modalités prévues au contrat d'assurance prévoyant la présence d'un ou de plusieurs régimes facultatifs.

De plus, l'enseignant déjà couvert par un autre régime d'assurance maladie qui lui accorde des protections équivalentes peut être exempté de participer au régime d'assurance maladie prévu par le présent article.

6-2.08 L'Employeur s'engage seulement à transmettre adéquatement l'information reliée au régime, à compléter l'inscription des nouveaux enseignants dans les délais prévus, à compléter la formule d'assurance

salaire, à effectuer les déductions des contributions des enseignants sur chaque période de paie et à faire parvenir la remise acquise à l'assureur.

6-2.09 L'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement prévu à la convention, et qui désire maintenir sa participation au régime d'assurance collective, doit au préalable aviser l'Employeur 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, l'Employeur et l'enseignant peuvent convenir de modalités différentes de paiement.

6-2.10 Aux fins du présent article, l'enseignant à la leçon ou l'enseignant remplaçant devient éligible aux régimes d'assurance collective après son douzième (12^e) mois de travail consécutif (excluant les mois de juillet et août) chez l'Employeur.

À cet effet, l'Employeur s'engage à procéder auprès de l'assureur aux modifications du contrat d'assurance en vigueur afin que les enseignants visés soient éligibles aux bénéfices prévus à l'article 6-2.04 selon les critères établis à la présente clause, à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention.

6-3.00 Congés de maladie

6-3.01 Tout enseignant qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de traitement, selon les dispositions du présent article.

6-3.02 Au 1^{er} juillet de chaque année, l'Employeur crédite à tout enseignant à temps complet l'équivalent de sept (7) jours de congés de maladie.

6-3.03 Dans le cas d'un enseignant à temps partiel ou d'un enseignant remplaçant, le nombre de jours crédités prévu à la clause 6-3.02 est calculé au prorata de la charge de travail qu'il assume par rapport à celle d'un enseignant à temps complet.

Toutefois, l'enseignant remplaçant bénéficie du crédit des jours de congés de maladie seulement après son troisième (3^e) mois de travail continu d'un même contrat. Le nombre de jours crédités est calculé au prorata de sa tâche ainsi que du nombre de mois de service complet effectué jusqu'au 30 juin suivant ; le tout applicable à compter du premier (1^{er}) jour ouvrable suivant ce troisième (3^e) mois de travail.

6-3.04 Pour l'enseignant à temps complet nouvellement embauché ou qui quitte en cours d'année d'engagement, le nombre de jours crédités est réduit, s'il y a lieu, au prorata du nombre de mois complets de service.

6-3.05 Lorsque l'enseignant a accumulé au moins un (1) an de service au dernier jour de l'année d'engagement, ses six (6) premiers jours de congés de maladie sont monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année, et ce, selon le taux de traitement en vigueur à cette date. Aux fins de précision de la présente clause, lorsque le septième (7^e) jour de la banque annuelle de congés de maladie est non-utilisé, ce dernier est non-monnayable.

Toutefois, si au 30 juin, l'enseignante ou l'enseignant est absent pour cause de congé de maternité ou d'adoption, d'un retrait préventif ou d'un congé sans traitement pour maternité, paternité ou adoption et que l'enseignante ou l'enseignant dispose de jours de congés de maladie en banque à cette date, ces jours monnayables (rf. les six (6) premiers jours de la banque annuelle de congés de maladie non-utilisés) sont remboursés par l'Employeur au prorata des mois travaillés lors de son retour au travail, et ce, selon le taux de traitement en vigueur à la date où ils auraient normalement été remboursés.

6-3.06 Les parties conviennent des modalités particulières suivantes en regard de la banque de congés de maladie accumulés avant le 30 juin 2005.

Pour tout enseignant visé par la présente clause, lorsque ce dernier a épuisé sa banque annuelle de congés de maladie prévue à la clause 6-3.02, et qu'il doit s'absenter pour des motifs d'invalidité de façon ponctuelle ou d'une invalidité indemnisée par l'assurance salaire, il a droit à une rémunération sans perte de traitement et l'imputation de sa banque de congés de maladie accumulés doit s'effectuer selon la valeur réelle au moment de l'absence (un (1) jour de la banque de congés de maladie accumulés = un maximum de 1/200^e du traitement applicable en vigueur le jour de l'absence à être rémunérée selon les présentes). Il est entendu que cette imputation doit d'abord être soustraite des journées de congés de maladie accumulés qui proviennent de l'année d'engagement la plus récente.

Au moment de son départ définitif du Collège, ou à la prise de sa retraite, l'enseignant visé par la présente clause a droit au remboursement de sa banque de congés de maladie accumulés. Toutefois, Il est entendu que ce remboursement est effectué selon la valeur salariale en vigueur au 30 juin de l'année d'engagement où s'est effectivement accumulé cette ou ces journées de congés de maladie non-utilisés.

6-3.07 L'Employeur établit et communique annuellement à l'enseignant l'état de sa banque de congés de maladie accumulés.

6-4.00 Droits parentaux

Section I Dispositions générales

6-4.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'enseignant un avantage, monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

6-4.02 Les indemnités de congé du maternité prévues à la section II du présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, 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 ne sont toutefois versées que durant les semaines où l'enseignante reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP.

Dans le cas où l'enseignante partage avec l'autre conjoint ou conjointe les prestations parentales prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 6-4.05.

6-4.03 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.

6-4.04 L'Employeur ne rembourse pas à l'enseignante les sommes qui pourraient être exigées d'elle 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 traitement³, le traitement³ 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

6-4.05 a) L'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 6-4.07, doivent être consécutives.

³ On entend par traitement, le traitement régulier de l'enseignante (rf. clause 1-2.43) versé en vertu du chapitre 7-0.00.

L'enseignante enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 6-4.07, doivent être consécutives.

- b) L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé parental sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité tel que défini au paragraphe a) de la présente clause, et aux indemnités prévues à la clause 6-4.09.
- 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.

Toutefois, l'Employeur verse à l'enseignante ou à l'enseignant une rémunération jusqu'à cent pour cent (100 %) du traitement pour les jours de congés spéciaux prévus au paragraphe a) de la clause 6-1.02.

- 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.

6-4.06 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 (L.R.Q., c. A-29.011) et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

6-4.07 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 liée 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 situation, l'enseignante est considérée en congé parental sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation supplémentaire de maternité. L'enseignante bénéficie des droits et avantages prévus à la clause 6-4.26 durant cette situation.

- c) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes a) et b) de la présente clause, l'Employeur verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir en vertu de la clause 6-4.09, selon le cas, sous réserve de la clause 6-4.02.

6-4.08 Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné de l'attestation médicale (ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme) attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

Toutefois, pour les fins organisationnelles du Collège, l'enseignante avise, le plus tôt possible, l'Employeur de son intention de se prévaloir d'un congé de maternité.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si une attestation médicale confirme que l'enseignante doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'enseignante est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'une attestation médicale confirmant qu'elle devrait quitter son emploi sans délai.

6-4.09 **Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)**

- a) L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁴ chez l'Employeur et qui, à la suite de la présentation d'une demande de

⁴ L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

prestation en vertu du RQAP, reçoit de telles prestations, 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 le chapitre 7-0.00 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 quinze pour cent (15 %) de 1/200^e du traitement annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines.

Cette indemnité complémentaire 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 complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du traitement versé par l'Employeur et le pourcentage des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à l'Employeur un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ses employeurs 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).

- b) L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'enseignante en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.
- c) Le total des montants reçus par l'enseignante, durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, en indemnités et traitement, ne peut en aucun cas excéder quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du traitement versé par l'Employeur ou, le cas échéant, par tous ses employeurs incluant le Collège.

6-4.10 Cas non admissibles aux prestations du RQAP

L'enseignante exclue du bénéfice des prestations du RQAP ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la clause 6-4.09. Toutefois elle a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines sans traitement.

6-4.10 A Versement de l'indemnité – Cas admissibles aux prestations du RQAP

- 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.
- 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 de la clause 6-4.09 et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste par application de cette clause.

Cette enseignante n'a pas droit au report de quatre (4) semaines de vacances prévues à la clause 6-4.11.

- d) Le traitement de base de l'enseignante à temps partiel est établi en vertu de la clause 7-1.03.

6-4.11 **Droits et avantages**

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 6-4.12, l'enseignante bénéficie, à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- accumulation des congés de maladie ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation de vacances ou de paiement de ce qui en tient lieu ;
- accumulation de l'expérience ;
- participation au régime d'assurance collective avec la contribution habituelle de l'Employeur en autant que le contrat de l'assureur y pourvoie et que l'enseignante verse sa quote-part ;
- droit de poser sa candidature à un poste 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 en avise par écrit l'Employeur. À moins d'entente différente avec l'Employeur, le maximum de quatre (4) semaines reportées 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 (1) ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations du RQAP, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçue lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report des vacances.

Pour les fins de la présente clause, l'enseignante est réputée en vacances lors des mois de juillet et d'août ainsi que pendant la semaine de relâche.

6-4.12 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 en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de l'enseignante l'exige. La durée de cette prolongation est celle 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 traitement, sous réserve de l'utilisation des périodes ou jours de congés de maladie prévus à l'article 6-3.00. Pendant ces périodes, l'enseignante est visée par la clause 6-4.11 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 6-4.26.

6-4.13 Au retour du congé de maternité, l'enseignante occupe le poste ou les fonctions qu'elle occuperait si elle était demeurée au service de l'Employeur, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et au processus d'affectation prévus à la présente convention. Dans l'éventualité où le poste n'existe plus, l'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

6-4.14 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit à l'Employeur un avis écrit daté d'au moins une (1) semaine de la nouvelle date de son retour au travail accompagné d'une attestation médicale confirmant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

6-4.15 Congé spécial – retrait préventif

L'Employeur s'assure de respecter 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 qui allaite.

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

Pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011), le congé spécial, octroyé selon les dispositions de la présente clause, se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue d'accouchement.

6-4.16 **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 une attestation médicale ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur ;
- b) sur présentation d'un certificat qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ou une sage-femme et attestées par un certificat médical ou une attestation. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé sans traitement.

6-4.17 Durant les congés spéciaux prévus à la clause 6-4.16, l'enseignante peut se prévaloir de sa banque de congés de maladie et du régime d'assurance salaire en autant que le contrat de l'assureur y pourvoit.

6-4.18 **Droits et avantages, congés spéciaux**

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.11, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 6-4.13.

De plus, les journées où l'enseignante bénéficie du congé spécial prévu à la clause 6-4.15 (rf. congé spécial relatif au retrait préventif) sont considérées comme des jours de travail au sens de la clause 8-3.01 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 7-3.01. 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 naissance

6-4.19 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 de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de 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 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.

6-4.20 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.

Congé de paternité

6-4.21 a) À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes b) et c), 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. Durant ce congé, l'enseignant est visé par la clause 6-4.26.

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 6-4.25. Lors de son retour au travail, les dispositions prévues à la clause 6-4.13 s'appliquent.

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.

- b) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- c) 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 de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 6-4.26 durant cette suspension.

- d) L'enseignant qui fait parvenir à l'Employeur, 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 sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 6-4.26 durant cette période.

6-4.21 A **Droits et avantages, congé de naissance**

Durant le congé de naissance prévu à la clause 6-4.19, l'enseignant a droit aux avantages prévus à la clause 6-4.11, en autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 6-4.13.

Congés à l'occasion de l'adoption

6-4.22 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.

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.

Modalités administratives - Congé parental prolongé suite à l'adoption

6-4.22 A a) L'enseignant qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes b) et c) de la présente clause, doivent être consécutives. Durant ce congé, l'enseignant est visé par la clause 6-4.26.

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 6-4.25. Lors de son retour au travail, les dispositions prévues à la clause 6-4.13 s'appliquent.

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 (L.R.Q., c. A-29.011) 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 l'Employeur.

- b) 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.
- c) 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 6-4.26 durant cette suspension.

- d) 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 6-4.26 durant cette période.

6-4.23 Droits et avantages relatifs aux congés à l'occasion de l'adoption

Durant le congé à l'occasion de l'adoption prévu à la clause 6-4.22, l'enseignant a droit aux avantages prévus à la clause 6-4.11, en autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 6-4.13.

6-4.24 Congé sans traitement en vue d'une adoption

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 6-4.22 A 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 6-4.26).

Congé parental sans traitement pour prolongation de maternité, paternité ou adoption

6-4.25

À la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance, 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 d'adoption bénéficient d'un congé parental sans traitement aux conditions suivantes :

- a) un congé parental sans traitement à temps complet 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 ;
- b) l'enseignante ou l'enseignant occupant un poste à temps partiel a également droit au congé parental sans traitement ;
- c) pour le congé parental sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail ;
- d) malgré les dispositions et les délais prévus au paragraphe a) de la présente clause, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le congé parental sans traitement à temps complet peut se prolonger afin de terminer une année d'enseignement en cours ou de compléter l'année d'enseignement suivante.

Dans une telle situation, le congé parental sans traitement doit suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou les congés d'adoption.

6-4.25 A Malgré le deuxième (2^e) alinéa du paragraphe d) de la clause 6-4.25, lorsque l'enseignante prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité (rf. clause 6-4.11), le congé sans traitement, le congé sans traitement pour une partie d'année doit suivre immédiatement la période du report des vacances.

6-4.25 B Sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le congé parental sans traitement peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter 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 fractionnement est possible uniquement avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental sans traitement.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé parental sans traitement 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 sans traitement 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 ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 6-4.26 durant cette période.

6-4.26 **Droits et avantages pendant le congé parental sans traitement**

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, l'Employeur et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

Malgré les dispositions prévues au premier (1^{er}) alinéa précédent, l'enseignante ou l'enseignant accumule son expérience, jusqu'à concurrence des cinquante (52) premières semaines d'un congé parental sans traitement.

6-4.27 L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à son congé parental sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit à l'Employeur de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Toutefois, pour les fins organisationnelles du Collège, elle ou il avise, dans la mesure du possible, l'Employeur de son intention le plus tôt possible.

6-4.28 L'enseignante ou l'enseignant qui ne se présente pas au travail à la date de retour prévue est présumé avoir démissionné et avoir rompu son lien d'emploi.

6-4.29 Au retour de ce congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant réintègre le poste qu'elle ou qu'il occuperait comme si elle ou il avait été au travail. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, l'enseignante ou l'enseignant a droit également aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

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

6-4.30 Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'enseignant pour les responsabilités familiales suivantes où la situation nécessite sa présence :

- a) l'enfant mineur de l'enseignant a des difficultés de développement socioaffectif, est handicapé ou est malade ;
- b) la garde, la santé ou l'éducation de l'enfant de l'enseignant ;
- c) l'état de santé de la conjointe ou du conjoint de l'enseignant, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, d'un petit-fils, d'une petite-fille ou de l'un de ses grands-parents.

6-4.31 Si l'enfant mineur de l'enseignant est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'enseignant a droit de prolonger son congé sans traitement, lequel se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celui-ci.

6-4.32 Un enseignant peut s'absenter, sans traitement, jusqu'à concurrence de dix (10) journées par année d'enseignement pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe, 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, aux 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 journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

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

6-4.33 Dans les cas prévus aux clauses 6-4.30, 6-4.31 et 6-4.33 B, l'enseignant doit aviser l'Employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir la preuve ou l'attestation de ces faits, dans la mesure du possible, justifiant cette absence.

6-4.33 A Dans les cas spécifiques prévus à la clause 6-4.30, lorsque le congé sans traitement est utilisé pendant une partie de l'année d'enseignement, il est accordé à la suite d'une demande écrite au moins deux (2) semaines à l'avance. Toutefois, si l'enseignant veut se prévaloir de ce congé sans traitement pour une année d'enseignement complète, il doit aviser par écrit l'Employeur avant le 1^{er} juin précédent.

6-4.33 B 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 son poste habituel ; 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).

6-4.34 Dans tous les cas prévus à la présente section, la participation de l'enseignant aux régimes d'assurance collective en vigueur ne doit pas être affectée par son absence, sous réserve du paiement régulier par chèque différé des primes et de la taxation sur ce montant qui peuvent être exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance collective en vigueur. Toutefois, l'Employeur et l'enseignant peuvent convenir de modalités différentes de remboursement.

6-4.35 Au cours d'un congé prévu à la présente section, l'enseignant accumule son ancienneté. Il accumule également son expérience jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines de son congé.

6-4.36 Au retour d'un congé sans traitement prévu à la présente section, l'enseignant réintègre le poste qu'il occuperait comme s'il avait été au travail. Dans l'éventualité où le poste a été aboli, l'enseignant a droit également aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

6-5.00 Congé sans traitement

6-5.01 L'Employeur accorde à tout enseignant régulier ayant complété sa période de probation et possédant cinq (5) années d'ancienneté et plus, qui en fait la demande par écrit, un congé sans traitement à temps complet d'une (1) année d'enseignement complète ou d'une demi-année ($\frac{1}{2}$) d'enseignement.

Il est entendu que le congé sans traitement à temps complet d'une demi-année ($\frac{1}{2}$) d'enseignement est un congé pour les cent (100) premiers jours ou les cent (100) derniers jours d'une année d'enseignement.

6-5.02 L'enseignant doit aviser par écrit l'Employeur avant le 15 avril de la demande irrévocable de congé pour l'année d'enseignement suivante en y spécifiant les modalités de départ et de retour souhaitées. Si une demande est faite après le 15 avril pour l'année d'enseignement suivante, l'Employeur a la pleine et entière discrétion de décider d'accorder ou non le congé selon les modalités qu'il juge appropriées.

6-5.03 L'enseignant n'a droit qu'à un seul congé en vertu des articles 6-5.00 et 6-6.00 pendant la durée de la convention collective.

6-5.04 Le congé sans traitement est d'une durée maximale de deux (2) ans.

6-5.05 Un maximum de quatre (4) enseignants au total à la fois peuvent être en congé en vertu des articles 6-5.00 et 6-6.00.

Dans le cas où le nombre d'enseignants demandant un congé dépasse le nombre maximal de quatre (4) pour la période visée du congé, la priorité est accordée selon la date de dépôt de la demande écrite.

6-5.06 L'Employeur fait parvenir une réponse à l'enseignant qui a demandé un congé sans traitement dans les trente (30) jours de la date de réception de sa demande écrite.

6-5.07 Les modalités de départ et de retour de l'enseignant ayant obtenu un congé sans traitement ou un renouvellement d'un congé sans traitement doivent être précisées entre l'Employeur et l'enseignant concerné conformément aux dispositions du présent article.

6-5.08 Durant un congé sans traitement, l'enseignant accumule son ancienneté et conserve l'expérience qu'il détenait au moment de son départ.

Lorsque l'enseignant désire maintenir sa participation au régime d'assurance collective, les modalités prévues à la clause 6-2.09 s'appliquent.

De plus, si l'enseignant désire continuer de bénéficier des avantages découlant de son régime de retraite, il doit en assumer le coût total, le tout selon les dispositions prévues à la loi.

6-5.09 Au retour d'un congé sans traitement prévu au présent article, l'enseignant occupe le poste qu'il occuperait s'il était demeuré au service de l'Employeur, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et au processus d'affectation prévus à la présente convention.

6-6.00 Congé sabbatique à traitement différé

6-6.01 Le congé sabbatique à traitement différé a pour effet de permettre à un enseignant d'étaler son traitement d'une période de travail donnée sur une période plus longue comprenant la durée du congé. Il n'a pas pour but de fournir à l'enseignant des prestations au moment de sa retraite, ni de différer de l'impôt.

6-6.02 L'Employeur accorde à tout enseignant régulier ayant complété sa période de probation et possédant cinq (5) années d'ancienneté et plus, qui en fait la demande par écrit avant le 15 avril, un congé sabbatique à traitement différé. Le contrat débute alors au cours de l'année d'engagement suivante.

6-6.03 L'enseignant n'a droit qu'à un seul congé en vertu des articles 6-5.00 et 6-6.00 pendant la durée de la convention collective.

6-6.04 Un maximum de quatre (4) enseignants au total à la fois peuvent être en congé en vertu des articles 6-5.00 et 6-6.00.

Dans le cas où le nombre d'enseignants demandant un congé dépasse le nombre maximal de quatre (4) pour la période visée du congé, la priorité est accordée selon la date de dépôt de la demande écrite.

6-6.05 a) Les dispositions du présent 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.

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

6-6.06 L'Employeur et l'enseignant complètent et signent le contrat prévoyant les conditions et les modalités relatives au congé sabbatique à traitement différé, selon le modèle apparaissant à l'annexe M de la présente convention.

6-6.07 Le congé sabbatique est pris pendant la dernière année du contrat.

6-6.08 **Durée du congé sabbatique à traitement différé et prestation de travail**

Le congé sabbatique est d'une (1) année d'enseignement ou d'une demi-année ($\frac{1}{2}$) d'enseignement ; dans ce dernier cas, l'absence du travail doit être pour les cent (100) premiers ou les cent (100) derniers jours de travail de l'année d'enseignement.

6-6.09 Pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail de l'enseignant est la même que celle de tout autre enseignant.

6-6.10 À son retour, l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la présente convention.

6-6.11 Si le congé sabbatique est reporté, il doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle le traitement a commencé à être différé.

6-6.12 Le congé sabbatique ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit.

Droits et avantages

6-6.13 Pendant chacune des années d'engagement visées par le contrat, l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention. Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à la clause 6-6.27 du présent article. Le pourcentage de traitement différé ne peut cependant excéder trente-trois et un tiers pour cent ($33 \frac{1}{3} \%$) par année civile.

6-6.14 Sous réserve des dispositions prévues au présent article, pendant la durée du contrat et pour chacune des années d'engagement prévues, l'enseignant bénéficie des droits et des avantages dont il jouirait en vertu de la convention s'il était réellement en fonction chez l'Employeur. Notamment, pendant la durée du contrat et pour chacune des années d'engagement prévues, l'enseignant accumule ancienneté et expérience.

6-6.15 a) Pendant le congé sabbatique, l'enseignant n'a droit à aucune des primes et 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 des suppléments qui lui sont applicables.

- b) Pendant le congé sabbatique, l'enseignant n'accumule pas de congé de maladie.
- c) Pendant le congé sabbatique, l'enseignant ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du contrat.
- d) Chacune des années d'engagement visées par le contrat vaut comme période de service aux fins du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

6-6.16 **Retraite, désistement ou démission de l'enseignant**

Advenant la retraite, le désistement⁵ ou la démission de l'enseignant, le contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

- a) L'enseignant n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé) :

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

- b) Le congé sabbatique est en cours :

Le calcul du montant dû par l'Employeur à l'enseignant :

Montant reçu par l'enseignant durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'enseignant en application des clauses 6-6.13, 6-6.14 et 6-6.15 du présent article.

- c) Aux fins du RREGOP, les droits reconnus sont ceux que l'enseignant aurait eus s'il n'avait jamais adhéré au contrat.

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 est effectué à l'enseignant.

⁵ Dans le cas d'un congé sabbatique d'une (1) année d'enseignement, le désistement n'est pas permis entre le 1^{er} avril précédant immédiatement le congé et la fin de l'année d'engagement du congé. Dans le cas d'un congé sabbatique d'une demi-année (½) d'enseignement, le désistement n'est pas permis entre le 30^e jour précédant le congé et la fin de ce dernier.

6-6.17 **Congédiement de l'enseignant**

Advenant le congédiement de l'enseignant, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à la clause 6-6.16 s'appliquent.

6-6.18 **Congé sans traitement**

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

6-6.19 Si le total d'une ou des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin à la date où le total des absences atteint douze (12) mois et les dispositions prévues à la clause 6-6.16 s'appliquent.

6-6.20 **Non-réengagement de l'enseignant**

Advenant le non-réengagement de l'enseignant au 1^{er} juillet d'une année d'engagement comprise dans le contrat, celui-ci prend fin à cette date et les dispositions de la clause 6-6.16 s'appliquent.

6-6.21 **Mise à pied de l'enseignant**

Dans le cas où l'enseignant est mis à pied, le contrat prend fin à la date de mise à pied et les dispositions de la clause 6-6.16 s'appliquent.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) l'enseignant mis à pied est rappelé par l'Employeur avant le 1^{er} octobre de l'année d'enseignement suivant sa mise à pied ;
- b) dans le cas du congé d'une année, la date effective de la mise à pied coïncide avec le début de l'année du congé.

6-6.22 **Invalidité**

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 :

- a) Soit de continuer sa participation au contrat et de reporter le congé à un moment où il ne sera plus invalide sous réserve de la clause 6-6.11. L'enseignant a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur le traitement prévu au contrat.

S'il advenait que l'invalidité se poursuive durant la dernière année du contrat ou la dernière demi-année (½) du contrat dans le cas du congé d'une demi-année (½), celui-ci peut alors être interrompu avant que ne débute le congé, jusqu'à la fin de l'invalidité, sous réserve de la clause 6-6.11. Durant cette période d'interruption, l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

- b) 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.

6-6.23 L'Invalidité survient au cours du congé sabbatique :

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

L'enseignant a droit, durant son congé sabbatique, au traitement déterminé dans le contrat. À compter de la date de retour au travail, s'il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

6-6.24 **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 à la clause 6-6.16 s'appliquent.

6-6.25 **Congé de maternité, congé d'adoption et congé de paternité**

Le congé sabbatique ne peut être interrompu pour permettre la prise d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité.

- a) Le congé survient avant et se termine avant 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 convention pour le congé de maternité, d'adoption ou de paternité s'appliquent.

- b) 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 d'enseignement sous réserve de la clause 6-6.11 ;
2. soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de la clause 6-6.16 s'appliquent.

6-6.26 Accident du travail et maladie professionnelle

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'enseignant se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- a) suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail, étant entendu que le contrat prend fin après deux (2) ans de suspension ;
- b) mettre fin au contrat à la date de l'événement.

La clause 6-6.16 s'applique lorsque le contrat prend fin.

6-6.27 Pourcentage du traitement

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.

Le congé est d'une (1) année :

- Si le contrat est de trois (3) ans : 66,66 % du traitement ;
- Si le contrat est de quatre (4) ans : 75 % du traitement ;
- Si le contrat est de cinq (5) ans : 80 % du traitement.

6-6.28 Compte spécial en fidéicommis

Conformément aux dispositions du contrat, apparaissant à l'annexe M, les montants différés par l'enseignant, par application de la clause 6-6.27, 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.

6-6.29 **Rôle de l'Employeur**

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

- a) la remise à l'enseignant des documents et des formulaires relatifs au congé sabbatique à traitement différé ;
- b) le précompte nécessaire sur le traitement des cotisations, des primes et des autres montants requis sur le traitement pendant la phase de travail et la remise de ces sommes aux institutions concernées ;
- c) la retenue des montants différés du traitement et la remise de ces sommes dans le compte spécial en fidéicommiss prévu à cet effet ;
- d) la transmission des renseignements demandés pour la tenue à jour du dossier de l'enseignant participant. L'Employeur s'engage à soumettre le présent régime de congé sabbatique à traitement différé au Conseil du trésor (Direction des régimes collectifs et de l'actuariat) pour approbation, en regard des lois de l'impôt du Québec et d'assujettissement à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA). L'Employeur remet au Syndicat une copie de la confirmation écrite de l'enregistrement du présent régime de congé sabbatique au Conseil du trésor.

6-7.00 **Responsabilité civile**

6-7.01 L'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout enseignant dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail chez l'Employeur ou hors de son établissement (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignant s'occupe d'activités acceptées par l'Employeur à l'intérieur ou à l'extérieur de son établissement) et convient de n'exercer, contre l'enseignant, aucune réclamation à cet égard, sauf si un tribunal civil le déclare coupable de négligence grossière ou de faute lourde.

6-7.02 L'enseignant visé par la clause 6-7.01 peut s'absenter sans perte de traitement pour assister aux séances d'audition du tribunal siégeant dans la cause, dans la mesure où cet enseignant n'a pas été suspendu par l'Employeur.

6-7.03 L'Employeur convient, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière, d'indemniser l'enseignant de toute obligation qu'un jugement lui impose en raison de la perte ou du dommage causé par le fait de l'exercice de ses fonctions, en tant qu'enseignant, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'enseignant n'est pas déjà indemnisé d'une autre source.

6-8.00 Perfectionnement

- 6-8.01 Durant la présente convention, l'Employeur propose aux enseignants un plan institutionnel de perfectionnement et de formation continue.
- 6-8.02 Afin d'améliorer les cours et les services à la clientèle étudiante, l'Employeur encourage les enseignants à se perfectionner de la façon suivante :
- a) par les stages et les congrès, autorisés par l'Employeur, celui-ci débourse tous les frais, sur présentation de pièces justificatives selon les montants alloués prévus ;
 - b) par les cours autorisés par l'Employeur, celui-ci rembourse à cinquante pour cent (50 %) des droits de scolarité sur présentation d'une attestation de réussite.
- 6-8.03 L'Employeur juge de la pertinence et de la fréquence de ces cours, stages et congrès et il s'assure que la personne salariée profite d'abord des rencontres et des stages offerts par la Fédération des établissements d'enseignement privés (FEEP).
- 6-8.04 L'enseignant est responsable financièrement de ses adhésions à des associations et de ses abonnements.
- 6-8.05 L'Employeur établit avant chaque début d'année d'enseignement sa politique de perfectionnement et elle fait l'objet d'une consultation auprès du comité de relations du travail (CRT).
- 6-8.06 L'enseignant qui participe à un programme ou à une activité de perfectionnement lors d'une journée de travail est réputé être au travail aux fins de rémunération et d'application de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001).
- 6-8.07 Afin de répondre aux besoins individuels et collectifs de perfectionnement des enseignants, le Collège affecte annuellement une partie de son budget de perfectionnement à la formation des enseignant 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 minimalement le pourcentage, prévu à la Loi, 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.

6-9.00 Régime de retraite

- 6-9.01 Tout enseignant participe au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) dispensé par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance (CARRA) aux conditions et obligations qu'elle prévoit.
- 6-9.02 L'Employeur s'engage à percevoir les cotisations de tout enseignant qui contribue au régime de retraite précité. L'Employeur fait régulièrement parvenir ces cotisations où il se doit et à qui de droit, le tout selon les prescriptions de la loi.

6-10.00 Régime de mise à la retraite de façon progressive

- 6-10.01 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 semaine régulière de travail ou de son équivalent sur une année scolaire.
- 6-10.02 Seul l'enseignant à temps complet participant au RREGOP peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
- 6-10.03 Aux fins du présent article, le mot « entente » signifie l'entente mentionnée à l'annexe N.
- 6-10.04 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 pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

L'enseignant signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à l'Employeur.

- 6-10.05
- a) L'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit à l'Employeur avant le 1^{er} avril précédant l'année d'enseignement 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 à l'Employeur 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.

- 6-10.06 L'octroi d'une demande visant la mise à la retraite de façon progressive est du ressort de l'Employeur ; cependant, dans le cas de refus, l'Employeur lui en fournit les raisons, si l'enseignant en fait la demande.
- 6-10.07 Sous réserve de la clause 6-10.01, l'Employeur peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignant pour tenir compte de l'organisation de l'école ou de l'enseignement ; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre l'Employeur et l'enseignant.
- Pendant la durée de l'entente, l'Employeur répartit la tâche de l'enseignant en tenant compte du pourcentage de temps travaillé ; la répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.
- 6-10.08 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 de l'enseignant à temps complet.
- 6-10.09 Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.
- 6-10.10 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 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.
- 6-10.11 La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins du RREGOP.
- 6-10.12 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant et l'Employeur doivent verser les 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.
- 6-10.13 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant accumule ancienneté et expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 6-10.14 L'enseignant a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
- 6-10.15 Advenant la retraite, la démission, le renvoi, le non-réengagement ou le décès de l'enseignant, l'entente prend fin à la date de l'événement.

Sous réserve de circonstances déterminées par règlement⁶, l'enseignant démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente (rf. annexe N).

6-10.16 L'Employeur et l'enseignant signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

6-11.00 Frais de séjour et déplacement

6-11.01 Après autorisation, l'enseignant qui utilise son automobile dans le cadre de son travail a droit à un remboursement au taux de 0,42 \$ par kilomètre effectivement parcouru (aller et retour).

Cependant, pour les déplacements où l'Employeur autorise seulement un autre moyen de transport, les coûts effectivement encourus sont remboursables sur présentation d'une pièce justificative.

6-11.02 L'Employeur maintient la politique actuelle concernant le remboursement des frais de repas, de séjour et de stationnement.

6-11.03 Advenant que le repas soit offert sur les lieux d'une formation dans le cadre de l'article 6-8.00 (rf. perfectionnement), si le montant relatif au prix de ce repas est supérieur à celui prévu à la politique du Collège (rf. clause 6-11.02), les frais réels dudit repas sont remboursés intégralement par l'Employeur.

6-11.04 Les sommes dues en vertu du présent article sont payées dans un délai maximum de deux (2) semaines.

⁶ À la date de la signature des présentes, il s'agit des articles 29.1 et 29.3 du Règlement d'application de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10, r.2).

Chapitre 7-0.00 Rémunération

7-1.00 Taux et échelles de traitement

7-1.01 L'Employeur applique aux enseignants les taux et échelles de traitement applicables aux enseignants de commissions scolaires du secteur public, niveau secondaire.

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 et échelles de traitement applicables aux enseignants de commissions scolaires du secteur public ainsi que leur indexation ou octroi de montants.

Toutefois, malgré ce qui précède, il est entendu que toute majoration de ces taux et échelles de traitement est conditionnelle à l'ajustement des subventions du Ministère que l'Employeur perçoit afin de tenir compte de ses coûts de convention collective.

7-1.02 L'enseignant a droit au traitement prévu aux taux et échelles de traitement prévus à l'annexe H, selon la catégorie dans laquelle il est classé d'après son expérience et sa scolarité. Toutefois, pendant la durée de la présente convention, un enseignant ne se voit pas reconnaître, aux fins de traitement, plus de dix-huit (18) années de scolarité.

7-1.03 L'enseignant à temps partiel ou l'enseignant en congé sans traitement (rf. clause 5-1.12, article 6-5.00) a droit à un pourcentage du traitement au prorata de la tâche qu'il assume par rapport à une tâche complète et ce, telle qu'elle est établie à l'article 8-6.00.

7-1.04 Aucun dépassement à la charge maximale d'enseignement ou de la tâche éducative n'est permis à moins d'une autorisation expresse de l'enseignant concerné.

Après approbation de l'Employeur, tout dépassement de la tâche éducative ou complémentaire, sur la base du nombre d'heures par semaine, est rémunéré selon le plan de traitement en vigueur à raison de 0,42 \$ la minute.

Cependant, l'enseignant peut demander, au moment de l'autorisation expresse à l'Employeur, en lieu et place de la compensation monétaire décrite ci-dessus, une reconnaissance de temps selon le barème : « *temps dépassement de tâches x 1* » pour lequel l'enseignant n'a pas à se présenter au travail. Cette compensation en temps s'applique, au choix de l'Employeur, aux heures de surveillance des examens de fin d'année, au temps d'encadrement ou aux journées pédagogiques. À défaut, la compensation monétaire s'applique.

Malgré ce qui précède, les périodes d'enseignement en surplus de la tâche éducative sont rémunérées au taux horaire de l'enseignant remplaçant indiqué à l'annexe J.

Si l'enseignant ne fait que surveiller pendant une période, il est rémunéré selon le taux de surveillance en vigueur indiqué à l'annexe K. Toutefois, lorsque l'enseignant est affecté pour une période dans une discipline d'un champ d'enseignement dans lequel il est réputé avoir la compétence (rf. clause 1-2.11 et annexe R), celui-ci est rémunéré au taux horaire de l'enseignant remplaçant indiqué à l'annexe J.

Les parties conviennent de se référer aux modalités relatives à la rémunération et à la compensation applicables aux enseignants en situation de dépassement indiquées à l'annexe S des présentes.

7-1.05 L'enseignant à la leçon est rémunéré, pour chacune des heures de travail qu'il effectue, aux taux horaire applicables aux « *enseignants à la leçon* » des commissions scolaires indiquées à l'annexe I.

L'enseignant à la leçon a droit au traitement prévu aux taux horaire selon la catégorie dans laquelle il est classé d'après son expérience et sa scolarité ; ces taux incluent les avantages sociaux prévus à la présente convention.

7-1.06 L'enseignant remplaçant est rémunéré, pour chacune des heures qu'il effectue, aux taux horaire applicables prévus à l'annexe J ; ces taux incluent les avantages sociaux prévus à la convention.

Toutefois, malgré ce qui précède, l'enseignant remplaçant qui effectue une affectation temporaire est rémunéré sur une base horaire selon les modalités prévues à l'alinéa précédent si le remplacement est pour une durée égale ou inférieure à vingt (20) jours ouvrables. Si l'affectation est pour une durée supérieure à vingt (20) jours ouvrables, il est rémunéré conformément aux clauses 7-1.02 et 7-1.03.

7-1.07 Sous réserve des dispositions prévues au cinquième (5^e) alinéa de la clause 7-1.04, l'enseignant affecté à une tâche de surveillance est rémunéré aux taux en vigueur indiqués à l'annexe K ; ces taux incluent les avantages sociaux prévus à la présente convention.

7-2.00 Conditions particulières relatives à la rémunération des enseignants

7-2.01 Sous réserve de la pratique actuellement en vigueur au Collège ainsi que des dispositions prévues à la clause 7-1.02, pendant la durée de la présente convention, et jusqu'à la date de son renouvellement, les parties conviennent d'appliquer les paramètres relatifs à la reconnaissance des années d'expérience, à l'évaluation de la scolarité, ainsi qu'aux règles de

classement et de reclassement, convenus entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente.

7-3.00 Versement du traitement

7-3.01 L'enseignant à temps complet de même que l'enseignant à temps partiel engagés pour un contrat annuel reçoivent leur traitement annuel selon les modalités suivantes:

- a) tous les deux (2) jeudis de l'année d'enseignement, l'enseignant reçoit un vingt-sixième ($1/26^{\text{e}}$) de son traitement annuel ;
- b) le dernier versement sera remis à l'enseignant au plus tard le 30 juin ;
- c) malgré le paragraphe a), le dernier versement d'une année d'enseignement doit être ajusté de sorte que l'enseignant reçoive, pour cette année d'enseignement, un deux-centième ($1/200^{\text{e}}$) de son salaire annuel, applicable pour chaque jour de travail qu'il a effectué durant cette année d'enseignement. Toutefois, les parties peuvent en convenir autrement conformément aux dispositions de la clause 7-3.06.

7-3.02 Lorsqu'un jeudi coïncide avec un jour férié et chômé, l'Employeur effectue le versement du traitement le dernier jour ouvrable précédant ce jeudi.

7-3.03 L'enseignant rémunéré au taux horaire reçoit son traitement au plus tard le vingt et unième (21^{e}) jour qui suit sa prestation de travail.

7-3.04 La paie de l'enseignant lui est versée par dépôt direct dans l'institution bancaire de son choix.

7-3.05 Les renseignements accompagnant la paie doivent indiquer, notamment :

- a) le nom de l'Employeur ;
- b) les nom et prénom de l'enseignant ;
- c) le nombre de périodes payées au taux horaire, selon le cas ;
- d) le traitement brut et le traitement net ;
- e) la cotisation syndicale ;
- f) les retenues aux fins d'impôts ;
- g) la cotisation au régime de retraite ;
- h) la cotisation au régime des rentes du Québec ;

- i) la cotisation à l'assurance-emploi ;
- j) la cotisation au régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ;
- k) la période concernée ;
- l) le cumulatif des gains et déductions ;
- m) à compter de la mi-novembre de chaque année, l'état périodique de la banque annuelle de congés de maladie (rf. clause 6-3.02).

7-3.06 Lorsque l'Employeur prévoit une interruption dans la continuité du versement du salaire aux deux (2) semaines, en raison de l'absence de concordance entre le calendrier civil et l'obligation de verser le salaire en vingt-six (26) versements égaux, tel qu'indiqué à la clause 7-3.01, les parties se rencontrent et conviennent de modalités pour pallier une telle interruption.

7-3.07 Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un enseignant, il lui est possible de la faire rectifier sur la paie suivante. Toutefois, s'il manque par erreur plus de cent dollars (100 \$) sur la paie d'un enseignant, l'Employeur lui verse le plus tôt possible une avance approximative égale au montant manquant et l'erreur est corrigée sur la paie suivante compte tenu de l'avance versée.

7-3.08 Si l'Employeur a remis plus d'argent sur un versement salarial régulier que ce que l'enseignant aurait dû recevoir sans qu'il ne soit fautif, l'Employeur déduit sur chaque paie un montant n'excédant pas vingt pour cent (20 %) du traitement brut de la période de paie.

7-3.09 Si une erreur de remises reliées aux déductions normalement exigibles à un organisme est constatée, l'Employeur déduit sur chaque paie un montant n'excédant pas vingt pour cent (20 %) du traitement brut de la période de paie.

Chapitre 8-0.00 Tâche professionnelle d'enseignement et aménagement

8-1.00 Principes généraux

8-1.01 Les conditions d'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 l'Employeur et les enseignants ont l'obligation de lui donner.

8-1.02 L'enseignant doit faire les démarches appropriées pour la préparation et la présentation de ses cours en accord avec les politiques et les pratiques de l'Employeur.

8-1.03 L'Employeur et l'enseignant s'engagent à respecter la confidentialité des informations fournies ou obtenues sous le sceau de la confidentialité dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions et responsabilités respectives, à moins que la divulgation ne soit exigée ou autorisée par la loi.

8-1.04 Les parties reconnaissent que le succès du Collège dépend du soin et de la qualité du travail réalisé par son personnel.

Chez les enseignants, ce soin et cette qualité de travail se caractérisent, entre autres, par les éléments suivants :

- a) le maintien et le développement des compétences professionnelles en termes de connaissances et d'habileté ;
- b) la qualité de la préparation des cours ;
- c) la qualité de l'enseignement, de la transmission des connaissances et des valeurs incluant l'encadrement des élèves ;
- d) l'engagement des enseignants à participer activement à la vie scolaire.

8-1.05 Autonomie professionnelle

Aux fins de l'atteinte des objectifs prévus à la clause 1-1.01 de la convention, le personnel enseignant jouit, sous réserve des dispositions de la présente convention, de l'autonomie professionnelle nécessaire à l'atteinte et au respect de la mission de l'Employeur et du ministère.

À cet effet, dans l'exercice de sa profession, l'enseignant partage avec l'Employeur, les élèves et leurs parents la responsabilité de la réalisation du projet éducatif.

8-2.00 Devoirs de l'enseignant

8-2.01 Il est du devoir de l'enseignant :

- a) de contribuer à la formation intellectuelle et au développement intégral de la personnalité de chaque élève qui lui est confié ;
- b) de collaborer à développer chez chaque élève qui lui est confié le goût d'apprendre ;
- c) de prendre les moyens appropriés pour aider à développer chez ses élèves le respect des droits de la personne ;
- d) d'agir d'une manière juste et impartiale dans ses relations avec ses élèves ;
- e) de prendre les mesures nécessaires pour promouvoir la qualité de la langue écrite et parlée ;
- f) de prendre des mesures appropriées qui lui permettent d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle ;
- g) de collaborer à l'intégration des futurs enseignants et à l'accompagnement des enseignants en début de carrière ;
- h) en référence aux dispositions indiquées à l'article 22 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q., c.l-13.3), il est du devoir de l'enseignant, notamment, de dispenser des activités d'apprentissage et de formation aux élèves ainsi que de participer au développement de la vie étudiante et ce, en respectant le projet éducatif du Collège ;
- i) en considérant les dispositions prévues à la clause 2-2.03, de respecter les règlements du Collège en vigueur, notamment, les règles relatives à la *Politique d'utilisation des technologies de l'information et des communications* concernant l'utilisation des médias sociaux par les membres du personnel du Collège.

8-2.02 Dans le cadre des devoirs prévus à 8-2.01, les attributions caractéristiques de l'enseignant sont notamment de :

- a) préparer, présenter et dispenser des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés ;
- b) collaborer avec la direction en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève ;

- c) organiser et superviser les activités du midi prévues à la tâche éducative ;
- d) assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves ;
- e) participer, comme maître associé, sur recommandation de la direction, à la supervision de stages en milieu de travail ;
- f) évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à l'autorité compétente et aux parents selon le système en vigueur ;
- g) assurer une surveillance efficace du début jusqu'à la fin des périodes où il donne l'enseignement ;
- h) surveiller la conduite des élèves qui lui sont confiés ainsi que celle des autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence ;
- i) contrôler les retards et les absences de ses élèves et en faire rapport à l'autorité compétente selon le système en vigueur ;
- j) respecter les diverses échéances administratives ;
- k) participer aux réunions en relation avec son travail ;
- l) s'acquitter d'autres fonctions qui peuvent normalement être attribuées à du personnel enseignant ;
- m) s'engager à appliquer auprès des élèves les exigences du Code de vie du Collège ainsi que de faire rapport à son supérieur immédiat de tout incident, tout événement ou autre fait nécessitant une intervention ou une connaissance de l'Employeur ;
- n) d'exécuter son travail avec prudence et diligence, d'agir avec loyauté et ne pas faire usage d'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution de son travail ;
- o) participer au processus d'évaluation en vigueur au Collège ;
- p) s'acquitter, selon un standard élevé de professionnalisme, de toutes ses obligations liées à la fonction éducative et, de façon générale, dans toute situation où l'enseignant représente l'Employeur ;
- q) répondre aux appels ou aux courriers électroniques des parents à l'intérieur d'un délai de quarante-huit (48) heures (deux (2) jours ouvrables) ;

- r) veiller à mettre à jour, minimalement une fois par semaine sur le *Pluriportail*, les résultats des élèves et la liste des tâches qui leur sont destinés ;
- s) à la demande de la direction des services pédagogiques, compléter, le cas échéant, les formulaires requis au processus d'évaluation de diagnostic d'un élève en difficulté.

8-3.00 Année d'enseignement

- 8-3.01 L'année d'enseignement d'un enseignant à temps complet comprend deux cents (200) jours de travail à l'intérieur d'une année d'engagement de douze (12) mois, répartis environ entre le 22 août et le 30 juin suivant.
- 8-3.02 Au plus tard le 15 juin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat et à chaque enseignant le calendrier scolaire qu'il a déterminé pour l'année d'enseignement suivante.

8-4.00 Durée et horaire des activités professionnelles

- 8-4.01 L'horaire quotidien de travail de l'enseignant, en application de la tâche éducative, est réparti sur un maximum de huit (8) heures consécutives, soit normalement entre 8 h 30 et 16 h 30.

Cette plage peut être modifiée par l'Employeur, après avoir avisé au préalable le Syndicat, pour assurer la tenue d'une activité scolaire lors d'une journée d'activités culturelles, sportives ou autres.
- 8-4.02 L'enseignant dispose d'une période d'au moins cinquante (50) minutes pour dîner. Cette période ne peut excéder soixante (60) minutes.
- 8-4.03 Le calendrier scolaire prévoit une semaine de relâche à chaque année d'enseignement.
- 8-4.04 L'enseignant ne peut modifier l'horaire des périodes d'enseignement ou des activités de sa charge d'enseignement sans le consentement écrit de l'Employeur.
- 8-4.05 Les activités suivantes font partie de la tâche de l'enseignant :
 - a) la participation à un maximum de trois (3) rencontres parents-enseignants en dehors des heures normales de travail ;
 - b) la participation à un maximum de six (6) rencontres collectives d'une durée de quatre-vingt-dix (90) minutes chacune se tenant immédiatement à la fin des cours ;

- c) la participation à des journées pédagogiques couvrant la différence entre les deux cents (200) jours de travail et les jours de présence des élèves. Nonobstant les dispositions prévues à la clause 8-4.01, l'horaire quotidien de travail de l'enseignant, pendant les journées pédagogiques, se situe entre 9 h et 12 h ainsi qu'entre 13 h 30 et 16 h ;
- d) la participation à l'équivalent de six (6) journées d'activités organisées par le secteur de la vie étudiante. Ces activités se déroulent soit au Collège, soit à l'extérieur du Collège, et ce, à l'intérieur de la plage horaire définie à la clause 8-4.01.

La participation à une activité qui dépasse la plage horaire définie à la clause 8-4.01 s'effectue d'abord de manière volontaire, selon ce qui suit : l'enseignant informera l'Employeur de ses 1^{er} et 2^e choix lors des inscriptions aux activités. S'il n'y a pas suffisamment d'enseignants volontaires suivant les besoins du Collège pour assurer le bon fonctionnement d'une telle activité, l'Employeur affecte le nombre nécessaire d'enseignants en commençant par le moins ancien inscrit à la liste d'ancienneté. D'une année à l'autre, l'Employeur affecte des enseignants jusqu'au plus ancien sur la liste avant de recommencer à en affecter en partant du moins ancien.

Tout enseignant ainsi affecté peut demander à être dispensé d'une telle affectation pour des raisons de santé, familiale ou toute autre raison jugée valable par l'Employeur. L'Employeur peut demander à l'enseignant de fournir tout document pour justifier cette dispense.

La participation à une activité qui entraîne un dépassement à la plage horaire habituelle prévue à la clause 8-4.01 est compensée conformément aux dispositions prévues à la clause 7-1.04. À cet effet, le Collège met à la disposition du personnel enseignant en dépassement de tâche un formulaire permettant de consigner l'heure du début et de la fin de la journée de travail ;

- e) la participation annuelle à une soirée *gala méritas*. En cas d'absence de l'enseignant à cette soirée, ce dernier offre au Collège une disponibilité équivalente à deux (2) heures de surveillance.

8-4.06 Nonobstant les dispositions prévues à la clause 8-4.05, les modalités suivantes s'appliquent à l'enseignant autre que l'enseignant à temps complet :

- a) la participation à un maximum de trois (3) rencontres parents-enseignants en dehors des heures normales de travail ;

- b) la participation au prorata, par rapport à une tâche à temps complet, des rencontres collectives prévues au paragraphe b) de la clause 8-4.05 ;
- c) la participation, au prorata d'une tâche à temps complet (au nombre entier supérieur), à des journées pédagogiques couvrant la différence entre les deux cents (200) jours de travail et les jours de présence des élèves. À cet effet, l'Employeur détermine au début de l'année d'enseignement les journées pédagogiques où l'enseignant est tenu d'être présent au Collège ;
- d) la participation au prorata aux journées d'activités organisées par le secteur de la vie étudiante, prévues au paragraphe d) de la clause 8-4.05, selon les modalités qui suivent :

% de la tâche éducative à temps complet	Nombre de journées d'activités
88 % à 100 %	6
76 % à 87 %	5
64 % à 75 %	4
52 % à 63 %	3
40 % à 51 %	2
28 % à 39 %	1
27 % et moins	0

8-4.07 L'enseignant participe, sur demande de l'Employeur, à une journée portes ouvertes par année d'enseignement. Cette activité peut se tenir le samedi ou le dimanche, un jour chômé et payé ou dans la soirée.

Lorsqu'une activité est tenue le samedi ou le dimanche, un jour chômé et payé ou dans la soirée, ce temps de présence est compensé par un temps équivalent lors d'une journée pédagogique où l'enseignant n'est pas tenu d'être présent au Collège.

L'Employeur informe, dès que possible, l'enseignant de l'heure et de la date d'utilisation par l'enseignant de la compensation décrite ci-dessus.

8-4.08 Le temps de présence compensé selon les dispositions de la clause 8-4.07 ne s'applique pas aux rencontres de présentation entre les parents et les enseignants au début de l'année d'enseignement.

8-5.00 Semaine régulière de travail

8-5.01 La semaine régulière de travail de l'enseignant à temps complet est de trente-deux (32) heures.

8-6.00 Tâches de l'enseignant

8-6.01 Les tâches de l'enseignant sont d'une durée de trente-deux (32) heures par semaine. Toutefois, ces tâches s'évaluent en termes de périodes d'une durée de soixante-quinze (75) minutes sur un cycle calculé sur une période de neuf (9) jours selon les équivalences indiquées au tableau suivant :

Tâches de l'enseignant	Nombre d'heures par semaine	Nombre de périodes de 75 minutes sur un cycle de 9 jours
Tâche éducative	20	28,8
Cours et leçons	(17)	(25)
Tâches éducatives autres que cours et leçons	(3)	(3,8)
Tâche complémentaire	7	10,08
Temps de travail de nature personnelle	5	7,2
Total	32	46,08

8-6.02 Les tâches de l'enseignant sont composées des éléments suivants :

- a) la tâche éducative signifie la période de temps consacrée à l'enseignement (cours et leçon), l'encadrement, aux activités du midi, au titulariat, à la récupération et à la surveillance.

Aux fins du présent paragraphe, après l'assignation des minutes d'encadrement par cycle, les minutes résiduelles sont réparties selon les modalités qui suivent :

- cinq (5) à dix (10) minutes : aucun ajustement applicable ;
- onze (11) à trente-neuf (39) minutes :

1. cette situation peut être extensionnée jusqu'à quarante (40) minutes et, en conséquence, une rémunération de la différence s'applique ;

ou

2. l'enseignant peut cumuler les minutes résiduelles jusqu'à un maximum de deux (2) heures à la fois aux fins d'utilisation.

b) la tâche complémentaire signifie la période de temps consacrée aux tâches et fonctions indiquées à la clause 8-2.02 à l'exclusion de la tâche éducative, sous réserve de la clause 8-6.03 ; elle comprend, par exemple, la surveillance de l'accueil et des déplacements, les réunions en relation avec le travail, la préparation de cours et de corrections d'examens ;

c) le temps de travail de nature personnelle.

8-6.03 Selon la nature de la tâche complémentaire, les périodes de travail comprises dans la tâche complémentaire peuvent s'effectuer à l'extérieur du Collège.

Toutefois, selon les besoins de l'Employeur, l'enseignant est tenu d'être présent au Collège, notamment aux réunions en relation avec le travail qui sont dûment convoquées.

8-6.04 À l'intérieur de sa tâche complémentaire, l'enseignant à temps complet est tenu d'offrir à l'Employeur une disponibilité aux fins d'effectuer, dans des circonstances occasionnelles, trois (3) périodes de suppléance ou de surveillance par année d'enseignement, et ce, sans compensation.

Ces périodes sont déterminées par le Collège après un préavis (appel téléphonique, avis verbal, signification à la messagerie ou par courrier électronique) à l'enseignant, dans la mesure du possible, au moins vingt-quatre (24) heures ouvrables à l'avance. Il est entendu que cette détermination doit tenir compte des disponibilités exprimées par l'enseignant au début de l'année scolaire et, pendant ces disponibilités, l'enseignant n'est pas tenu d'être présent au Collège.

Pour l'enseignant autre que celui à temps complet, les dispositions prévues à la présente clause s'appliquent au prorata (au nombre entier) d'une tâche à temps complet.

8-6.05 Modalités particulières relatives aux activités organisées par le secteur de la vie étudiante ou de la pastorale

Lorsqu'une activité organisée par le secteur de la vie étudiante ou de la pastorale d'un groupe d'élèves coïncide avec une période d'enseignement d'un enseignant non-participant à ladite activité, ce dernier doit reprendre en temps une période de suppléance ou de surveillance pour chaque période d'enseignement annulée. Toutefois, cette reprise en temps ne peut s'effectuer au-delà de la même journée où a lieu l'activité étudiante ou de la pastorale concernée.

Les dispositions prévues à la présente clause sont applicables à compter de la date de la signature de la présente convention collective. Toutefois, la banque en temps accumulée depuis le début de l'année d'enseignement 2015-2016 jusqu'à la date de la signature des présentes, issue de la pratique antérieure aux présentes, peut être utilisée par l'Employeur sans toutefois dépasser l'année d'enseignement de référence (rf. 2015-2016).

8-6.06 La tâche relative à l'accomplissement du temps de travail de nature personnelle comprend, entre autres, les activités suivantes :

- a) les tâches décidées par l'enseignant ;
- b) la préparation de cours et la correction d'examens ;
- c) le suivi auprès des parents.

Il revient à l'enseignant de déterminer quel travail il accomplit au cours des périodes de travail de nature personnelle qui sont comprises aux paragraphes a), b) et c) de la présente clause. L'accomplissement des tâches de nature personnelle s'effectue au moment décidé par l'enseignant, à l'extérieur du Collège sauf si l'enseignant en décide autrement.

8-6.07 Aux fins du présent article, pour l'enseignant qui n'est pas un enseignant à temps complet, le nombre d'heures par semaine ou les périodes de travail réparties sur un cycle de neuf (9) jours sont établis au prorata d'une tâche à cent pour cent (100 %).

8-6.08

Aux fins de la comptabilisation de la tâche éducative prévue au présent article, les parties conviennent des équivalences suivantes :

Charge de travail	Équivalences en périodes d'enseignement et/ou d'encadrement	Temps en minutes
1 enseignement	3 encadrements	120
1 titulariat 1 groupe	2 enseignements + 1 activité parascolaire ou de récupération + 25 minutes	315
	2 enseignements + 1 encadrement + 35 minutes	315
	2 enseignements + 75 minutes	315
	1 enseignement + 3 activités parascolaires ou de récupération + 1 encadrement + 5 minutes	315
	1 enseignement + 3 activités parascolaires ou de récupération + 45 minutes	315
	1 enseignement + 2 activités parascolaires ou de récupération + 2 encadrements + 15 minutes	315
	1 enseignement + 1 activité parascolaire ou de récupération + 3 encadrements + 25 minutes	315
	1 enseignement + 4 encadrements + 35 minutes	315
	6 activités parascolaires ou de récupération + 15 minutes	315
	5 activités parascolaires ou de récupération + 1 encadrement + 25 minutes	315
7 encadrements + 35 minutes	315	
1 titulariat ½ groupe	3,5 encadrements + 35 minutes	175
1 activité parascolaire (1 fois/cycle)	1,25 encadrement	50
1 récupération (1 fois/cycle)	1,25 encadrement	50
1 surveillance	1 encadrement	40

8-6.09

Malgré ce qui est prévu aux clauses 8-6.01 et suivantes, durant la période des examens de fin d'année, l'enseignant doit être disponible durant dix-huit (18) heures sur une période de huit (8) jours afin d'assumer la surveillance des élèves durant lesdits examens.

Si le nombre de jours d'examens est différent, le nombre d'heures de surveillance est déterminé proportionnellement (au nombre entier supérieur).

Pour l'enseignant à temps partiel, le nombre d'heures de disponibilité est établi de la façon suivante :

- 2,25 heures / jour X nombre de jour(s) d'examens X % d'une tâche à temps complet (arrondie au nombre entier supérieur).

8-7.00 Répartition des charges d'enseignement

8-7.01 L'Employeur procède à l'affectation des charges d'enseignement aux enseignants dans le respect des dispositions du présent article.

8-7.02 L'Employeur applique les critères de compétence définis à la clause 1-2.11 en se référant au tableau de reconnaissance des compétences apparaissant à l'annexe R.

8-7.03 Parmi les enseignants qui répondent aux critères de compétence, l'Employeur respecte l'ordre d'ancienneté.

8-7.04 L'Employeur établit une répartition équitable des charges d'enseignement en évitant, dans la mesure du possible, qu'un enseignant ait plus de trois (3) préparations de cours différentes.

8-7.05 Le ou vers le 15 avril de chaque année, l'Employeur fournit à tous les enseignants et au Syndicat, aux fins de consultation et de demandes de modifications, le tableau de reconnaissance des compétences prévu à l'annexe R, mis à jour le cas échéant. De plus, le calendrier des démarches à effectuer est aussi remis en même temps.

8-7.06 Par la suite, les enseignants se rencontrent par champ d'enseignement aux fins de discussion, selon les horaires de rencontres proposées par l'Employeur. Ces rencontres doivent permettre aux enseignants d'analyser les heures d'enseignement disponibles selon les consignes indiquées par la direction du Collège. Les discussions relatives à la tâche d'enseignement et au titulariat doivent permettre d'établir des projets de tâches tout en respectant l'ancienneté.

Pour les disciplines du champ 13, l'enseignant qui a initié un projet de cours possède, s'il le désire, une priorité d'affectation à ce cours.

8-7.07 Les projets de tâches sont soumis dès la fin des rencontres à l'Employeur aux fins d'analyse et d'approbation.

8-7.08 Les projets de tâches sont confirmés par l'Employeur le plus tôt possible à la suite de rencontres individuelles établissant le temps d'encadrement attribué à chaque enseignant.

8-8.00 Remplacement ou surveillance

8-8.01 Lorsque l'Employeur décide de combler une absence, il détermine s'il doit retenir les services d'un enseignant remplaçant ou s'il s'agit d'une affectation de surveillance, en tenant compte de sa compétence et de son ancienneté, et ce, en considérant les dispositions prévues au cinquième (5^e) alinéa de la clause 7-1.04. Aux fins de la présente convention, toute affectation de surveillance ne constitue pas une tâche où l'enseignant dispense de l'enseignement.

8-9.00 Groupe d'élèves

8-9.01 Le nombre d'élèves par groupe ou par classe est de trente-quatre (34) sans jamais dépasser trente-huit (38).

8-9.02 Dans des circonstances où le nombre d'élèves excède trente-quatre (34), l'enseignant reçoit une compensation **C** salariale selon les modalités suivantes :

- a) le 35^e élève équivaut à 0,75 élève ;
- b) le 36^e élève équivaut à 1 élève ;
- c) les 2 élèves suivants équivalant à 1,25 élève.

Cette compensation se calcule selon la formule suivante :

$$C = \frac{40,5 \times N^7 \times D^8 \times 20 \times 1,00 \$}{30}$$

8-9.03 Toute situation exceptionnelle de dépassement de trente-huit (38) élèves par groupe ou par classe, résultant d'une problématique relative à l'organisation scolaire, doit être obligatoirement soumise au comité de relations du travail (CRT) aux fins d'une entente particulière pour l'enseignant visé, et ce, en considérant, notamment, les options suivantes :

- une assistance en classe ;
- un retranchement d'élèves du groupe visé pour leur permettre de participer à des activités de renforcement dans une autre matière ;
- une compensation administrative relative à l'aménagement de la tâche de l'enseignant visé ;
- une compensation financière additionnelle.

⁷ N : nombre d'élèves excédant trente-quatre (34).

⁸ D : durée d'enseignement assumée auprès d'un ou des groupes d'élèves (période(s)/cycle).

8-9.04 La compensation pour chaque élève excédentaire, prévue au présent article, est versée en un (1) versement vers la fin de l'année d'enseignement.

8-9.05 Les parties conviennent que les dispositions prévues aux clauses 8-9.01, 8-9.02 et 8-9.03 des présentes s'appliqueront à compter du premier (1^{er}) jour de l'année d'enseignement 2016-2017. Pour l'année d'enseignement 2015-2016, les parties conviennent de se référer aux dispositions prévues aux clauses 8-9.01 et 8-9.02 de la convention collective antérieurement en vigueur (2010-2015).

8-10.00 Matériel didactique et spécialisé

8-10.01 L'Employeur fournit à chaque enseignant à son emploi les instruments et les manuels scolaires dont il exige l'usage, à l'exception des notes de cours personnelles.

8-10.02 Le Collège s'assure de fournir aux enseignants le matériel technique et informatique nécessaire dans le cadre de leur utilisation à des fins pédagogiques. À cet effet, le Collège doit considérer que le matériel utilisé par les enseignants puisse être compatible à celui utilisé par les élèves.

8-10.03 Les parties s'engagent à étudier conjointement, par le biais du comité de relations du travail (CRT), le contenu, et ses amendements, s'il y lieu, d'une politique interne relative à l'utilisation du matériel informatique au Collège, et ce, incluant les règles particulières d'utilisation dudit matériel par les élèves.

8-11.00 Implantation de nouveaux programmes et de nouveaux cours

8-11.01 Dans le cadre de l'implantation de nouveaux programmes, de nouveaux cours et de nouvelles technologies, l'Employeur met à la disposition des élèves et des enseignants les manuels et le matériel didactique en nombre suffisant.

8-11.02 Les modalités d'implantation de nouveaux programmes et de nouveaux cours sont des objets de discussion dans le cadre du comité de relations du travail (CRT).

8-11.03 L'Employeur s'assure que l'enseignant, qui répond au préalable aux critères de compétence indiqués à la clause 1-2.11, a reçu ou possède une formation adéquate. À défaut, l'Employeur doit favoriser le perfectionnement de l'enseignant.

Chapitre 9-0.00 Qualité de vie au travail

9-1.00 Santé et sécurité au travail

- 9-1.01 L'Employeur et le Syndicat coopèrent par l'entremise du comité de relations du travail (CRT) pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des enseignants.
- 9-1.02 Un enseignant qui découvre une situation dangereuse ou pouvant s'avérer dangereuse, soit pour sa sécurité ou celle des autres enseignants ou pour celle de la clientèle, doit aviser sans délai l'Employeur.
- 9-1.03 Dans le cas où la situation représenterait un danger immédiat pour l'enseignant, celui-ci peut refuser de travailler jusqu'à la correction de la situation ou l'élimination du risque.

9-2.00 Accident du travail et maladie professionnelle

- 9-2.01 L'enseignant doit aviser l'Employeur des circonstances entourant un accident du travail ou une lésion professionnelle dès que possible. Il fournit, en outre, à l'Employeur une attestation médicale, conforme à la loi, si la lésion professionnelle dont il est victime le rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.
- 9-2.02 Le représentant syndical est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant un enseignant, dès que porté à la connaissance de l'Employeur. De plus, ce dernier lui remet une copie de la partie du registre des accidents du travail, prévu à l'article 280 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001), que l'enseignant doit compléter.
- 9-2.03 L'enseignant ne subit aucune réduction de sa banque de congés de maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail verse l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 9-2.04. Il en est de même pour la partie de journée au cours de laquelle se manifeste la lésion.
- 9-2.04 Lorsqu'un enseignant victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, l'Employeur lui verse son traitement pour chaque jour ou partie de jour où cet enseignant doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

9-3.00 Respect des droits et libertés de la personne

- 9-3.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que tout enseignant a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. c. C-12).
- 9-3.02 Aucunes représailles, contrainte ou menace ne peuvent être exercées contre un enseignant en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.
- 9-3.03 Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne seront exercées contre un représentant du Syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions.

9-4.00 Harcèlement psychologique

- 9-4.01 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.
- 9-4.02 Aux fins de la présente convention, 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.
- 9-4.03 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 10-0.00 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage

10-1.00 Règles de procédure

10-1.01 Les parties ont comme but de régler tout grief dans les plus brefs délais. À cette fin, elles conviennent de se conformer à la procédure prévue au présent article.

10-1.02 Une des parties peut soumettre un grief écrit dans les quarante-cinq (45) jours suivant la connaissance des faits donnant naissance au grief.

En cas de grief collectif, l'avis de grief doit préciser les noms des enseignants visés.

Le grief doit contenir les faits reprochés qui sont à son origine et, à titre indicatif, les articles ou clauses impliqués et le correctif requis.

Si la réponse au grief est estimée inadéquate, la partie qui a soumis le grief peut déférer le grief à l'arbitrage.

10-1.03 Les délais et la procédure au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Aux fins du présent article, l'avis de grief prévu à la clause 10-1.02 constitue l'avis d'arbitrage.

10-1.04 Aux fins d'application de la clause 10-1.02, les délais ne courent pas durant la période du 1^{er} juillet jusqu'à la date de la rentrée scolaire suivante.

10-1.05 Avant le dépôt d'un grief, le comité de relations du travail (CRT) doit se réunir pour tenter de régler la situation donnant naissance au grief et ainsi éviter le dépôt du grief. Si la réunion du comité de relation du travail (CRT) ne peut se tenir avant l'expiration du délai prévu à la clause 10-1.02 pour soumettre un grief, la partie désirant soumettre le grief dispose de cinq (5) jours ouvrables supplémentaires suivant la journée de la réunion pour soumettre le grief à l'autre partie.

Une entente écrite et signée par les parties à la suite de la réunion du comité de relations du travail (CRT) a pour effet de régler ce grief, et lie les parties et le ou les enseignants impliqués.

10-2.00 Arbitrage

10-2.01 Pendant la durée de la présente convention, les parties procèdent devant les arbitres, en rotation, dont le nom apparaît dans la liste suivante :

1. Carol Jobin
2. Jean-François Laforge

En cas d'empêchement ou de désistement du premier, le cas est soumis au second arbitre.

Si les arbitres ne peuvent agir à l'intérieur d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, les parties conviennent d'en choisir un autre à partir de la liste publiée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre du Québec. À défaut d'entente, le ministre du Travail du Québec est invité à le nommer conformément à la procédure prévue au Code du travail (L.R.Q., c. C-27).

- 10-2.02 L'arbitre convient avec les représentants des parties du jour, de l'heure et du lieu de l'audition.
- 10-2.03 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief.
- 10-2.04 L'arbitre doit rendre une décision à partir de la preuve recueillie lors de l'enquête.
- 10-2.05 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention en vigueur et il possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail (L.R.Q., c. C-27).
- L'arbitre ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention.
- 10-2.06 La décision de l'arbitre doit être motivée et elle lie les parties.
- 10-2.07 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle est rendue après cette période.
- 10-2.08 Les parties s'entendent sur le fait qu'une décision qui n'est pas rendue dans les délais est un motif pour ne plus donner d'arbitrage à l'arbitre concerné tant et aussi longtemps qu'il n'a pas rendu sa décision.
- 10-2.09 L'enseignant qui a cessé d'être à l'emploi du Collège conserve son droit au grief relativement aux sommes qui pouvaient lui être dues à son départ. Ce droit s'exerce conformément aux dispositions prévues à la convention.
- 10-2.10 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation quant à cette somme, le quantum est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

- 10-2.11 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur ; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances.
- 10-2.12 Lorsqu'un grief traitant de mesure disciplinaire est référé à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 10-2.13 Aucune démission consécutive à une mesure disciplinaire ou aucun aveu signé par un enseignant ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse d'une démission ou d'un aveu signé devant le représentant syndical.
- 10-2.14 Les frais et honoraires de l'arbitre sont acquittés, en parts égales, par les parties.
- 10-2.15 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de ses propres frais d'arbitrage.

Chapitre 11-0.00 Dispositions générales

11-1.00 Dispositions interprétatives

- 11-1.01 La nullité d'une clause de cette convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de toute la convention.
- 11-1.02 Lorsque la nullité d'une clause est établie, l'Employeur et le Syndicat négocient une clause de remplacement.
- 11-1.03 Les erreurs typographiques n'invalident en rien une clause, un article ou un chapitre de la convention.
- 11-1.04 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 11-1.05 Aux fins de rédaction de la convention, les parties conviennent d'utiliser le genre masculin dans toute désignation de personne. L'application de cette règle n'a pas pour effet, à moins que le contexte ne s'y oppose, de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

11-2.00 Entrée en vigueur et durée de la convention

- 11-2.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature.
- Toutefois, lorsqu'elles sont expressément indiquées, certaines dispositions des présentes pourront entrer en vigueur et s'appliqueront à compter d'une date subséquente.
- 11-2.02 La convention se termine le 30 juin 2020.
- Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- Il est toutefois entendu que pendant la durée d'un conflit de travail (grève ou contre-grève (« *lock-out* »)), les conditions de travail prévues à la présente convention ne sont pas applicables.
- 11-2.03 Les parties s'engagent à débiter les négociations dans les douze (12) mois qui précèdent la date de la fin de la convention.

11-3.00 Amendements à la convention

- 11-3.01 L'Employeur et le Syndicat peuvent se rencontrer sur demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter de toute question concernant les conditions de travail des enseignants. Toute solution acceptée par écrit

peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention ou d'ajouter une ou plusieurs autres dispositions à la convention.

Telle modification ou amendement devient partie intégrante de la convention lorsqu'il est déposé au ministère du Travail, conformément à l'article 72 du Code du travail (L.R.Q., c. C-27).

11-4.00 Impression et distribution de la convention

11-4.01 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.

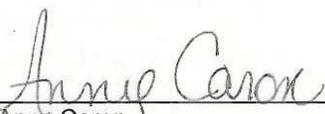
La présente convention collective est imprimée par le service de reprographie de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) aux frais des parties, partagés à parts égales, et remise au Syndicat en nombre suffisant pour chacun de ses membres, avec dix (10) copies supplémentaires transmises au Collège.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 20^e jour du mois de novembre 2015.

Pour le Collège de Champigny

Pour le Syndicat des enseignantes et
des enseignants du Collège de
Champigny (CSQ)

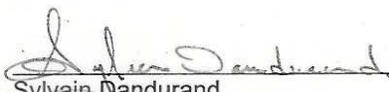

Bernard Juneau,
Président du Conseil d'administration

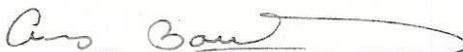

Anny Caron,
Présidente


Robert Desbiens,
Membre du Conseil d'administration


Michel Falardeau
Membre du Comité de négociation


Jean Garneau
Directeur général


Sylvain Dandurand
Conseiller aux négociations et aux
relations du travail, CSQ


Guy Bouchard
Représentant du Collège et porte-parole

Annexe A Certificat d'accréditation

REQU
1501-04
ML

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Dossier : AQ-2000-1980

Cas : CQ-2000-8459

Québec, le 7 janvier 2004

AGENT DE RELATIONS DU TRAVAIL: Normand Philibert

Syndicat des enseignantes et des enseignants
du Collège de Champigny (CSQ)

Requérant

c.

Collège de Champigny

Employeur

ACCREDITATION

[1] Le 5 décembre 2003, le requérant dépose une requête en vertu de l'article 25 du *Code du travail* pour représenter, chez l'employeur :

«Toutes les enseignantes et tous les enseignants salariés au sens du *Code du travail*.»

[2] L'employeur et le requérant sont d'accord sur l'unité de négociation décrite ci-après et sur les personnes qu'elle vise. L'employeur a signé le formulaire d'accord le 17 décembre 2003.

[3] Le requérant jouit du caractère représentatif requis par la loi.

[4] Les vérifications effectuées indiquent que toutes les autres dispositions du chapitre II du *Code du travail* sont respectées.

[5] Rien ne s'oppose donc à ce que, conformément à l'article 28 du *Code du travail*, l'agent de relations du travail accrédite le requérant.

Annexe A Certificat d'accréditation (suite)

AQ- 2000-1980/ CQ-2000-8459

PAGE : 2

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCRÉDITE le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège de Champigny (CSQ) pour représenter :

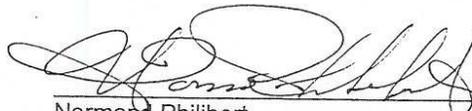
«Toutes les enseignantes et tous les enseignants salariés au sens du *Code du travail*. »

De : Collège de Champigny
1400, route de l'Aéroport
Sainte-Foy (Québec)
G2G 1G6

Établissement visé :

1400, route de l'Aéroport
Sainte-Foy (Québec)
G2G 1G6

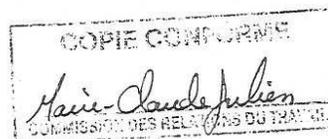
Dossier : AQ-2000-1980


Normand Philibert

M. Paul Castonguay
Représentant du requérant

M. Robert Laperle
Représentant de l'employeur

NP:mcj



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 Contrat d'engagement (à titre indicatif)

Entre d'une part :

Le Collège de Champigny ci-après désigné « l'Employeur » ayant son siège social au 1400, route de l'Aéroport, Québec (Québec), G2G 1G6, retient les services de :

et d'autre part :

Nom : _____ Prénom : _____

ci-après désigné « l'enseignant »

Sexe : F [] M []

Adresse : _____
N° Rue App.
_____ Ville Province Code postal

Numéro d'assurance sociale : _____
Téléphone : () _____

À titre de : enseignant régulier
enseignant à la leçon
enseignant remplaçant

enseignant à temps complet
enseignant à temps partiel

_____ Indiquez le nombre d'heures par semaine

Scolarité : _____

[] en remplacement de : _____

durant l'année d'engagement 20__ - 20__ commençant le 1^{er} juillet et se terminant le 30 juin pour l'année d'enseignement 20__ - 20__ commençant le : _____ et se terminant le : _____.

Obligations de l'enseignant

- a) L'enseignant s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à enseigner selon les modalités prévues au présent contrat et de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

Annexe C Contrat d'engagement (à titre indicatif) (suite)

- b) L'enseignant convient de se conformer à la loi et aux règlements du ministre de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ainsi qu'aux résolutions et règlements du Collège non contraires aux dispositions de la convention collective en vigueur intervenue entre l'Employeur et le Syndicat.
- c) L'enseignant s'engage à fournir sans délai, à l'Employeur, les informations et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.
- d) L'enseignant s'engage à fournir sans délai, à l'Employeur, les autres informations et certificats requis.

Obligations de l'Employeur

L'Employeur s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

Dispositions générales

- a) Le contrat d'engagement de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel prend effet à compter du _____ 20__ et se termine le _____ 20__.
- b) L'enseignant reconnaît avoir reçu un exemplaire de la convention collective liant l'Employeur et le Syndicat.
- c) Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce _____^e jour du mois de _____ 20 __.

Pour l'Employeur _____

L'enseignant _____

Nom

Témoin _____

Nom

Originaux : Le Collège de Champigny et l'enseignant.

Copie : Le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège de Champigny (CSQ).

Annexe D Liste des enseignants pour fins d'ancienneté et de statut (probation)

	Nom	Prénom	Statut d'emplois Au 30 juin 2015	* Ancienneté au 30 juin 2015 en années et en jour	Probation complétée ou en cours	Classement (scolarité – expérience)
1.	Goudreau	Gaétan	Enseignant temps complet	32 ans 184 jours	complétée	17-35
2.	Grégoire	Suzanne	Enseignante temps complet	32 ans 100 jours	complétée	18-37
3.	Bouinot	Françoise	Enseignante temps partiel	31 ans 150 jours	complétée	18-35
4.	Audet	Isabelle	Enseignante temps partiel	30 ans 3 jours	complétée	17-34
5.	Falardeau	Michel	Enseignant temps partiel	28 ans 178 jours	complétée	16-32
6.	Pepin	Martin	Enseignant temps partiel	28 ans 85 jours	complétée	18-30
7.	Fortin	Jean	Enseignant temps complet	27 ans 82 jours	complétée	17-32
8.	Malouin	Josette	Enseignante temps complet	27 ans 17 jours	complétée	17-28
9.	Boisvert	Guy	Enseignant temps complet	26 ans 160 jours	complétée	17-28
10.	Tremblay	Marco	Enseignant temps partiel	23 ans 196 jours	complétée	16-30
11.	Lacombe	Johanne	Enseignante temps partiel	23 ans 57 jours	complétée	17-31
12.	Marcoux	Dominique	Enseignant temps complet	22 ans 190 jours	complétée	16-24
13.	Genest	Stéphan	Enseignant temps complet	22 ans 153 jours	complétée	16-25
14.	Ouellet	Pierre	Enseignant temps complet	21 ans 140 jours	complétée	17-26
15.	Guillot	Sylvie	Enseignante temps partiel	21 ans 16 jours	complétée	18-26
16.	Baillargeon	Luc	Enseignant / resp. pastorale	18 ans 192 jours	complétée	17-20
17.	Audet	Nancy	Enseignante temps complet	18 ans 162 jours	complétée	16-20
18.	Morel	Marie-France	Enseignante temps complet	18 ans 110 jours	complétée	16-20
19.	Perron	Martin	Enseignant temps complet	18 ans 95 jours	complétée	16-20
20.	Pouliot	Éric	Enseignant temps complet	17 ans 120 jours	complétée	17-19
21.	Caron	Anny	Enseignante temps complet	14 ans 3 jours	complétée	17-18
22.	Pagé	Martin	Enseignant temps complet	12 ans 194 jours	complétée	17-14
23.	Lacroix	Annie	Enseignante temps partiel	12 ans 16 jours	complétée	18-14
24.	Côté	Roxane	Enseignante temps complet	11 ans 126 jours	complétée	17-14
25.	Guillotte	Alexandre	Enseignant temps complet	10 ans 176 jours	complétée	18-13
26.	Arsenault	Lyne	Enseignante temps partiel	9 ans 80 jours	complétée	17-15
27.	Plante	Jérémie	Enseignant temps complet	8 ans 50 jours	complétée	17-10
28.	Boucher	Éric	Enseignant temps complet	6 ans 1 jour	complétée	17-20
29.	Paré	Caroline	Enseignante temps partiel	5 ans 123 jours	complétée	16-12
30.	Lévesque	Philippe	Enseignant / resp. nouvelles tech.	4 ans 168 jours	complétée	17-6
31.	Trudel	Kevin	Enseignant temps complet	4 ans 137 jours	complétée	17-7
32.	Paquet	Mélissa	Enseignante temps complet	3 ans 124 jours	complétée	17-5
33.	Savard	Mathieu	Enseignant remplaçant temps partiel	2 ans 6 jours	complétée	17-5
34.	Cloutier	Nancy	Enseignante temps complet	1 an 137 jours	en cours	17-5
35.	Beaudoin-Fournier	Olivier	Enseignant remplaçant temps complet	1 an 48 jours	en cours	17-2
36.	Berthelot	Valérie	Enseignante temps partiel	160 jours	en cours	17-6
37.	La Haye	Joelle	Enseignante à la leçon	137 jours	en cours	18-3
38.	Duong	Geneviève	Enseignante à la leçon	25 jours	en cours	16-2

* Le calcul de l'ancienneté est fait sur l'enseignement effectué jusqu'au 30 juin 2015.

* La liste ne comprend que les enseignants titulaires de contrat en 2015-2016.

o Liste mise à jour le 20 septembre 2015.

Annexe E Annexe relative aux droits parentaux

Advenant une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux ou encore advenant une modification au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), les parties s'engagent à convenir d'une lettre d'entente tenant compte des nouvelles dispositions portant sur les droits parentaux.

Aux fins de la présente annexe, il est entendu que toute éventuelle modification au RQAP indiquée à l'alinéa précédent ne peut entraîner de coûts supplémentaires pour l'Employeur relatifs aux prestations du RQAP et aux indemnités complémentaires auxquelles l'enseignante a droit en vertu de la clause 6-4.09 de la présente convention collective.

Annexe F Politique de titulariat et de suivi de l'élève

Les principales tâches du titulaire et de suivi de l'élève comporte les éléments qui suivent :

- transmettre aux parents de l'élève au moins deux (2) suivis écrits par année scolaire selon le formulaire convenu à cette fin ;
- respecter le mode de communication choisi par les parents ;
- respecter les échéances reliées à la tâche de titulariat et ses obligations ;
- assurer le calcul des points liés aux divers manquements de l'élève selon le procédé en vigueur au Collège ;
- échanger et discuter avec ses collègues enseignants et non-enseignants sur les mesures appropriées à prendre envers un élève ;
- participer à l'établissement de mesures concrètes afin de venir en aide et de répondre aux besoins individuels de l'élève, notamment :
 - a) tout suivi particulier ;
 - b) proposition d'une ressource externe.
- convoquer et/ou participer, au besoin, au conseil de discipline du niveau et faire les recommandations nécessaires au bon fonctionnement de l'élève ;
- participer, selon les paramètres établis, aux rencontres suivantes suite aux recommandations du conseil de discipline :
 - a) rencontre pour la signature de contrat avec l'élève ;
 - b) rencontre pour la suspension d'un élève ;
 - c) rencontre pour le renvoi d'un élève ;
 - d) rencontre de finalisation et signature des plans d'intervention.
- participer, selon des besoins raisonnables, à des rencontres ponctuelles et ciblées avec les parents ;
- procéder, à l'aide des informations disponibles et de ses collègues enseignants, à la recommandation écrite de mi-année (février – réadmission) et à la fin de l'année (admission définitive) ;
- se rendre disponible pour toute rencontre au sujet d'un élève de son groupe à la demande de l'Employeur.

Annexe G Régime d'assurance-emploi

CONSIDÉRANT le régime d'assurance-emploi qui prévoit l'admissibilité à des prestations à partir du nombre d'heures travaillées ;

CONSIDÉRANT que cette base de calcul est en vigueur depuis le 23 août 2004 ;

CONSIDÉRANT que la réglementation sur l'assurance-emploi autorise l'Employeur qui ne peut établir avec certitude ni ne connaît de façon précise le nombre d'heures de travail effectivement accomplies, à s'entendre avec l'enseignant sur le nombre d'heures de travail qui correspondent à sa rémunération ;

CONSIDÉRANT que si cette entente est raisonnable, l'enseignant sera réputé avoir travaillé ce nombre d'heures d'emploi assurable ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Les parties reconnaissent aux fins exclusives de l'application de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23) qu'un enseignant à temps complet est réputé travailler 40 heures par semaine ;
- Les parties conviennent de respecter les modalités relatives à la détermination de la base de calcul des heures réputées travaillées pour tous les enseignants, convenues entre la Fédération des Syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) et la Fédération des Commissions scolaires du Québec (FCSQ) le 8 juillet 2004.

Les parties conviennent également de se rencontrer pour revoir la présente annexe à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Annexe H Échelles annuelles de traitement applicables à l'enseignant à temps complet

Échelons ⁹	Traitement enseignants secteur public - 31 mars 2015
	+ 1 %
1	39 291
2	40 961
3	42 703
4	44 517
5	46 411
6	48 383
7	50 439
8	52 585
9	54 820
10	57 151
11	59 581
12	62 114
13	64 753
14	67 506
15	70 375
16	73 366
17	76 486

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 I Taux horaire visant l'enseignant à la leçon¹⁰

Titre	Classe	Taux au 31 mars 2015
Enseignant à la leçon	Moins de 17 ans	51,28 \$
	17 ans	56,94 \$
	18 ans	61,65 \$

¹⁰ Le taux pour une période de soixante-quinze (75) minutes est égal à x divisé par 45 X 75 = le taux applicable (x étant le taux horaire ci-dessus mentionné).

Annexe J Taux horaire visant l'enseignant remplaçant¹¹

Durée de remplacement dans une journée	60 minutes ou moins
Périodes concernées	
À compter du 31 mars 2015	39,28 \$

¹¹ Le taux pour une période de soixante-quinze (75) minutes est égal à x divisé par 50 X 75 = le taux applicable (x étant le taux horaire ci-dessus mentionné).

Annexe K Taux en vigueur pour les affectations de surveillance

- a) À compter de la première journée de l'année d'enseignement 2015-2016, le taux en vigueur par période de soixante-quinze (75) minutes pour l'enseignant affecté à la surveillance est établi à 24,99 \$;
- b) par la suite, pendant la durée de la présente convention et jusqu'à la date de son renouvellement, l'Employeur applique, à chaque premier jour d'une année d'enseignement, une augmentation du taux en vigueur de 1,5 %.

Taux en vigueur pour les affectations de surveillance

Année d'enseignement	Taux
2015-2016	24,99 \$
2016-2017	25,36 \$
2017-2018	25,74 \$
2018-2019	26,13 \$
2019-2020	26,52 \$

Annexe L Formulaire de déclaration relative aux antécédents judiciaires

Collège de Champigny

163501

Déclaration relative aux antécédents judiciaires

Veillez remplir cette déclaration en prenant soin d'écrire lisiblement en caractère d'imprimerie

SECTION 1		RENSEIGNEMENTS PERSONNELS	
NOM DE FAMILLE (Si vous portez plus d'un nom de famille, veuillez inscrire vos noms dans leur ordre usuel)			
PRÉNOM (1)		PRÉNOM (2)	
DATE DE NAISSANCE	SEXE <input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/> Féminin	N° DE TÉLÉPHONE	
ADRESSE ACTUELLE (n°, rue, app.)			
VILLE	PROVINCE	CODE POSTAL	
ADRESSE PRÉCÉDENTE (n°, rue, app.) (si vous demeurez à l'adresse actuelle depuis moins de cinq ans)			

Cochez les cases appropriées dans chacune des sections qui suivent. Si vous manquez d'espace pour inscrire tous les renseignements demandés, veuillez poursuivre sur une feuille distincte que vous joindrez à la présente formule. Inscrivez votre nom dans le haut de toute feuille additionnelle.

SECTION 2 DÉCLARATION DE CULPABILITÉ

A INFRACTIONS CRIMINELLES

Je n'ai pas été déclaré coupable d'une infraction criminelle au Canada ou à l'étranger ou, si j'ai été déclaré coupable d'une telle infraction, j'en ai obtenu le pardon.

OU

J'ai été déclaré coupable, au Canada ou à l'étranger, de l'infraction ou des infractions criminelles suivantes :

NATURE DE L'INFRACTION	DATE	LIEU DU TRIBUNAL

B INFRACTIONS PÉNALES

Je n'ai pas été déclaré coupable d'une infraction pénale au Canada ou à l'étranger ou, si j'ai été déclaré coupable d'une telle infraction, j'en ai obtenu le pardon.

OU

J'ai été déclaré coupable, au Canada ou à l'étranger, de l'infraction ou des infractions pénales suivantes :

NATURE DE L'INFRACTION	DATE	LIEU DE L'INFRACTION ET, LE CAS ÉCHÉANT, DU TRIBUNAL

Annexe L Formulaire de déclaration relative aux antécédents judiciaires (suite)

SECTION 3

ACCUSATIONS ENCORE PENDANTES

A INFRACTIONS CRIMINELLES

Je ne fais pas l'objet d'une accusation encore pendante pour une infraction criminelle au Canada ou à l'étranger.

OU

Je fais l'objet d'une ou de plusieurs accusations encore pendantes, au Canada ou à l'étranger, pour l'infraction ou les infractions criminelles suivantes :

NATURE DE L'INFRACTION	DATE	LIEU DU TRIBUNAL

B INFRACTIONS PÉNALES

Je ne fais pas l'objet d'une accusation encore pendante pour une infraction pénale au Canada ou à l'étranger.

OU

Je fais l'objet d'une ou de plusieurs accusations encore pendantes, au Canada ou à l'étranger, pour l'infraction ou les infractions pénales suivantes :

NATURE DE L'INFRACTION	DATE	LIEU DE L'INFRACTION ET, LE CAS ÉCHÉANT, DU TRIBUNAL

SECTION 4

ORDONNANCES JUDICIAIRES

Je ne fais pas l'objet d'une ordonnance judiciaire qui subsiste contre moi, au Canada ou à l'étranger.

OU

Je fais l'objet d'une ou de plusieurs ordonnances judiciaires qui subsistent contre moi, au Canada ou à l'étranger, à savoir :

NATURE DE L'ORDONNANCE	DATE	LIEU DE L'ORDONNANCE

La Loi sur l'instruction publique et la Loi sur l'enseignement privé prévoient :

- Que la présente formule de déclaration doit être transmise à la commission scolaire ou à l'établissement d'enseignement privé;
- Que toute personne œuvrant auprès d'élèves mineurs ou étant régulièrement en contact avec eux doit, dans les 10 jours de celui où elle en est elle-même informée, déclarer à la commission scolaire ou à l'établissement d'enseignement privé tout changement relatif à ses antécédents judiciaires, qu'elle ait ou non déjà fourni une déclaration qui porte sur ses antécédents judiciaires;
- Que le titulaire d'une autorisation d'enseigner doit, dans les 10 jours de celui où il en est lui-même informé, déclarer au ministre de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche tout changement relatif à ses antécédents judiciaires, qu'il ait ou non déjà fourni une déclaration qui porte sur ses antécédents judiciaires;
- Que la commission scolaire ou l'établissement d'enseignement privé doit informer le ministre de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de chacun des cas où elle ou il conclut à l'existence d'un lien entre les antécédents judiciaires d'un titulaire d'une autorisation d'enseigner et les fonctions qui lui sont confiées ou qui sont susceptibles de lui être confiées au sein de la commission scolaire ou de l'établissement d'enseignement privé;
- Que la commission scolaire ou l'établissement d'enseignement privé peut vérifier ou faire vérifier cette déclaration, notamment par un corps de police du Québec, et, à cette fin, communiquer et recevoir tout renseignement nécessaire à la vérification de cette déclaration.

AVIS

- Toute formule de déclaration sera considérée comme incomplète et sera retournée à l'expéditeur dans les cas suivants : formulaire non signé ou absence de réponse à une ou plusieurs questions.
- Toute fausse déclaration peut entraîner le rejet d'une candidature ou des mesures administratives ou disciplinaires.
- Tous les antécédents judiciaires doivent être déclarés. Toutefois, seuls les antécédents judiciaires qui, de l'avis de la commission scolaire ou de l'établissement d'enseignement privé, ont un lien avec les fonctions seront considérés.

Je certifie que les renseignements fournis dans cette déclaration sont exacts et complets.

Signature

Date

Je certifie que les renseignements de la section 1 sont exacts au meilleur de ma connaissance et je demande la vérification de la déclaration.

Signature du responsable de l'établissement

Annexe M Conditions et modalités relatives au congé sabbatique à traitement différé

Contrat intervenu

Entre

Le Collège de Champigny (désigné ci-après « l'Employeur »)

Et

Nom : _____ **Prénom :** _____

Adresse : _____

(désigné ci-après « l'enseignant »)

Objet : Congé sabbatique à traitement différé (CSTD)

1. Période couverte par la présente entente et retour au travail

1.1 La période couverte par cette entente couvre les années scolaires consécutives suivantes :

20____ - 20____

20____ - 20____

20____ - 20____

20____ - 20____

20____ - 20____

1.2 La période couverte par cette entente comprend une période d'échelonnement et une période de congé sabbatique ainsi réparties :

- Période d'échelonnement : débute le _____ 20____ et se termine le _____ 20____.

- Congé sabbatique : débute le _____ 20____ et se termine le _____ 20____.

Annexe M Conditions et modalités relatives au congé sabbatique à traitement différé (suite)

1.3 Tableau : Congé sabbatique à traitement différé

Périodes scolaires affectées		Période/temps	% de traitement reçu	% économisé
Date de début	Date de fin			

Période sabbatique		Période/temps	% du traitement pendant la période sabbatique
Date de début	Date de fin		

2. Modalités de participation

2.1 Traitement

Pendant chacune des années scolaires visées par l'entente, l'enseignant reçoit, pendant la période d'échelonnement, le pourcentage du traitement auquel il aurait droit, selon le tableau à 1.3 du présent contrat.

2.2 Droits et avantages

Pendant chacune des années scolaires visées par l'entente, l'enseignant bénéficie des droits et des avantages dont il jouirait s'il était en fonction au Collège sauf qu'il n'accumule pas de congés de maladie pendant le congé sabbatique.

Annexe M Conditions et modalités relatives au congé sabbatique à traitement différé (suite)

Chacune des années scolaires visées par l'entente vaut comme période de service aux fins du régime de retraite de l'enseignant, ce qui suppose :

- la reconnaissance d'une (1) pleine année pour chaque année de participation à l'entente ;
- la reconnaissance du traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé à cette entente.

2.3 Obligations fiscales

Pendant la durée de l'entente, l'Employeur assume ses obligations fiscales de déductions à la source et de cotisations conformément aux règles prévues aux lois fiscales.

2.4 Compte spécial en fidéicomis et rôle et responsabilités de l'Employeur

2.4.1 Toute somme prélevée du salaire de l'enseignant en application de la présente entente est versée mensuellement dans un compte particulier en fidéicomis ouvert au nom de l'Employeur et portant le numéro _____ à _____ (nom de l'institution financière).
Toute somme déposée dans ce compte appartient à l'enseignant.

2.4.2 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.

2.4.3 L'Employeur doit souscrire une assurance garantissant l'exécution de ses obligations. Une copie de la police d'assurance est remise à l'enseignant. Les frais pour l'assurance sont assumés par l'enseignant et sont prélevés à même les sommes du compte.

2.4.4 À tous les six (6) mois pendant la durée de l'entente, l'Employeur remettra à l'enseignant une copie du relevé du compte en fidéicomis. De plus, l'enseignant peut, à tout moment, examiner les livres et les pièces justificatives se rapportant à l'administration du compte en fidéicomis ouvert à son nom tel que le prévoit l'article 1354 du Code civil du Québec (L.Q., 1991, c. 64).

Annexe M Conditions et modalités relatives au congé sabbatique à traitement différé (suite)

- 2.4.5 Pendant le congé sabbatique de l'enseignant, l'Employeur récupérera progressivement du compte les sommes qui seront versées à l'enseignant à titre de traitement, conformément aux dispositions de l'article 6-6.00 de la convention collective.
- 2.4.6 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 pas de grève ou de lock-out.
- 2.4.7 L'Employeur ne pourra utiliser les sommes déposées dans ce compte autrement qu'en conformité avec les dispositions de l'entente et de la convention collective.
- 2.4.8 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.
- 2.4.9 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 celui-ci à la présente convention collective et à la présente entente.
- 2.4.10 Le compte spécial en fidéicommiss est régi par les règles d'administration du bien d'autrui, énoncées au Code civil du Québec (L.Q., 1991, c. 64).
- 2.4.11 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.

3. Règles relatives à la simple administration du bien d'autrui (rf. C.c.Q.)

- 3.1 Les dispositions prévues à l'article 6-6.00 de la présente convention collective, ainsi que celles indiquées au présent contrat, relatives au compte spécial en fidéicommiss et au rôle de l'Employeur 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 Québec ce ____^e jour du mois de _____ 20____.

Pour l'Employeur

Pour l'enseignant

Annexe N Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive

Contrat intervenu

Entre

Le Collège de Champigny (désigné ci-après « L'Employeur »)

Et

Nom : _____ **Prénom :** _____

Adresse : _____

OBJET : Régime de mise à la retraite de façon progressive

1. Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le 1^{er} juillet _____ et se termine le 30 juin _____ .

2. Temps travaillé

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

Pour l'année scolaire _____ : _____ %

Annexe N Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive (suite)

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

3. Autres modalités d'application du régime convenues avec l'enseignant

En foi de quoi, les parties ont signé,

Pour l'Employeur

date

L'enseignant

date

Annexe O Champs d'enseignement

a) Préliminaire

Toutes les disciplines de formation générale de chaque champ d'enseignement apparaissant à la grille horaire des élèves sont réputées identifiées à ce champ d'enseignement.

Les disciplines offertes aux élèves apparaissant à l'horaire des élèves ne peuvent être qu'un des types suivants :

- a) les disciplines incluses dans les programmes d'études officiels du Ministère pour le niveau secondaire ;
- b) les disciplines incluses dans les programmes d'études locaux.

b) Liste et description des champs d'enseignement

Les champs d'enseignement au Collège et les disciplines qui les composent sont les suivants :

- Champ 1 : Anglais, langue seconde ;
- Champ 2 : Éducation physique et à la santé ;
- Champ 3 : Musique ;
- Champ 4 : Arts plastiques ;
- Champ 5 : Français, langue d'enseignement ;
- Champ 6 : Mathématique ;
- Champ 7 : Sciences¹² ;
- Champ 8 : Sciences humaines¹³ ;
- Champ 9 : Éthique et culture religieuse ;
- Champ 10 : Art dramatique ;
- Champ 11 : Danse ;
- Champ 12 : Espagnol, langue tierce ;
- Champ 13 : Disciplines de formation autres que celles déjà identifiées comme appartenant aux autres champs.

¹² Science et technologie, Applications technologiques et scientifiques, Science et technologie de l'environnement, Science et environnement, Chimie et Physique.

¹³ Géographie, Histoire et éducation à la citoyenneté et Monde contemporain.

Annexe P 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 (2015-2020) F-88 + LAP et LNT
	Nombre de semaines	Remplacement de revenu ¹⁴	Nombre de semaines	Remplacement de revenu ⁹	Peut débuter au plus tôt :	Se termine au plus tard ¹⁵ :	
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>6-4.05 à 6-4.14</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>6-4.21</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>6-4.25 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. ¹⁶	- 52 semaines après la semaine de l'arrivée de l'enfant.	<u>6-4.22, 6-4.23</u> 81.1 (LNT) 11, 16 et 18 (LAP)

¹⁴ Pour le congé de maternité, il peut s'ajouter à ce pourcentage l'indemnité complémentaire versée par l'Employeur. Voir les clauses 6-4.09 et 6-4.10 A.

¹⁵ Sauf en cas de prolongation de la période de prestation.

¹⁶ 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 R Tableau des compétences reconnues par champ d'enseignement visant les enseignants à la date de la signature de la convention collective (rf. clause 1-2.11)

<p>CHAMP 1 <u>Anglais, langue seconde</u> Isabelle Audet Marie-France Morel Mélissa Paquet Valérie Berthelot</p>	<p>CHAMP 2 <u>Éducation physique et à la Santé</u> Gaétan Goudreau Michel Falardeau Marco Tremblay Anny Caron Jérémy Plante Mathieu Savard</p>	<p>CHAMP 3 <u>Musique</u> Pierre Ouellet</p>
<p>CHAMP 4 <u>Arts plastiques</u> Josette Malouin Lyne Arsenault</p>	<p>CHAMP 5 <u>Français – Langue d'enseignement</u> Françoise Bouinot Jean Fortin Dominic Marcoux Nancy Audet Éric Pouliot Roxane Côté Alexandre Guillotte</p>	<p>CHAMP 6 <u>Mathématique</u> Gaétan Goudreau Johanne Lacombe Sylvie Guillot Martin Pagé Annie Lacroix Jérémy Plante (1^{er} cycle) Éric Boucher Olivier Beaudoin Fournier</p>
<p>CHAMP 7 <u>Sciences</u> Suzanne Grégoire Martin Pépin Marco Tremblay Johanne Lacombe Anny Caron Martin Pagé Annie Lacroix Jérémy Plante Éric Boucher Mathieu Savard (1^{er} cycle+3^e secondaire)</p>	<p>CHAMP 8 <u>Sciences humaines</u> Stéphan Genest Luc Baillargeon Martin Perron Éric Pouliot Alexandre Guillotte Philippe Lévesque Kevin Trudel Nancy Cloutier</p>	<p>CHAMP 9 <u>Éthique et culture religieuse</u> Guy Boisvert Johanne Lacombe Luc Baillargeon Roxane Côté Alexandre Guillotte Philippe Lévesque Nancy Cloutier</p>
<p>CHAMP 10 <u>Art dramatique</u> Françoise Bouinot Jean Fortin Dominic Marcoux Nancy Audet Éric Pouliot Roxane Côté</p>	<p>CHAMP 11 <u>Danse</u> Caroline Paré Joëlle La Haye</p>	<p>CHAMP 12 <u>Espagnol, langue tierce</u> Mélissa Paquet</p>
<p>CHAMP 13 <u>Projet personnel d'orientation</u> Lyne Arsenault <u>Enseignement religieux</u> Guy Boisvert Johanne Lacombe Luc Baillargeon Alexandre Guillotte Philippe Lévesque</p>	<p>CHAMP 13 <u>Exploration culinaire et hôtelière</u> Stéphan Genest <u>Titulariat</u> Tous les enseignants inscrits sur la liste d'ancienneté en vigueur pour l'année de référence</p>	

Annexe S Tableau des équivalences lors de dépassements de la tâche (rf. clause 7-1.04)

Nom de l'enseignant :						
			Périodes	Minutes		
1	Pourcentage de tâche					
2	Description de la tâche / 9 jours					
3	Périodes d'enseignement					
4	Titulariat					
5	Tâche éducative autre que cours et leçons (minutes d'encadrement)					
6	Tâche complémentaire par cycle : 0% tâche X 10,08 X 75 minutes			0		
7	Tâche complémentaire par jour (ligne précédente / 9			0		
8	Temps de travail de nature personnel : 0% tâche X 7,2 X 75 minutes			0		
9	Nature de l'activité					
10	Description					
11	Nombre de minutes entre le départ et l'arrivée					
12	Période(s) d'enseignement à l'horaire pendant la durée de l'activité					
13	Equivalence(s) selon 8-6.06					
14	1 enseignant = 3 encadrements = 120 minutes			0		
15	Tâche complémentaire réellement accomplie pendant la durée de l'activité					
16	Ligne 11 – ligne 14			0		
17	Tâche complémentaire normalement accomplie pendant une journée					
18	Ligne 7 ci-dessus			0		
19	Surplus (Déficit) : ligne 16 – ligne 18			0		
20	La compensation que le Collège doit verser à l'enseignant s'il y a lieu : ligne précédente X 0,42 \$					\$

Autorisé par la direction générale (signature) _____ Date : _____