

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-7451

N° dossier d'accréditation : AQ-1004-0266

<b>EMPLOYEUR</b>  COLLÈGE DE LÉVIS 9, RUE MONSEIGNEUR-GOSSELIN LÉVIS QC G6V 5K1  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU COLLÈGE DE LÉVIS 9, RUE MONSEIGNEUR-GOSSELIN LÉVIS QC G6V 5K1  Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux		
<b>TIERS</b>  FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ-CSN) 155, BOULEVARD CHAREST EST, BUREAU 400 QUÉBEC QC G1K 3G6		
Date signature : 2018-09-07	Nombre de salariés visés : 112	Date début : 2018-09-10 Date d'expiration : 2023-06-30

Remarque :

Sylvain Auclair  
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757      2018-10-01  
Téléphone              Date

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



**CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**COLLÈGE DE LÉVIS**

**ET**

**SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET  
ENSEIGNANTS DU COLLÈGE DE  
LÉVIS**

**10 SEPTEMBRE 2018**



**CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL**

**ENTRE**

**LA CORPORATION  
DU COLLÈGE DE LÉVIS**

**ET**

**LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES  
ET  
ENSEIGNANTS DU COLLÈGE DE  
LÉVIS  
(FNEEQ - CSN)**

**10 SEPTEMBRE 2018**



## TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
ARTICLE 1 DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	9
ARTICLE 3 AFFICHAGE ET RÉUNIONS.....	11
ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL.....	12
ARTICLE 5 ACTIVITÉS SYNDICALES.....	13
ARTICLE 6 COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS.....	17
ARTICLE 7 LA CHARGE DE TRAVAIL.....	19
ARTICLE 8 COMMISSION PÉDAGOGIQUE.....	26
ARTICLE 9 DOMAINE D'APPRENTISSAGE ET ÉQUIPE DISCIPLINAIRE.....	30
ARTICLE 10 ENGAGEMENT - PERMANENCE - ANCIENNETÉ.....	34
ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	41
ARTICLE 12 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE.....	46
ARTICLE 13 CESSION - MODIFICATION DES STRUCTURE DE L'INSTITUTION - FERMETURE.....	48
ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES.....	50
ARTICLE 15 PERFECTIONNEMENT.....	52
ARTICLE 16 CONGÉS DE MALADIE.....	54
ARTICLE 17 DROITS PARENTAUX.....	56
ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX.....	78
ARTICLE 19 CHARGE PUBLIQUE.....	87
ARTICLE 20 CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES.....	88
ARTICLE 21 ASSURANCES.....	89
ARTICLE 22 RESPONSABILITÉ CIVILE.....	91
ARTICLE 23 SALAIRES.....	92
ARTICLE 24 CLASSEMENT.....	95
ARTICLE 25 MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.....	99
ARTICLE 26 PROCÉDURE DE GRIEF.....	100
ARTICLE 27 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	103
ARTICLE 28 FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	104
ARTICLE 29 LES ÉQUIPES (NIVEAU, TITULAIRES, CYCLE).....	105
ARTICLE 30 ASSURANCE EMPLOI.....	108
ARTICLE 31 RETRAITE ET TÂCHE RÉDUITE.....	109
ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION.....	111
ARTICLE 33 DIVERS.....	112
ANNEXE «A» ÉCHELLES DE SALAIRES.....	113
ANNEXE «B» CONTRAT D'ENGAGEMENT.....	114
ANNEXE «C» FICHE DE L'ENSEIGNANT(E) SALARIÉ(E).....	115
ANNEXE «D» ARBORESCENCE DES SPÉCIALITÉS.....	117
ANNEXE «E» LISTE DE RAPPEL.....	118

ANNEXE «F»	CALCULS POUR PRIME DE RETRAITE ET TÂCHE RÉDUITE	.119
ANNEXE «G»	RÉGIME DE CONGÉ AVEC SALAIRE DIFFÉRÉ.....	120
ANNEXE «I»	FICHE D'ABSCENCE .....	121
ANNEXE «J»	ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX.....	122
ANNEXE «K»	.....	123
ANNEXE «L»	CALCULS RELATIFS AUX CONGÉS DE MATERNITÉ .....	126
SIGNATURES	.....	127

## ARTICLE 1 DÉFINITIONS

1.01 Dans la convention, les mots ci-après définis ont le sens précis qui leur est attribué ; les mots non spécifiquement définis sont interprétés suivant leur sens usuel.

Dans la convention, lorsqu'il s'agit de désigner des personnes, le féminin comprend le masculin et le masculin comprend le féminin : l'emploi de l'un équivaut à l'emploi de l'autre.

1.02 Enseignant

Toute personne, couverte par l'unité d'accréditation, qui dispense de l'enseignement régulier au Collège et qui est liée personnellement par contrat avec ce dernier.

1.03 Enseignant à temps complet

Un enseignant dont la charge équivaut à cent pour cent (100%) d'une charge de travail annuelle complète ou celui dont la charge régulière est supérieure ou égale à quatre-vingts pour cent (80%) de la charge annuelle complète.

Un enseignant permanent à temps complet ou régulier à temps complet peut volontairement réduire sa tâche et conserver son statut d'enseignant à temps complet en se prévalant des clauses 10.13, 31.04 ou en maintenant un pourcentage de tâche supérieur ou égal à quatre-vingts pour cent (80%).

1.04 a) Enseignant à temps partiel

Un enseignant dont la charge est inférieure à cent pour cent (100%) d'une charge de travail annuelle complète et dont la charge régulière est inférieure à quatre-vingts pour cent (80%) de la charge annuelle complète.

Toutefois, un tel enseignant ayant une tâche égale ou supérieure à quatre-vingts pour cent (80%) d'une charge de travail annuelle complète bénéficie des avantages d'un enseignant à temps complet, sauf pour les congés de maladie et les congés de force majeure et est rémunéré au prorata de sa tâche.

b) Enseignant à la leçon

Un enseignant dont la tâche équivaut à moins du tiers (1/3) de la charge de travail.

Cet enseignant n'assure que des présences d'enseignement incluant la préparation des cours et des examens et contrôles, la correction des copies des élèves et l'inscription des notes.

1. 05 Titulaire

Un enseignant qui est plus immédiatement responsable d'un groupe-classe auquel il enseigne. En plus de voir au bon fonctionnement de son groupe par des interventions auprès de l'ensemble des élèves du groupe, il assure le suivi des élèves, il rencontre individuellement ceux qui présentent des difficultés particulières et, si nécessaire, communique avec leurs parents et en fait rapport à qui de droit.

1. 06 a) Récupération

Une activité complémentaire d'un enseignant pour aider les élèves sur la période du dîner. Chaque enseignant doit réaliser vingt-quatre (24) présences de 45 minutes par année. L'enseignant peut répartir ses présences sur l'ensemble des matières inscrites à sa tâche après avoir informé son directeur de niveau de ses intentions. L'enseignant peut se voir accorder une récupération dans une matière qui n'est pas inscrite à sa tâche lorsque la DSE le croit qualifié.

L'aide comprend des explications supplémentaires et/ou des exercices correctifs dans une matière donnée auprès des élèves qui s'y présentent ou qu'il a convoqués. L'enseignant tient un registre des présences sur un formulaire prévu à cet effet.

b) Responsabilité d'une activité étudiante

Une activité complémentaire d'encadrement des élèves dans des activités se déroulant sur une base régulière et renforçant les apprentissages scolaires.

c) Animation de projets pédagogiques

Une activité complémentaire favorisant le renouvellement pédagogique ou l'implantation de nouveaux programmes. L'animation peut se faire auprès d'un groupe d'enseignants ou d'un groupe d'élèves. Tout projet doit être accepté par la direction des services éducatifs.

1. 07 Enseignement régulier

L'enseignement régulier se définit comme étant l'ensemble des cours et des activités qui se situent, pour tout élève, en dessous du seuil de deux mille sept cents (2700) minutes par cycle de neuf jours.

1. 08 a) Présences

Temps pendant lequel un enseignant donne ou anime un cours, un séminaire, une séance d'étude dirigée, un laboratoire, une activité, surveillance une étude ou un examen. La durée d'une présence est de soixante-quinze (75) minutes au secondaire. Tout cours, séance ou activité inclut la préparation, la mesure et l'évaluation mais n'inclut pas le travail de technicien en laboratoire.

b) Présence d'enseignement

Présence pendant laquelle un enseignant dispense un enseignement officiellement inclus dans le programme d'études des élèves.

c) Tâche éducative

Charge de travail constituée de présences d'enseignement et d'activités complémentaires permettant de déterminer les heures réputées travaillées et assurables aux fins d'application au régime d'assurance emploi.

1. 09 Année d'engagement

Période de douze (12) mois, prévue dans le contrat individuel de travail d'un enseignant permanent, durant laquelle l'enseignant est à l'emploi du Collège, soit du premier (1er) juillet d'une année au trente (30) juin de l'année suivante.

Pour l'enseignant non permanent, cette période ne peut excéder la durée de l'année scolaire, soit du vingt (20) août d'une année au trente (30) juin de l'année suivante.

1. 10 a) Année scolaire

Période de dix (10) mois consécutifs se situant entre le vingt (20) août d'une année et le trente (30) juin de l'année suivante.

b) Semestre

Période qui correspond approximativement à une moitié (½) de l'année scolaire. Le premier (1er) semestre s'étend du début de l'année scolaire au trente et un (31) décembre inclusivement ; le deuxième (2e), du premier (1er) janvier à la fin de l'année scolaire.

1. 11 Grief

Toute mésentente, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, survenant entre le Collège et le Syndicat, ou un groupe d'enseignants salariés, ou un enseignant. Seul le Syndicat, ou un groupe d'enseignants salariés, ou un enseignant peut loger un grief.

1.12 a) Salaire annuel

Le montant d'argent établi selon les échelles en annexe « A » conformément à l'article 23. Ce montant comprend les jours de travail, les jours fériés et chômés ainsi que les jours de vacances.

b) Traitement

Revenu global en argent que l'enseignant gagne pour sa charge de travail définie à l'annexe C et le cas échéant à l'annexe B.

c) Salaire d'une journée ouvrable

Salaire annuel divisé par deux cents (200).

d) Traitement d'une journée ouvrable

Traitement annuel divisé par deux cents (200).

1.13 Congédiement

Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat de tout enseignant ou d'empêcher le renouvellement du contrat individuel d'un enseignant permanent.

1.14 Non-réengagement

Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un enseignant non permanent pour un ou des motifs autres qu'un surplus de personnel, non-renouvellement visé à la clause 10.09.

1.15 a) Charge disponible

Toute charge quelconque d'enseignement (quel que soit le nombre des présences qui la constituent) nouvellement créée et/ou qui devient disponible par le départ et/ou le congé et/ou la libération d'un enseignant.

b) Charge régulière

Charge complète, partielle ou à la leçon qui n'est pas due à l'absence d'un enseignant.

L'enseignant qui occupe une telle charge est dit « enseignant régulier ».

L'enseignant dont la charge régulière est supérieure ou égale à quatre-vingts pour cent (80%) de la charge annuelle complète est dit « enseignant régulier à temps complet ». Un tel enseignant participe à la répartition des tâches, tel que prévu à l'article 7.

c) Charge en remplacement

Toute charge qui devient disponible par l'absence d'un enseignant et dont la disponibilité est connue entre le moment de la répartition des tâches et la date de l'affichage du mois d'août.

L'enseignant qui occupe une telle charge est dit « enseignant remplaçant ».

d) Charge de suppléance

Toute charge qui devient disponible après la date de l'affichage du mois d'août ou après le trente (30) septembre pour une charge régulière à temps complet.

L'enseignant qui occupe une telle charge est dit « enseignant suppléant ».

1. 16 Mise à pied

Le fait de ne pas renouveler le contrat d'engagement d'un enseignant régulier à temps complet ou d'un enseignant permanent.

1. 17 Spécialité

La (les) spécialité(s) d'un enseignant se définit (définissent) par:

- a) la (les) discipline(s) mentionnée(s) sur le document officiel attestant la capacité légale d'enseigner et/ou
- b) la discipline dans laquelle un diplôme universitaire est obtenu et/ou
- c) la discipline enseignée pendant deux (2) années scolaires à temps complet ou l'équivalent au(x) niveau(x) auxquels cette spécialité a été obtenue ou aux niveaux précédents.

Par exemple, un enseignant qui obtiendrait 36 unités en première secondaire et 12 unités en cinquième secondaire verrait sa spécialité acquise en première secondaire et aurait à son crédit 12 unités d'accumulées pour l'obtention de la spécialité en cinquième secondaire et aux niveaux précédents.

En anglais et en mathématique, l'obtention de la spécialité à un niveau en enrichi permet de l'enseigner aux niveaux précédents et au niveau suivant en régulier. Toutefois, l'obtention de la spécialité en mathématique CST ne permet pas d'obtenir la spécialité en mathématique SN au même niveau ou au niveau précédent. De même, l'obtention de la spécialité en anglais régulier au deuxième cycle ne permet pas d'obtenir la spécialité en anglais enrichi au même niveau ou au niveau précédent.

- d) En éthique et culture religieuse, l'obtention de la spécialité à quelque niveau que ce soit permet d'acquérir la spécialité pour tous les niveaux.

1.18 Convention

La présente convention collective de travail.

1.19 Collège

L'employeur, c'est-à-dire la corporation Collège de Lévis.

1.20 Syndicat

Le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège de Lévis.

1.21 Divers

CA: le conseil d'administration de la corporation Collège de Lévis.

CADRE: Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation.

DSÉ: Directeur des services éducatifs.

FNEEQ: Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec.

Ministère : Le ministère responsable de l'Éducation au Québec.

PAE : Programme d'assurances emploi

PSC : Prestations supplémentaires de chômage

RQAP : Régime québécois d'assurances parentales

RRPE : Régime de retraite du personnel d'encadrement.

RREGOP: Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

1.22 Jours ouvrables

Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés proclamés par l'autorité civile et des jours de congés fixés par le Collège durant l'année scolaire.

1.23 Parties

À moins d'indications contraires, le Collège et le Syndicat.

## 1.24 QUALIFICATIONS REQUISES

### a) Autorisation légale d'enseigner.

Signifie une personne qui détient une autorisation personnelle d'enseigner décernée par la ou le ministre. Cette autorisation prend l'une des formes suivantes :

- Brevet d'enseignement
- Permis d'enseigner
- Autorisation provisoire d'enseigner

Une personne pour qui le Collège de Lévis a reçu de la ou du ministre une lettre tolérant explicitement l'engagement est considérée non légalement qualifiée et par conséquent ne peut postuler sur l'affichage.

### b) La spécialité telle que définie à 1.17 est requise pour l'enseignement d'une matière.

### d) Nonobstant 1.24 b), un enseignant permanent peut se voir accorder une tâche ou une portion de tâche pour laquelle il n'a pas la spécialité, s'il l'a déjà occupée au niveau concerné ou s'il a fait la démonstration devant le comité de sélection qu'il a les capacités nécessaires pour l'occuper.

### e) Nonobstant 1.24 b), un enseignant non permanent peut être invité par le Collège à faire la démonstration devant le comité de sélection qu'il a les capacités nécessaires pour occuper une tâche ou une portion de tâche pour laquelle il n'a pas la spécialité.

### f) Nonobstant 1.24 b), pour un enseignant permanent et pour un enseignant régulier temps complet aucune spécialité n'est requise pour dispenser l'enseignement dans les différentes matières en première, deuxième et troisième années du secondaire, sauf pour les arts plastiques, la musique, l'espagnol, l'anglais et l'éducation physique.

### g) Nonobstant 1.24 b), aucune spécialité n'est requise pour l'enseignement d'éthique et culture religieuse.

## 1.25 Commission

La commission pédagogique. (C.P.)

1.26

Conjoint(e)s

On entend par conjoints les personnes qui:

- sont mariées et cohabitent ou
- vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ou
- vivent maritalement depuis au moins un an.

## ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 Le Collège reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif de tous les enseignants par l'unité d'accréditation, en conformité avec le certificat d'accréditation émis le trois (3) juillet 1975 par le Service du droit d'association du ministère du Travail et de la main-d'œuvre, pour négocier une convention collective de même que pour toute autre matière se rapportant aux conditions de travail impliquées dans la convention.

Lorsque le Collège forme un comité qui comprend des représentants des enseignants salariés, seul le Syndicat est habilité à les désigner. Le Collège fournit au(x) représentant(s) des enseignants salariés membre(s) du comité la documentation pertinente qu'il possède.

Les parties reconnaissent que les activités de formation continue, le volet activités sportives des programmes sport - études, la formation professionnelle, les camps et écoles d'été, les écoles d'immersion et les cours sur mesure qui sont ou pourront être dispensés par le Collège sont exclus de la portée intentionnelle du certificat d'accréditation.

De même avant d'effectuer ou d'autoriser tout projet de consultation des enseignants salariés concernant les conditions de travail, le Collège doit en discuter avec le Syndicat.

2.02 La convention régit les conditions de travail et d'emploi ainsi que le traitement des enseignants couverts par l'unité d'accréditation.

2.03 Lorsqu'un règlement de régie interne du Collège touchant les conditions de travail, d'emploi et de traitement des enseignants salariés vient en conflit avec la convention, cette dernière a préséance.

2.04 Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'institution appartient au Collège.

Le Collège exerce ce droit en conformité avec les dispositions de la convention et selon les exigences de la bonne foi. Il ne peut être exercé en vue de nuire à autrui ou d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi.

2.05 Le Collège et le Syndicat n'exercent, ni directement ni indirectement, de distinctions injustes, contraintes, menaces ou discrimination à l'égard d'un enseignant en raison de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état de grossesse, de son âge, de l'exercice de ses libertés académiques ou de l'exercice d'un droit ou l'accomplissement d'une obligation aux termes de la loi ou de la convention collective.

Les parties reconnaissent que le Collège de Lévis est une institution catholique et les enseignants ont l'obligation de respecter ce caractère.

2.06 Lorsqu'un règlement du Ministère promulgué après l'entrée en vigueur de la convention vient en conflit avec celle-ci, il a préséance.

2.07 Sauf entente entre les parties, le Collège ne peut confier à quiconque d'autres qu'à des enseignants les activités qui, selon l'article 7, constituent la charge de travail des enseignants salariés et/ou qui, selon la clause 1.07, sont incluses dans l'enseignement régulier.

Toutefois, les parties conviennent que le Collège peut faire appel à des personnes de l'extérieur pour fournir un enseignement de pointe ou spécialisé comme support et complément à l'enseignement régulier. Toutefois, le Collège convient que le recours aux dispositions de la présente clause ne peut avoir pour effet de provoquer des mises à pied.

### **ARTICLE 3      AFFICHAGE ET RÉUNIONS**

3.01            Le Syndicat peut afficher aux endroits mutuellement acceptables tous les avis, bulletins ou autres documents ayant trait à la convention collective ou à l'activité syndicale.

3.02            Le Syndicat a le droit de tenir des réunions pour ses membres dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable au directeur général ou à son représentant et à condition qu'un local soit disponible.

Cet avis et cette condition ne sont pas requis lorsqu'il s'agit du salon du personnel ou des salles de travail des enseignants.

Cette utilisation est sans frais, sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

3.03            Pour fins de secrétariat, le Collège met à la disposition du Syndicat un local mutuellement acceptable meublé d'un bureau, d'une table de travail et de chaises.

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

## **ARTICLE 4      RÉGIME SYNDICAL**

4.01            Le Collège prélève sur le traitement brut de chaque enseignant couvert par l'unité d'accréditation une somme correspondant à la cotisation fixée par le Syndicat pour ses membres. Une copie de la résolution à cet effet est transmise au Collège.

4.02            Le Collège s'engage à déduire la cotisation syndicale régulière sur chaque versement de traitement et à faire parvenir au Syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois, le montant total perçu durant le mois écoulé, accompagné d'un état détaillé de la perception.

Pour toute cotisation, le Collège dispose d'un délai de trente (30) jours, après réception d'une copie de la résolution adoptée par l'assemblée à cette fin, pour percevoir et verser au Syndicat la somme prévue.

Le Collège fournit au Syndicat, le plus tôt possible et au plus tard le vingt-huit (28) février de chaque année, un état des cotisations syndicales perçues de chaque enseignant au cours de l'année civile précédente. De plus, le Collège inscrit ce montant sur les feuillets fiscaux.

4.03            Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire du travail de statuer si une personne doit être comprise dans l'unité d'accréditation, le Collège retient la cotisation syndicale ou un montant égal à celle-ci jusqu'à décision du Commissaire du travail, suivant les dispositions du Code du travail, pour la remettre ensuite en accord avec ladite décision.

## ARTICLE 5      ACTIVITÉS SYNDICALES

5.01            Tout enseignant, désigné par le Syndicat, peut s'absenter sans perte de traitement, ni de droits, mais avec remboursement au Collège par le Syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles, pourvu que la demande en soit faite par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Le Collège convient d'accorder l'autorisation d'absence si elle n'affecte pas de manière significative la qualité des services aux élèves et si elle ne nuit pas à la bonne marche de l'établissement.

Il n'y a cependant lieu à remboursement que si la participation de tel enseignant à telles activités syndicales l'empêche d'accomplir la charge prévue pour lui à l'horaire de l'institution.

Le remboursement ne peut excéder le moindre des montants suivants : le coût réel de cette suppléance majoré de vingt-cinq pour cent (25%), pour tenir compte des avantages sociaux, ou le traitement de l'enseignant libéré, calculé à un deux centième (1/200) du traitement annuel alors applicable par jour complet d'absence majoré de quinze pour cent (15%), pour tenir compte des avantages sociaux, ce pour toute journée ou partie de journée complète d'absence.

5.02            Telle libération peut en outre être refusée :

- a)            Si les enseignants salariés ont déjà bénéficié, pendant l'année scolaire courante, d'autorisations d'absence à ces fins d'une durée totale de vingt (20) jours ouvrables ;
- b)            Si la demande porte sur une durée dépassant deux (2) jours ouvrables consécutifs.

Les alinéas a) et b) ne s'appliquent pas à un membre du Bureau fédéral de la FNEEQ. Ces alinéas ne s'appliquent pas non plus, dans le cadre de l'audition d'un grief tenue en application de la présente convention, à un enseignant qui est appelé à agir à titre de plaignant, de témoin, de procureur, d'arbitre ou d'assesseur.

5.03            Tout requérant d'un grief et un représentant du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, afin de participer aux séances d'arbitrage en application de la présente convention, après avis donné au Collège donné au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat au Collège de cinquante pour cent (50%) du montant prévu à la clause 5.01.

5.04            Tout enseignant appelé comme témoin lors d'un arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis au Collège dans un délai raisonnable, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat lorsque le témoignage est requis par le Collège. Lorsque le témoin est requis par la partie syndicale, le remboursement par le Syndicat se fait selon les modalités prévues à la clause 5.01. La durée de la disponibilité du témoin est sujette aux exigences de l'arbitre ou du président du tribunal et/ou de l'un des arbitres ou des assesseurs, le cas échéant.

- 5.05 Tout enseignant agissant comme arbitre syndical ou assesseur syndical ou procureur syndical lors de séances d'arbitrage locales peut s'absenter pendant toute la durée de l'audition sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat selon les modalités prévues à la clause 5.01.
- 5.06 a) La charge de travail du président du Syndicat désigné normalement avant le premier (1er) juin est répartie sur quatre jours et demi (4½) pour une semaine de cinq (5) jours de travail. Telle répartition s'applique, mutatis mutandis, aux cycles de six (6) ou de sept (7) jours ou à tout autre cycle.
- De plus, le Collège, à la demande du Syndicat et moyennant un préavis de cinq (5) jours, libère un des officiers du Syndicat avec remboursement par le Syndicat selon les dispositions de la clause 5.01.
- b) Le président du Syndicat bénéficie, sans perte de traitement, de droits et d'avantages sociaux, d'un dégrèvement de charge équivalant à vingt-cinq pour cent (25%) de la charge maximale individuelle (au moins quatre (4) à sept (7) périodes d'enseignement) sans remboursement au Collège.
- Advenant le désistement du président du Syndicat (ou l'impossibilité d'assumer son rôle pour une période prolongée en cours d'année), le transfert de dégrèvement de charge doit se faire au nouveau président désigné par le Syndicat dans les vingt-et-un (21) jours ouvrables suivant le désistement de l'ancien président.
- Le Collège s'engage à verser au nouveau président 25% de 1/200<sup>e</sup> du salaire annuel pour chacun des jours ouvrables précédant son dégrèvement de charge, et ce, à compter du jour où le nouveau président prend la relève de l'ancien président.
- Après entente entre les parties, d'autres libérations peuvent être octroyées.
- 5.07 Le Collège accorde à des enseignants salariés, membres du comité de négociation, en nombre maximum de trois (3) à la fois, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, une libération équivalant à une charge complète d'enseignement, ce pour leur permettre de participer aux négociations. Ces libérations commencent dix (10) jours ouvrables avant la date fixée entre les parties pour la tenue de la première (1re) rencontre de négociation ; elles se terminent à la date de la signature d'une nouvelle convention.
- 5.08 a) En tout temps, les représentants officiels du Syndicat peuvent demander, par écrit, de rencontrer le Collège. Celui-ci est tenu de les recevoir dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

- b) De la même façon et suivant les mêmes modalités, le Collège peut en tout temps rencontrer les représentants officiels du Syndicat.
- c) Toutefois, il est entendu que les parties doivent tenir au moins une réunion, pour discuter des relations de travail, à chaque semestre.
- d) Le Syndicat et le Collège se rencontrent au moins une fois par mois pour discuter de l'application de la convention collective. Cette rencontre doit avoir lieu à un moment prévu à l'horaire.
- e) Lors des rencontres prévues aux alinéas a), b), c) et d), chaque partie peut s'adjoindre un conseiller après en avoir avisé l'autre dans un délai raisonnable.
- f) Les parties réunies en vertu de la présente clause ont plein accès aux dossiers des enseignants salariés.
- g) Lors des rencontres prévues à l'alinéa a), les représentants officiels du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat selon les modalités prévues à la clause 5.01 seulement dans les cas où la rencontre est tenue à la demande du Syndicat. Dans les autres cas, il n'y a pas lieu à remboursement.

5.09 Si un enseignant est élu à un poste de l'exécutif de la Confédération des Syndicats nationaux (CSN), de la FNEEQ ou du conseil central, le Collège, sur avis adressé à cette fin vingt et un (21) jours à l'avance, libère cet enseignant pour la durée de son mandat avec traitement et avantages sociaux remboursables par le Syndicat. Ce congé est renouvelable automatiquement d'année en année.

Si un enseignant désire occuper un poste de salarié non élu à la CSN ou au service de l'un de ses organismes, le Collège, sur avis adressé à cette fin vingt et un (21) jours à l'avance, accorde à cet enseignant un congé sans traitement ni avantages sociaux. Ce congé, d'une durée maximale de quatre (4) ans, est renouvelable automatiquement d'année en année.

L'enseignant, membre du bureau fédéral de la FNEEQ (CSN) peut, sans perte de traitement, mais avec remboursement par le Syndicat selon les modalités prévues à la clause 5.01, sur avis écrit donné au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables par année d'enseignement. Un tel congé ne peut être accordé à plus d'un enseignant à la fois.

5.10 Quand un enseignant libéré en vertu des paragraphes 1 et 2 de la clause 5.09 désire reprendre sa tâche d'enseignement, il ne peut le faire qu'en début de semestre après avoir donné au Collège un préavis écrit de vingt et un (21) jours.

Si l'enseignant cesse d'exercer ses fonctions syndicales non électives et qu'il lui est impossible de reprendre immédiatement sa charge d'enseignement à cause des conditions prévues au paragraphe précédent, cet enseignant continue de bénéficier

alors d'un congé sans traitement avec tous les droits qui y sont rattachés tel que prévu à la clause 18.05.

- 5.11 Les sommes dues par le Syndicat au Collège à titre de remboursement de traitement et d'avantages sociaux sont payées dans les quarante (40) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte mensuel détaillé indiquant le nom de l'enseignant absent, la durée de l'absence, le nom de l'enseignant suppléant ou remplaçant s'il y a lieu et le montant à être versé.
- 5.12 Tout enseignant libéré pour activités syndicales externes est considéré à l'emploi du Collège pour toutes les fins prévues à la convention collective, et il conserve le statut et le titre apparaissant à son contrat individuel.
- 5.13 Tout enseignant, qui désire prendre un congé pour activités syndicales, doit obtenir l'autorisation du Collège au moyen d'une demande écrite signée par lui et approuvée par un représentant autorisé du Syndicat. Il obtient le congé dans la mesure prévue aux autres dispositions du présent article 5.

## ARTICLE 6 COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS

6.01 Le plus tôt possible et au plus tard le vingt (20) octobre, le Collège fait parvenir au Syndicat la liste des enseignants salariés pour l'année courante en utilisant le formulaire « fiche de l'enseignant », tel qu'annexé (Annexe « C »).

À sa demande, le Syndicat a accès à l'information concernant le statut, les contrats et les conditions de travail des enseignants.

Le Collège informe également le Syndicat, par écrit, dans les trente (30) jours de tout changement de fonction ou de charge, d'affectation conformément à 7.09, ainsi que de toute démission, retraite ou engagement des enseignant(s).

6.02 Le Collège fait parvenir au Syndicat tout document transmis aux enseignants et qui est relatif à l'application de la convention collective de travail.

6.03 Le Syndicat peut distribuer tout document aux enseignants en le déposant dans leur case respective.

6.04 Après leur adoption, le Collège transmet en novembre une copie des états financiers vérifiés pour l'exercice terminé le trente (30) juin précédent ainsi qu'une copie des prévisions budgétaires révisées pour l'année en cours.

6.05 Le Collège, au moins quinze (15) jours civils avant la mise en œuvre de toute décision relative aux questions ci-après énumérées, informe le Syndicat de l'objet et de la nature de la décision :

- a) les opérations de transfert d'enseignement, les ententes de collaboration pédagogique avec d'autres institutions d'enseignement aux heures normales de cours, la cession totale ou partielle d'enseignement, la modification des structures scolaires ;
- b) la fermeture ou l'ouverture d'option(s) ou de programme(s), l'implantation de cours institutionnels, la réduction d'effectifs enseignants.

Sur demande, l'information disponible relative aux implications contractuelles prévisibles résultant des mesures visées aux paragraphes a) et b) ci-dessus est transmise au Syndicat ;

Le Syndicat traite de manière confidentielle toute information communiquée en vertu du paragraphe a).

6.06

Le Collège informe, par écrit et avec diligence, le Syndicat de toute décision concernant les éléments suivants :

- a) toute demande de congé non prévu, avec ou sans traitement, les modalités de remplacement et/ou de retour;
- b) le non-renouvellement du contrat d'un enseignant non permanent;
- c) le retard de l'acquisition de la permanence de tout enseignant et ses motifs;
- d) l'arrêt des prévisions d'effectifs étudiants pour l'année d'enseignement suivante.

## **ARTICLE 7 LA CHARGE DE TRAVAIL**

7.01 La charge de travail d'un enseignant est constituée de présences d'enseignement auxquelles s'ajoutent des activités complémentaires.

7.02 Les activités qui se rattachent directement aux présences d'enseignement sont:

- a) la planification, la préparation et la dispensation des cours selon les programmes autorisés;
- b) la préparation des contrôles et des examens;
- c) l'évaluation des travaux et des examens;
- d) la surveillance des contrôles et des examens qui remplacent des présences d'enseignement;
- e) la compilation et l'inscription des notes des élèves (la fabrication des listes officielles ou des bulletins étant de la responsabilité du secrétariat);
- f) les entrevues avec les élèves aux heures normales de travail;
- g) la participation aux journées pédagogiques;
- h) la participation aux rencontres de niveau;
- i) la participation aux réunions et aux travaux de l'équipe disciplinaire;
- j) la participation aux réunions et aux activités reliées à des programmes ou des projets pédagogiques;
- k) la planification (une demi-journée pédagogique y est réservée, dans la mesure du possible, au début de chacune des étapes);
- l) la collaboration avec les autres enseignants et professionnels du Collège;
- m) le contrôle des retards et des absences de ses élèves et leur transmission à la direction selon les modalités déterminées par la commission;
- n) la surveillance de son groupe d'élèves à l'entrée et à la sortie de sa classe;
- o) la participation à la rencontre avec les parents en début d'année et aux trois rencontres suivant la remise du premier bulletin;

- p) la participation à la journée « portes ouvertes », à une journée de tests de classement, à la journée de sortie hivernale et à la journée sportive de fin d'année;
- q) trois (3) périodes de travail de nature collective de soixante-quinze (75) minutes par cycle de neuf (9) jours identifiées par l'enseignant dans son horaire au plus tard le quinze (15) septembre. Ces périodes serviront à des rencontres par groupe projet, par groupe niveau ou cycle ou par groupe autre, d'aspect pédagogique.

La participation aux rencontres ou activités en soirée et aux journées de fin de semaine est compensée en déduisant une période de travail de nature collective par cycle.

Les journées de formation et d'activités demandées par le Collège qui se tiennent la fin de semaine sont reconnues comme du temps de travail et font l'objet d'une réduction du temps de travail de nature collective.

L'enseignant participe aux activités décrites à 7.02 g), h) et i), au prorata de sa tâche.

L'enseignant participe aux rencontres, activités et journées décrites à 7.02 o) et p) selon le tableau suivant :

Pourcentage de tâche	Nombre de rencontres (7.02 o))	Nombre de journées (7.02 p))
0 % à 33 %	0	0
34 % à 39 %	1	1
40 % à 60 %	2	2
61 % à 79 %	3	3
80 % à 100 %	4	4

L'enseignant doit participer en priorité aux rencontres suivant la remise du premier bulletin (7.02 o)).

Le choix des journées (7.02 p)) se fait en domaine ou en département, par ancienneté. Toutefois, les enseignants qui ne doivent participer qu'à une ou deux journées ont la priorité quant à leurs choix. La direction peut établir les journées à combler en priorité.

## 7.03 LA CHARGE DE TRAVAIL

- a) La charge de travail normale d'enseignement d'un enseignant à temps complet est de vingt-quatre (24) unités par cycle de neuf (9) jours auxquelles s'ajoutent quatre (4) unités d'activités complémentaires pour une charge de travail complète de vingt-huit (28) unités et la surveillance de deux (2) pauses de quinze (15) minutes. L'enseignant qui a une charge de travail inférieure à quatre-vingts pour cent (80%), mais supérieure à trente-trois pour cent (33%), n'a qu'une seule pause de surveillance de 15 minutes à effectuer.
- b) Chaque présence de soixante-quinze (75) minutes par cycle de neuf (9) jours vaut une (1) unité d'enseignement.
- c) La charge de travail maximale d'enseignement d'un enseignant à temps complet est de vingt-six (26) unités d'enseignement par cycle de neuf (9) jours.
- Les enseignants qui ont vingt-six (26) périodes d'enseignement n'ont pas d'activités complémentaires, ni de surveillance de pauses de quinze (15) minutes.
- À chaque année, le nombre maximal d'enseignants à vingt-six (26) périodes d'enseignement par cycle de neuf (9) jours est fixé à trente pour cent (30%) du nombre d'enseignants équivalents temps complet (ETC) pour ladite année.
- d) Les enseignants non permanents se voient accorder un boni d'unités lorsque ces derniers ont plus de quinze préparations par cycle de neuf (9) jours.  
 16 et 17 préparations : boni de deux unités  
 18 et plus : boni de quatre unités
- Toutefois, ce boni n'est pas accordé à l'enseignant qui aurait pu obtenir lors de l'affichage une tâche annuelle dans sa spécialité comptant moins de seize (16) préparations.
- e) Les activités complémentaires qui s'ajoutent aux présences d'enseignement sont :
1. les activités d'un membre de la Commission pédagogique qui valent quatre (4) unités;
  2. la coresponsabilité du centre scientifique qui vaut deux (2) unités;
  3. vingt-quatre (24) présences de récupération d'une durée prévue de 45 minutes qui valent deux (2) unités;
  4. le titulariat qui vaut deux (2) unités;
  5. la responsabilité d'une activité étudiante qui vaut deux (2) unités;

6. l'animation de projets pédagogiques qui vaut quatre (4) unités;
7. la responsabilité d'un voyage qui vaut deux (2) unités (exemples : Toronto, New York, Washington, Boston);
8. la coresponsabilité d'un voyage d'envergure qui vaut deux (2) unités (exemples : Cuba, Maroc);
9. la responsabilité disciplinaire sans siéger à la commission pédagogique qui permet une journée de congé lors de la journée plein air de juin et de la réduction d'une des deux surveillances de pause tel que prévu à la clause 7.03 a).

Avant la fin de l'année scolaire, les enseignants transmettent par écrit leur choix d'activités complémentaires à la DSÉ.

Dans la mesure du possible, l'attribution des activités complémentaires se fait par ancienneté. Lorsque nécessaire, la direction des services éducatifs peut modifier deux (2) unités d'activité complémentaire, à l'exception des voyages, dans le choix transmis par l'enseignant.

- f) L'enseignant à temps complet, l'enseignant permanent régulier à temps partiel de même que l'enseignant bénéficiant de 10.13 ou de 31.04 a droit à quatre unités d'activités complémentaires.

L'enseignant non régulier à temps partiel peut se voir accorder des activités complémentaires jusqu'à un maximum de quatre unités nonobstant les unités obtenues en vertu de 7.03 d).

- g) La formation des groupes/classes :

1. Les règles de formation de groupe d'élèves doivent être telles qu'aucun groupe d'élèves ne doit dépasser le maximum de trente-cinq (35) élèves. Il peut y avoir exceptionnellement un élève additionnel dans les cours prérequis à l'admission d'un programme collégial. Dans un tel cas, un surplus de traitement est calculé de la façon suivante : salaire annuel divisé par 28 unités, divisé par 35 élèves, multiplié par le nombre d'unités (périodes) où il y a dépassement.

Le versement de ce traitement additionnel est effectué à la fin de l'année scolaire pour la proportion de l'année scolaire où cette situation a été effective.

2. Pour les ateliers de technologie, un (1) surveillant d'élèves est présent pendant les périodes de laboratoire.

## RÉPARTITION DES TÂCHES

- 7.04 La répartition des tâches se fait avant le quinze (15) mai de chaque année.
- 7.05 Le DSÉ évalue combien d'enseignants en équivalents temps complet, il faut pour assumer l'ensemble de la tâche.

Quinze (15) jours avant la répartition des tâches, le Collège distribue aux enseignants une liste d'ancienneté à jour conforme au deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 10.19. Cette liste n'est pas la liste officielle.

D'après cette liste d'ancienneté et en tenant compte du statut, on établit la liste de ceux qui peuvent se choisir une tâche complète ou partielle.

Après consultation de la commission pédagogique, le DSÉ fait connaître à l'ensemble des enseignants les critères encadrant la répartition des tâches. À ce moment le Collège procède à l'affichage des périodes prévues pour les projets intégrateurs. Cet affichage, d'une durée de cinq (5) jours, est réservé aux enseignants éligibles à la répartition des tâches.

- 7.06 Chaque enseignant dont le nom figure sur la liste établie à la clause 7.05 ordonne ses spécialités conformément à l'annexe D. L'ordre des spécialités peut être modifié à tous les trois ans, avant la répartition de tâches, à partir de 2016.
- 7.07 Une semaine avant la date de la répartition des tâches, le DSÉ informe les enseignants du nombre de groupes et de périodes par matière.
- 7.08 En présence du directeur général, du DSÉ, du directeur des ressources humaines et des officiers syndicaux, les enseignants se répartissent les tâches par ancienneté générale. La répartition se fait en un seul tour. Dans le respect des critères établis, l'enseignant le plus ancien choisit le maximum de périodes possible selon l'ordre suivant :
- a) dans sa spécialité prédominante seulement. Toutefois, l'enseignant ayant comme spécialité prédominante histoire ou univers social de même que l'enseignant du domaine de la formation personnelle et sociale qui n'a pas éthique et culture religieuse comme spécialité prédominante peuvent aussi choisir des cours en éthique et culture religieuse.
  - b) si sa tâche est incomplète, il choisit alors dans sa deuxième (2<sup>e</sup>) spécialité;
  - c) si aucune autre spécialité n'a été acquise et si sa tâche demeure incomplète, il peut choisir une matière qu'il a déjà enseignée au niveau où celle-ci a été enseignée ou conformément à 1.24 f) choisir éthique et culture religieuse à n'importe quel niveau ou laisser la DSÉ combler sa tâche en vertu de 7.09.

L'enseignant suivant sur la liste d'ancienneté choisit selon le même processus.

7.09 Advenant l'incapacité pour un enseignant de faire un choix de tâche complet, une fois le processus de choix de tâches complété par tous les enseignants, c'est au DSÉ que revient l'obligation de combler la tâche.

Le DSÉ peut alors combler la tâche de l'enseignant en lui attribuant une matière pour laquelle le DSÉ le croit qualifié conformément à la clause 1.24.

Si la tâche demeure toujours incomplète, le DSÉ utilise son pouvoir d'affectation de façon à combler la tâche de l'enseignant. Il déplace alors un autre enseignant à un poste que ce dernier est capable d'occuper.

Le pouvoir d'affectation du DSÉ est limité à trente-six (36) unités d'enseignement sur une période de trois (3) ans par enseignant.

7.10 Un enseignant qui est en congé et/ou qui n'assiste pas à la répartition des tâches peut se prévaloir de son ancienneté lors de cette répartition en faisant parvenir au responsable de l'équipe disciplinaire, avant le premier (1er) avril, la liste, par ordre de préférence, des éléments de charge susceptibles de lui échoir. Si aucune information n'est transmise, le DSÉ peut alors combler la tâche de l'enseignant absent selon les modalités prévues à la clause 7.09.

7.11 Avant le premier (1er) juin, le DSÉ informe les enseignants dont la tâche a été modifiée des changements apportés.

7.12 Avant le trente (30) septembre, un enseignant peut se voir attribuer une charge de travail complète si, à cette date, sa charge de travail est inférieure à vingt-huit (28) unités à l'exception des enseignants pour qui en additionnant les unités d'enseignement et d'activités complémentaires cumulent 27 unités. Le nombre d'enseignants ayant 27 unités ne peut dépasser plus de dix pour cent (10%) du nombre d'enseignants équivalents temps complet (ETC) pour ladite année.

7.13 L'attribution de la charge de travail ne peut avoir pour effet d'obliger un enseignant à enseigner des matières qui ne correspondent pas à sa (ses) spécialité(s) selon la clause 1.17 ni à effectuer plus de quinze (15) préparations de cours différentes par cycle de neuf (9) jours.

Pour l'application du paragraphe précédent, des cours donnés à des voies différentes sont considérés comme des présences d'enseignement différentes.

7.14 La charge de travail peut être aménagée sur cinq (5) ou six (6) ou sept (7) jours ou tout autre cycle.

- 7.15 Dans la mesure du possible, un enseignant à temps partiel a son horaire aménagé de manière qu'il ait au moins une journée et demie (1½) par cycle de neuf (9) jours sans présence d'enseignement ni de surveillance. De la même manière, dans la mesure du possible, si la charge d'un enseignant est de cinquante pour cent (50%) ou moins de la charge maximale individuelle, c'est au moins trois (3) journées complètes sans présence d'enseignement ni de surveillance qu'il a par cycle de neuf (9) jours.
- 7.16 La charge de travail d'un enseignant est répartie sur un maximum de huit (8) heures consécutives, ne dépassant pas dix-sept heures quinze (17h15), à moins d'entente entre les parties. À moins que cela ne soit impossible, les enseignants salariés disposent d'une (1) heure pour dîner et voient leur charge de travail répartie équitablement sur l'ensemble de la grille horaire.
- 7.17 Pour un enseignant, le nombre de réunions après les cours est limité à cinq (5) réunions par année d'une durée d'une (1) heure lesquelles ne doivent pas dépasser dix-sept heures quinze (17h15).
- Advenant le cas où un enseignant n'a aucun cours à dispenser lors d'une journée où se tient une réunion, il n'est pas tenu de s'y présenter.
- 7.18 Le Collège informe l'enseignant de ses principales activités d'enseignement, dans les limites de ses possibilités, au plus tard le premier (1er) juillet en ce qui concerne la (les) matière(s) enseignée(s) et les numéros de cours, et au plus tard le trente (30) septembre en ce qui concerne les détails de ses activités d'enseignement et des activités complémentaires à être incluses dans sa charge de travail. Aux mêmes dates, le Collège transmet au Syndicat les mêmes informations pour chacun des enseignants.
- 7.19 Tout enseignant dispose à sa discrétion de la période de temps entre deux (2) années scolaires.
- 7.20 Le Collège assure aux enseignants salariés les services généraux actuellement en vigueur aux fins de leur charge tels qu'impression, secrétariat, audiovisuel et entretien. Le service d'impression comprend l'assemblage et le brochage. Le service d'audiovisuel comprend, entre autres, l'enregistrement, les copies de documents et le montage. À la demande de l'enseignant d'art plastique et de façon ponctuelle, une aide technique est apportée pour de la manutention de produits et de fourniture.

## ARTICLE 8 COMMISSION PÉDAGOGIQUE

- 8.01 La commission pédagogique est composée:
- a) du DSÉ;
  - b) de cinq (5) enseignants, représentants de chaque domaine d'apprentissage, élus par et parmi les enseignants du dit domaine.
- 8.02 Les membres de la commission sont désignés par leurs mandants à la fin de chaque année d'enseignement et entrent en fonction le vingt-cinq (25) juin. Le mandat de tout membre est d'une (1) année et révocable en tout temps par ses mandants. Ce mandat est renouvelable d'année en année.
- 8.03 La commission se réunit sur convocation écrite de son président ou chaque fois que deux (2) de ses membres en font la demande au président, par écrit, pour des motifs qu'ils doivent préciser. Les avis de convocation des réunions régulières, accompagnés de l'ordre du jour et de la documentation pertinente doivent parvenir aux membres cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la réunion. Une réunion spéciale se tient dans les deux (2) jours ouvrables de la transmission de l'avis de convocation, accompagné de l'ordre du jour et de la documentation pertinente. Dans le cas d'une demande de réunion, le président transmet l'avis de convocation le jour ouvrable suivant la demande. Dans tous les cas, l'avis de convocation, l'ordre du jour et la documentation pertinente sont transmis au Syndicat dans les mêmes délais. La convocation et l'ordre du jour sont affichés à l'attention de tous les enseignants.
- 8.04 La commission est présidée par le DSÉ. Sous réserve des dispositions du présent article, elle établit elle-même ses règles de procédure, y compris la façon de désigner son secrétaire.
- 8.05 Les avis de la commission ne valent que s'ils sont exprimés à la majorité des voix et si chacun de ses membres a été dûment convoqué.
- Le ou les membres de la commission qui siège(nt) au CA du Collège a ou ont droit de parole sur toute question, mais n'a ou n'ont droit de vote que sur les questions spécifiées aux clauses 8.04 et 8.09.
- 8.06 Les procès-verbaux des réunions de la commission sont communiqués à tous les membres de la commission, à tous les enseignants, au Syndicat et au Collège.
- 8.07 La commission ou son président, moyennant mention à l'avis de convocation, peut inviter aux réunions toute personne dont la présence est jugée utile à son bon fonctionnement. Cette personne n'a pas droit de vote.

8.08 La commission se prononce sur l'organisation et le développement de l'enseignement et, de façon générale, sur toute mesure apte à établir dans l'institution les meilleures conditions pédagogiques.

Au cours des premières rencontres de son nouveau mandat, après consultation des instances concernées, la commission établit ses priorités. À la fin de son mandat, elle fait le bilan de l'atteinte des objectifs priorités.

8.09 La commission, après consultation des instances concernées s'il y a lieu, décide, sous réserve des dispositions de la clause de 8.12, des questions spécifiques suivantes :

- a) le contenu des journées pédagogiques;
- b) les politiques pédagogiques relatives à l'utilisation des moyens didactiques de l'enseignement : manuels, bibliothèque, audiovisuel, locaux spécialisés, sorties éducatives, nouvelles technologies;
- c) les politiques institutionnelles d'évaluation des apprentissages y compris les procédures de sanction des études;
- d) toute réglementation de nature pédagogique quant aux critères d'inscription, d'admission, de réadmission et de classement des élèves;
- e) les politiques d'évaluation du rendement scolaire des élèves;
- f) l'organisation et la fréquence des réunions des parents-enseignants-élèves ou parents-enseignants;
- g) les activités étudiantes connexes à l'enseignement.

8.10 La commission est consultée sur les questions suivantes :

- a) le choix des activités d'apprentissage relevant de la compétence du Collège, le développement et l'implantation des programmes d'études, des matières à option et des activités régulières et définies à offrir aux élèves;
- b) les politiques institutionnelles d'évaluation des programmes d'études;
- c) les projets d'expérience et de recherche pédagogique mis de l'avant par le Collège;
- d) la politique de libération pour recherche pédagogique;
- e) les politiques générales concernant l'organisation et les conditions de travail des élèves;

- f) la confection de la grille-horaire et du calendrier scolaire, y compris l'établissement de toute priorité ou contrainte à l'horaire des élèves et des enseignants;
- g) les autorisations de dépenses demandées par une équipe disciplinaire ou requises par les activités faisant partie de l'enseignement régulier;
- h) les priorités d'équipements pédagogiques et les questions d'aménagement et de modification des locaux affectés à l'enseignement;
- i) les modalités de remplacement ou de suppléance pour les congés d'étude, de maladie et de maternité pour les enseignants;
- j) les charges à combler pour l'année scolaire suivante.

8.11 La commission se réunit pendant les heures normales de travail de ses membres et le Collège s'engage à fournir à la commission les services de secrétariat (par exemple : dactylographie, photocopie, distribution des procès-verbaux).

Pour favoriser le travail de la commission, le Collège, à moins que cela lui soit impossible, aménage l'horaire de tous les membres de manière que, ensemble, une fois par cycle, ils n'aient pas d'enseignement régulier à assumer après quatorze heures trente (14h30).

8.12 Toute décision ou recommandation d'une commission est transmise au Collège; il doit, dans tous les cas, répondre dans les douze (12) jours ouvrables de la réception de cette décision ou recommandation. En cas de refus ou de modification par le Collège de la décision ou de la recommandation, le Collège ne peut procéder tant qu'il n'a pas fait connaître par écrit à la commission les motifs de sa décision.

### 8.13 COMITÉ DE SÉLECTION

Le Collège forme un comité de sélection qui a pour rôle de lui recommander l'engagement de tout candidat enseignant avant qu'il entre en fonction ou de recommander l'attribution d'une tâche partielle ou complète en vertu de 1.24 c) ou 1.24 d).

Ce comité de sélection procède sous réserve des dispositions des articles 10, 11 et 12 et établit lui-même ses règles de procédure.

Le comité de sélection formé par le Collège est constitué de cinq (5) membres :

- a) le DSÉ;
- b) le directeur des ressources humaines;
- c) le directeur du niveau concerné;
- d) le responsable de la discipline concernée;
- e) un enseignant de la discipline concernée.

Toutefois, lorsque le comité se réunit pour attribuer une tâche en suppléance, le comité peut être constitué d'un minimum de trois membres incluant le DSÉ, le directeur des ressources humaines et un enseignant dans la discipline concernée.

Le comité de sélection fait ses recommandations au Collège dans les sept (7) jours d'une demande de ce dernier à cet effet et en informe l'équipe disciplinaire concernée et le Syndicat.

Le travail accompli par les membres d'un comité de sélection dans le cadre de la présente clause n'est en aucun cas rémunéré.

## ARTICLE 9            DOMAINE D'APPRENTISSAGE ET ÉQUIPE DISCIPLINAIRE

### DOMAINE D'APPRENTISSAGE

9.01            Le Collège constitue, en fonction des besoins de la clientèle et des exigences réglementaires, des domaines d'apprentissage formés des responsables disciplinaires. En date de signature de la présente convention collective de travail, les domaines d'apprentissage sont constitués comme suit:

Cinq (5) domaines d'apprentissage, ci-après nommés:

1.        domaine des langues : français et langues modernes ;
2.        domaine de l'univers social : univers social ;
3.        domaine de la mathématique, de la science et de la technologie :  
          mathématique et science;
4.        domaine du développement personnel : éducation physique et éthique et  
          culture religieuse;
5.        domaine des arts : arts.

Le Collège et le Syndicat conviennent des mesures rendues nécessaires par toute modification par le Collège des domaines d'apprentissage mentionnés à la présente clause.

9.02            Le responsable du domaine d'apprentissage est un enseignant à temps complet ou un enseignant à temps partiel qui a accumulé un minimum de deux (2) années d'ancienneté, élu par et parmi l'assemblée des enseignants membres du domaine d'apprentissage, à la fin du mois de mai de chaque année scolaire. Son mandat, d'une durée d'un an, prend effet le premier (1<sup>er</sup>) juillet et est renouvelable.

Le responsable du domaine assume les responsabilités suivantes :

1.        assure le suivi et la cohérence du développement pédagogique de son domaine;
2.        participe à la rédaction et à l'élaboration du projet éducatif;
3.        participe à la rédaction et à l'élaboration des politiques et des programmes;
4.        assure le suivi des décisions et des consultations liées à la C.P.;
5.        s'engage dans l'organisation des réunions ou des journées pédagogiques en étant porteur d'un dossier de la C.P.;

Advenant la vacance du poste de responsable, après sa révocation ou sa démission, le domaine d'apprentissage voit à élire un nouveau responsable dans les quinze (15) jours ouvrables de la révocation ou de la démission.

Le responsable ne peut être révoqué que par l'assemblée de son domaine d'apprentissage.

- 9.03 Lors de l'assemblée prévue au premier paragraphe de la clause 9.02, chaque domaine d'apprentissage désigne aussi parmi ses membres un substitut habilité à remplacer le responsable en cas d'incapacité d'agir de ce dernier.
- 9.04 Les procès-verbaux des réunions des domaines d'apprentissage sont communiqués à leurs membres, aux membres de la commission, au Collège et au Syndicat. Une copie des procès-verbaux est gardée aux archives du domaine d'apprentissage. Le secrétariat assume la publication et la distribution des procès-verbaux qui lui sont transmis par le secrétaire du domaine d'apprentissage.
- 9.05 Chaque domaine d'apprentissage se réunit sur convocation de son responsable, ou chaque fois que deux (2) de ses membres lui en font la demande par écrit, pour des motifs qu'ils doivent préciser. Dans ce dernier cas, le responsable doit réunir le domaine d'apprentissage dans les huit (8) jours ouvrables de la réception de la demande écrite. La commission et/ou le DSÉ peut (peuvent) également demander au domaine d'apprentissage d'étudier certains points précis.
- 9.06 Le domaine d'apprentissage a un rôle d'initiative pédagogique. Il réunit ses membres pour examiner tous les problèmes de leur enseignement et adopter les solutions adéquates lorsqu'il s'agit de matières inhérentes à son fonctionnement interne ou à sa tâche particulière. Lorsque d'autres domaines d'apprentissage ou d'autres services sont impliqués, il recommande les solutions qu'il juge adéquates à la commission. En outre, il doit collaborer avec la commission à l'élaboration des politiques concernant les programmes, la méthodologie et les autres questions d'ordre pédagogique.
- 9.07 Plus spécifiquement, ce rôle consiste à:
- a) définir les objectifs du domaine d'apprentissage et des disciplines qu'il regroupe;
  - b) participer à l'évaluation du programme, en conformité avec la politique institutionnelle d'évaluation de programme du Collège;
  - c) recommander à la commission, s'il y a lieu, des conditions particulières d'admission des élèves dans le cadre des conditions générales établies par le régime pédagogique;
  - d) recommander à la commission des choix de cours complémentaires à offrir aux élèves;
  - e) recommander à la commission les activités complémentaires relevant de sa compétence.

## ÉQUIPE DISCIPLINAIRE

9.08 Les équipes disciplinaires sont : français, mathématique, éthique et culture religieuse, arts, éducation physique, langues modernes, science et univers social.

Tous les enseignants qui enseignent une ou des matières relevant d'une équipe disciplinaire participent aux travaux pédagogiques de cette équipe. Cependant, pour fins de la prise de décisions qui ne concernent pas exclusivement le travail et le fonctionnement de l'équipe disciplinaire, ne sont considérés comme "membres de l'équipe" que ceux dont la majeure partie de la tâche au Collège, pendant une année donnée, quelle(s) que soit (soient) leur(s) fonction(s), relève de l'équipe disciplinaire. La situation qui existait pendant l'année précédente est présumée se maintenir tant qu'un déplacement de "la majeure partie" de la tâche n'est pas réalisé.

9.09 Responsable de l'équipe disciplinaire

Un enseignant à temps complet ou un enseignant à temps partiel qui a accumulé un minimum de deux (2) années d'ancienneté au Collège, élu par et parmi l'assemblée des enseignants membres de l'équipe disciplinaire, à la fin du mois de mai de chaque année scolaire, qui assure le bon fonctionnement de l'équipe disciplinaire et exécute les tâches que lui fixe l'assemblée disciplinaire sous le pouvoir de coordination de la Commission pédagogique. De plus, il assume auprès de son équipe disciplinaire tout mandat confié par la direction des services éducatifs. En aucun cas, le responsable n'est en autorité auprès de ses membres. Son mandat, d'une durée d'un an, prend effet le 25 juin et est renouvelable.

Advenant la vacance du poste de responsable, après sa révocation ou sa démission, l'équipe disciplinaire voit à élire un nouveau responsable dans les quinze (15) jours ouvrables de la révocation ou de la démission.

Le responsable ne peut être révoqué que par l'assemblée de son équipe disciplinaire.

9.10 Lors de l'assemblée prévue au premier paragraphe de la clause 9.08, chaque équipe disciplinaire désigne aussi parmi ses membres un substitut habilité à remplacer le responsable en cas d'incapacité d'agir de ce dernier. Lors de la même réunion, l'équipe disciplinaire désigne le membre, et son substitut, appelé à siéger au comité de sélection, conformément à la clause 8.13.

9.11 Les procès-verbaux des réunions des équipes disciplinaires sont communiqués à leurs membres, aux membres de la commission, au Collège et au Syndicat. Une copie des procès-verbaux est gardée aux archives de l'équipe disciplinaire. Le secrétariat assume la publication et la distribution des procès-verbaux qui lui sont transmis par le secrétaire de l'équipe disciplinaire.

- 9.12 Chaque équipe disciplinaire se réunit sur convocation de son responsable, ou chaque fois que deux (2) de ses membres lui en font la demande par écrit, pour des motifs qu'ils doivent préciser. Dans ce dernier cas, le responsable doit réunir l'équipe disciplinaire dans les huit (8) jours ouvrables de la réception de la demande écrite. La commission et/ou le DSÉ peut (peuvent) également demander à l'équipe disciplinaire d'étudier certains points précis. Chaque équipe disciplinaire se réunit au moins quatre (4) fois par année scolaire.
- 9.13 L'équipe disciplinaire a un rôle d'initiative pédagogique. Elle réunit ses membres pour examiner tous les problèmes de leur enseignement et adopter les solutions adéquates lorsqu'il s'agit de matières inhérentes à son fonctionnement interne ou à sa tâche particulière. Lorsque d'autres équipes disciplinaires ou d'autres services sont impliqués, elle recommande les solutions qu'elle juge adéquates à la commission. En outre, elle doit collaborer avec la commission à l'élaboration des politiques concernant les programmes, la méthodologie et les autres questions d'ordre pédagogique.
- 9.14 Plus spécifiquement, ce rôle consiste à :
- a) étudier les méthodes pédagogiques;
  - b) rechercher la qualité et s'assurer du contenu de l'enseignement.

## ARTICLE 10 ENGAGEMENT - PERMANENCE - ANCIENNETÉ

### 10.01 ENGAGEMENT

- a) Pour engager un nouvel enseignant, le Collège procède conformément aux dispositions du présent article et de l'article 11, après l'application intégrale de l'article 12, en se conformant aux modalités prévues à la clause 8.13.
- b) Tout enseignant s'engage à fournir un travail exclusif (au sens de l'article 7) au Collège pendant ses heures de disponibilité. Après entente écrite entre les parties, l'enseignant peut accomplir un travail rémunéré, autre que son enseignement au Collège, pendant lesdites heures.

10.02 Le contrat d'engagement d'un enseignant doit être fait par écrit sur un formulaire conforme à l'annexe « B » dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables, et copie de ce contrat doit être transmise au Syndicat dès sa signature.

Le Collège convient de remettre le texte de la convention à tout nouvel enseignant dans un délai suffisant pour lui permettre d'en prendre connaissance avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi le contrat peut être considéré comme nul et sans effet par l'enseignant concerné.

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

10.03 Sous réserve des clauses 10.07 et 11.01, tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps complet permanent, à temps partiel permanent et régulier à temps complet se renouvelle automatiquement. Tant que la permanence n'est pas acquise, le Collège peut faire parvenir à l'enseignant un avis écrit de non-réengagement.

Avant de communiquer un avis de non-réengagement, le Collège, par l'intermédiaire du DSÉ doit transmettre à l'enseignant concerné, en présence d'un officier syndical, au moins deux (2) avis écrits lui indiquant ce qu'il désire voir amender dans l'exercice de ses fonctions. Chaque avis doit être suivi, s'il y a lieu, d'un délai suffisant pour permettre à l'enseignant de rectifier la situation. Tout avis devient caduc lorsqu'il s'est écoulé un délai de douze (12) mois à compter de la date de réception sans qu'un autre avis ne lui ait été adressé pour une cause similaire.

Tout contrat d'engagement d'un enseignant à la leçon, suppléant, remplaçant ou régulier temps partiel non permanent prend fin automatiquement à l'échéance du contrat ou au plus tard le trente (30) juin.

- 10.04 Au moment de l'engagement, le contrat doit stipuler si la charge confiée à un enseignant est créée soit par l'application des articles 11 et/ou 12, soit par l'absence d'un enseignant en congé d'études ou de perfectionnement, congé pour activités syndicales, congé de maladie ou de maternité, congé en vertu des clauses 10.13, 18.05, 18.07 ou 18.08 ou des articles 19, 20 ou 31. Le contrat doit également stipuler si la charge en est une en remplacement ou de suppléance. Dans un tel cas, la prestation de travail prend fin automatiquement au retour du bénéficiaire du congé ou au trente (30) juin de l'année en cours, selon la première des deux (2) dates. Le contrat doit mentionner aussi le nom de l'enseignant qui a obtenu la charge conformément aux articles 11 et/ou 12 ou le nom du bénéficiaire du congé.
- 10.05 La somme des charges occupées par des enseignants à titre de remplaçants et/ou de suppléants ne peut excéder la somme des charges effectivement rendues disponibles par l'application des articles 11 et/ou 12 et/ou par des absences d'enseignants dues à des libérations et/ou à des congés.
- 10.06 Sous réserve de stipulations contraires, l'enseignant remplaçant et l'enseignant suppléant bénéficient de toutes les dispositions établies à la convention collective.
- 10.07 Tout enseignant peut démissionner, pour le début de l'année d'engagement suivante, moyennant un avis écrit donné au Collège au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) mai. Cependant, si un enseignant démissionne après cette date, le Collège ne retient pas son consentement de façon déraisonnable. L'enseignant qui donne un avis de démission demeure à l'emploi du Collège et touche son traitement jusqu'à la date effective de la fin de son contrat.
- 10.08 Tout enseignant qui cesse d'être à l'emploi du Collège avant la fin de son contrat reçoit à titre de traitement de vacances la proportion qui lui est due du traitement total gagné entre la date où a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ.
- 10.09 À la demande de l'enseignant non permanent, le Collège lui fait connaître par écrit les motifs précis de son non-réengagement. Le(s) motif(s) alors invoqué(s) doit(vent) être le(s) même(s) que celui(ceux) communiqué(s) à l'enseignant conformément au deuxième paragraphe de la clause 10.03.
- En cas de non-réengagement, l'enseignant non permanent ne peut se prévaloir de la procédure de grief pour contester le bien-fondé des motifs invoqués par le Collège.
- 10.10 Tout enseignant qui signe avec le Collège un contrat d'engagement renonce, par le fait même, à poursuivre celui-ci pour tout dommage en diffamation ou libelle qui pourrait résulter de l'obligation qui est faite au Collège de rencontrer le Syndicat selon l'alinéa 5.08 a) dans les cas de congédiement, de mesure disciplinaire ou de non-réengagement.
- 10.11 Toute entente particulière concernant les conditions de travail entre un enseignant et le Collège n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

## 10.12 PERMANENCE

- a) Sous réserve de la clause 10.03, un enseignant régulier à temps complet acquiert la permanence au début de sa troisième (3<sup>e</sup>) année complète d'engagement à temps complet au Collège.
- b) Cependant, après avoir informé le Syndicat, le Collège peut retarder l'acquisition de la permanence de tout enseignant au premier (1<sup>er</sup>) jour de sa quatrième (4<sup>e</sup>) année complète d'engagement à temps complet. Dans ce cas, le Collège, sur demande écrite de l'enseignant concerné, lui communique les motifs de son retard de permanence.

## 10.13

Un enseignant permanent à temps complet qui, à sa demande, pour des raisons particulières, après entente entre le Collège, l'enseignant et le Syndicat, devient enseignant à temps partiel, conserve ses statut et titre d'enseignant permanent et d'enseignant à temps complet ainsi que tous les droits et privilèges qui s'y rattachent selon la convention, sauf le salaire. Cet enseignant a droit au montant forfaitaire prévu à la clause 21.07. Le crédit de congé de maladie auquel il a droit est également proportionnel à sa charge de travail, conformément à la clause 16.03. Une telle situation correspond à une mesure d'aménagement du temps de travail telle que définie par la CARRA et permet de cotiser au RREGOP ou au RRPE comme si la tâche était à cent pour cent (100%) et ce, en autant que la tâche réduite soit supérieure à quarante pour cent (40%) d'une tâche à temps complet. Une telle situation ne doit pas dépasser deux (2) années d'engagement. Après telle durée, cet enseignant retrouve les mêmes conditions qu'il aurait s'il était demeuré à temps complet pendant ces deux (2) années d'engagement. Après la période de deux (2) ans, l'enseignant qui décide de travailler à moins de quatre-vingts pour cent (80%) de tâche devient enseignant permanent à temps partiel.

De la même manière, l'enseignant permanent qui a au moins dix années d'ancienneté obtient, sur avis écrit au Collège au moins deux (2) mois avant le début du congé désiré, un congé complet sans traitement pour une demi-année scolaire. Cet enseignant conserve les avantages établis au paragraphe précédent. À toutes fins, cet enseignant est considéré comme travaillant pendant la moitié de l'année d'engagement. Cependant, pendant cette année d'engagement, il accumule une pleine année d'ancienneté; mais, à compter de la troisième (3<sup>e</sup>) année consécutive d'engagement où il prend un tel congé, l'ancienneté ne s'accumule que pendant qu'il est en fonction.

L'enseignant permanent qui a au moins dix (10) années d'ancienneté au Collège obtient, sur avis écrit au Collège, un congé sans traitement d'au plus la moitié de la charge maximale individuelle. La durée de tel congé est d'au moins un (1) an et ses limites coïncident avec le début et la fin d'une année d'engagement. L'enseignant qui désire mettre fin à tel congé avise le Collège par écrit avant le premier (1<sup>er</sup>) avril précédant la date anticipée de la fin du congé. Cet enseignant conserve les avantages mentionnés au premier paragraphe de la présente clause. Cependant, à compter de la troisième (3<sup>e</sup>) année consécutive d'un tel congé, son ancienneté ne s'accumule plus qu'au prorata de sa charge.

10.14 L'enseignant qui, à temps partiel, a accumulé, à la suite de plusieurs contrats, sous réserve de l'alinéa 10.22 c), l'équivalent de deux (2) années d'ancienneté acquiert la permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat d'enseignant régulier à temps complet pour une année complète.

10.15 Aucune affectation à une charge d'enseignement ni aucune augmentation par le Collège de la charge d'enseignement d'une personne non couverte par l'unité d'accréditation ne peuvent en aucun cas provoquer directement ou indirectement une mise en disponibilité ou une mise à pied d'un enseignant.

Nonobstant le paragraphe précédent, mais sous réserve de toutes les autres dispositions de la convention, un ancien enseignant qui a obtenu sa permanence comme enseignant et qui occupe un poste de cadre au Collège peut revenir occuper une charge d'enseignement selon son ancienneté et dans le ou les équipe(s) disciplinaire(s) où il enseignait au moment de son départ ou ce qui en tient lieu. S'il désire reprendre sa tâche d'enseignement, il doit donner au Collège un préavis de trois (3) mois à moins que la date de son retour n'ait déjà été prévue. Et le retour à l'enseignement doit coïncider avec le début d'un semestre.

10.16 La permanence est acquise par l'enseignant à temps complet en tant que tel. Lorsque le Collège ne peut offrir à un enseignant permanent une charge d'enseignement à temps complet, ce dernier conserve sa permanence s'il accepte d'être engagé comme enseignant à temps partiel ou s'il est libéré par le Collège pour un congé dûment autorisé suivant les modalités prévues à la convention.

À moins d'entente contraire entre l'enseignant, le Collège et le Syndicat, la permanence d'un enseignant libéré pour un congé en vertu du paragraphe précédent ne peut être maintenue au-delà de la durée maximale établie dans la convention pour le type de congé dont il se prévaut.

Le Collège garde à son service un enseignant permanent qui devrait être ou a été mis à pied si ce dernier peut occuper, conformément aux dispositions de l'article 12, un poste vacant pour lequel il possède les qualifications normalement requises.

## 10.17 ANCIENNETÉ

Avant le cinq (5) août de chaque année, l'Employeur établit la liste d'ancienneté officielle en y indiquant l'ancienneté accumulée au trente (30) juin.

## 10.18 L'ancienneté se définit en temps d'enseignement au Collège et se calcule en années et en jours de la manière suivante:

- a) pour l'enseignant à temps complet: une année d'enseignement vaut une année d'ancienneté;
- b) pour l'enseignant à temps partiel: au prorata de sa charge. Toutefois, un enseignant ayant 80 % de tâche et plus, se voit accorder une année d'ancienneté;
- c) pour l'enseignant à la leçon: quatre cent quatre-vingts (480) présences d'enseignement valent une année d'ancienneté.

En aucun cas un enseignant ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté par année d'engagement.

L'expression « ancien enseignant » désigne toute personne qui a déjà fait de l'enseignement au Collège à titre d'enseignant et qui continue d'être au service du Collège dans une autre fonction.

10.19 La liste d'ancienneté, transmise à chaque enseignant et au Syndicat, est affichée avant le quatrième (4<sup>e</sup>) jeudi du mois d'août de chaque année pour une période de vingt (20) jours.

La liste d'ancienneté doit comprendre, par ordre d'ancienneté, les renseignements suivants: le nom de l'enseignant ou de l'ancien enseignant, son statut et son titre d'emploi, la date de son entrée en service, le nombre d'années et de jours d'ancienneté sur la base de deux cents jours par année, ses années d'expérience, sa scolarité ainsi que sa spécialité prédominante et, s'il y a lieu, son (ses) autre(s) spécialité(s).

Pendant toute la durée de l'affichage prévue à la présente clause, tout enseignant, tout ancien enseignant et/ou le Syndicat peut (peuvent) contester les informations y apparaissant, ou la liste elle-même, par avis écrit et signé adressé au Collège.

Sous réserve de l'article 26, à l'expiration du délai de vingt (20) jours ouvrables, la liste devient officielle, sous réserve des contestations survenues pendant la période d'affichage prévue au présent article. Le Syndicat est informé avec diligence par le Collège de toute contestation de la liste elle-même ou de toute contestation des informations y apparaissant.

À l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent, le Collège dispose de quinze (15) jours ouvrables pour corriger la liste.

Si la liste est corrigée suite à toute contestation, les corrections sont immédiatement transmises au Syndicat et affichées pour l'ensemble des enseignants. Ces corrections ne peuvent avoir d'effet rétroactif au-delà du premier (1<sup>er</sup>) septembre de l'année en cours.

10.20

L'ancienneté continue de s'accumuler:

- a) durant une absence due soit à un accident de travail, soit à une maladie industrielle reconnue comme telle par l'organisme provincial responsable de la santé et de la sécurité au travail;
- b) durant un congé de perfectionnement avec ou sans traitement;
- c) durant un congé pour activités professionnelles prévu à l'article 20;
- d) durant un congé pour activités syndicales prévu à l'article 5;
- e) durant l'exercice des droits garantis selon l'article 17 traitant des congés parentaux;
- f) pendant les périodes d'invalidité partielle ou totale;
- g) durant une suspension de l'enseignant;
- h) pendant l'année où un enseignant est en disponibilité et tant que l'enseignant permanent mis à pied demeure sur la liste de rappel prévue à l'alinéa 11.08 b) sous réserve de la clause 11.11;
- i) durant les congés prévus à l'article 18;
- j) pendant toute incarcération non suivie de condamnation;
- k) pendant toute absence en cas de force majeure;
- l) pendant les quatre (4) premières années à temps complet ou l'équivalent où un enseignant occupe un poste de cadre ou de PNE au Collège;
- m) pendant les deux (2) premières demi-années où un enseignant bénéficie du congé prévu au deuxième paragraphe de la clause 10.13.

10.21

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

- a) pendant l'exercice d'une charge publique;
- b) pendant tout congé sans salaire non visé à la clause 10.20;
- c) pendant qu'un ancien enseignant occupe un poste de cadre ou de PNE au Collège sous réserve de l'alinéa 10.20 l);

- d) pendant qu'un enseignant bénéficie, pour au moins une troisième (3<sup>e</sup>) année consécutive, du congé prévu au deuxième paragraphe de la clause 10.13.
- e) Si un enseignant, qui a déjà occupé une charge comme remplaçant ou comme suppléant au Collège, est à nouveau engagé par le Collège avant que ne se soient écoulées deux (2) années depuis son dernier départ, il retrouve l'ancienneté qu'il avait accumulée au moment de son départ.

## 10.22

L'ancienneté accumulée se perd:

- a) lors d'un départ volontaire, c'est-à-dire un départ à la date d'entrée en fonction ou subséquemment, avant la fin du contrat;
- b) à la fin de la période où le nom de l'enseignant mis à pied figure sur la liste de rappel prévue à l'alinéa 11.08 b) sous réserve de la clause 11.11;
- c) après vingt-quatre (24) mois consécutifs sans contrat au Collège;
- d) suite à un congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale.

## ARTICLE 11 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 11.01 a) Lorsque la diminution du personnel visé par la présente convention touche aussi les enseignants permanents, le Collège met à pied les enseignants permanents en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté au Collège, et non dans telle discipline ou telle équipe disciplinaire, en leur faisant parvenir, avant le quinze (15) juin, un avis écrit de mise à pied.
- b) Pour l'application du paragraphe a) de la présente clause, à ancienneté égale au Collège, est mis à pied celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité selon les critères de la convention.
- c) Si la mise à pied du (des) enseignant(s) qui a (ont) le moins d'ancienneté au Collège, et non dans telle discipline ou telle équipe disciplinaire, avait pour effet de laisser disponible une charge d'enseignement que ne pourrait occuper aucun enseignant demeuré en place, c'est le deuxième (2e) (ou le troisième (3e) ou le quatrième (4e), etc.) moins ancien au Collège, et non dans telle discipline ou telle équipe disciplinaire, si nécessaire, qui serait alors mis à pied jusqu'à ce que l'ensemble de la charge de travail puisse être adéquatement accompli par les enseignants demeurés en fonction au Collège.
- d) Si le Collège, en cas de nécessité pour lui d'effectuer des mises à pied, déroge à l'ordre d'ancienneté qui part du moins ancien au Collège, et non dans telle discipline ou telle équipe disciplinaire, il a le fardeau de la preuve qu'il ne pourrait faire remplir adéquatement l'ensemble des charges s'il procédait aux mises à pied en suivant cet ordre d'ancienneté.
- e) Un enseignant est réputé pouvoir remplir adéquatement une charge dans une discipline qui correspond à sa (ses) spécialité(s) au sens des alinéas a) et/ou b) de la clause 1.17. De plus, un enseignant est réputé pouvoir remplir adéquatement à un niveau une charge dans une discipline qui correspond à sa (ses) spécialité(s) acquise(s) à ce niveau au sens des alinéas c) et d) de la clause 1.17 ou s'il a les qualifications requises au sens de la clause 1.24.
- 11.02 L'avis de mise à pied d'un enseignant permanent a valeur de préavis de mise à pied, celle-ci ne devenant effective qu'à la fin de l'année d'engagement suivante. Pendant cette année, tel enseignant est en disponibilité.
- 11.03 L'enseignant mis en disponibilité demeure en fonction au Collège et est considéré aux fins de l'application du traitement comme en congé sans salaire. Cet enseignant doit continuer sa participation à tout régime d'assurance collective à condition d'en acquitter mensuellement sa quote-part de la prime. De plus, il continue à accumuler de l'expérience.

- 11.04
- a) Le Collège s'engage à s'inscrire auprès de Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC) à un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC). Le montant des prestations supplémentaires de chômage (PSC) versées par le Collège est tel que tout enseignant mis en disponibilité est assuré de recevoir une allocation qui lui donne, pour chacune des semaines où il est en disponibilité, un revenu équivalant à quatre-vingts pour cent (80%) du salaire qu'il aurait s'il n'était pas en disponibilité. Au moment où la mise en disponibilité devient effective, le premier (1<sup>er</sup>) versement est égal à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de deux (2) semaines de salaire de l'année en cours pour couvrir le délai de carence prévu au régime d'assurance emploi. Le solde de l'allocation à laquelle il a droit lui est versé en vingt-cinq (25) versements égaux.
- b) Si le Collège fait défaut de s'inscrire auprès de Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC) à un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC), ou si sa demande d'inscription est refusée, ou si le Collège se désengage dudit régime, le paragraphe a) est remplacé par ce qui suit :
- Le Collège s'engage à verser à tout enseignant mis en disponibilité une allocation qui lui assure, pour chacune des semaines où il est en disponibilité, un revenu équivalant à quatre-vingts pour cent (80%) du salaire qu'il aurait s'il n'était pas en disponibilité. Cette allocation lui est versée en montants égaux selon les mécanismes de l'article 23.
- c) Si le régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC), auquel le Collège est inscrit, est modifié ou cesse d'exister, des négociations doivent avoir lieu entre les parties. Pendant la durée de ces négociations ou à défaut d'entente, le paragraphe a) de la présente clause devient caduc et est remplacé par le paragraphe b) de la clause 11.04.
- d) Toutefois, en tout temps, l'enseignant mis en disponibilité peut choisir de se faire verser par le Collège, en un seul versement, une somme correspondant à vingt-cinq pour cent (25%) du salaire annuel qu'il aurait s'il n'était pas en disponibilité. De cette somme est soustrait tout montant déjà versé en allocation par le Collège conformément aux paragraphes a) ou b), selon le cas, de la présente clause. Il reçoit de plus les montants forfaitaires prévus à la clause 11.08 du présent article. L'enseignant met alors définitivement fin à son lien d'emploi et à toute obligation ultérieure du Collège à son égard.

- e) Le Collège rappelle au travail un enseignant mis en disponibilité selon l'ordre inverse de celui décrit à la clause 11.01 et en appliquant, si nécessaire, les dispositions prévues à cette même clause, notamment celles des paragraphes c) et e). Si le Collège, en cas de nécessité pour lui d'effectuer des rappels d'enseignants mis en disponibilité, déroge à l'ordre d'ancienneté qui part du plus ancien au Collège, et non dans telle discipline ou telle équipe disciplinaire, il a le fardeau de la preuve qu'il ne pourrait faire remplir adéquatement l'ensemble des charges s'il procédait aux rappels en suivant cet ordre d'ancienneté.

Un enseignant est réputé pouvoir remplir adéquatement une charge dans une discipline qui correspond à sa (ses) spécialité(s) au sens des alinéas a) et/ou b) de la clause 1.17. De plus, un enseignant est réputé pouvoir remplir adéquatement à un niveau une charge dans une discipline qui correspond à sa (ses) spécialité(s) acquise(s) à ce niveau au sens de l'alinéa c) de la clause 1.17 ou s'il a les qualifications requises au sens de la clause 1.24.

- 11.05 Sous réserve de la clause 11.04 e), 2e paragraphe, l'enseignant mis en disponibilité, qui n'a pas rompu son lien d'emploi avec le Collège, dispose de vingt (20) jours civils suivant l'expédition d'un avis de rappel à sa dernière adresse connue pour reprendre le travail.

S'il s'agit d'une charge disponible de suppléance, le délai de vingt (20) jours ci-haut prévu est réduit à cinq (5) jours. Dans ce cas, l'enseignant continue de recevoir les versements prévus de son allocation selon la clause 11.04, alinéa a) ou b), selon le cas, jusqu'à la date effective de son retour au travail, moment à partir duquel lui est appliqué l'article 23 de la convention et sont réduits en équivalant les versements de son allocation.

Ce rappel au travail annule le préavis de mise à pied ou avis de mise en disponibilité. Le refus de l'enseignant d'obtempérer à tel rappel au travail constitue de sa part une demande de se voir appliquer l'alinéa d) de la clause 11.04.

- 11.06 En plus des avantages déjà inscrits aux présentes, l'enseignant mis en disponibilité et qui n'a pas rompu son lien d'emploi bénéficie des dispositions suivantes:

au plus tard le trente (30) juin, son nom et son curriculum vitae sont transmis:

1. aux institutions membres de la Fédération des Établissements d'Enseignement privé (FÉEP);
2. au Centre de main-d'œuvre du Québec et au service de placement du Ministère;
3. au Centre de main-d'œuvre du Canada.

- 11.07 L'enseignant mis en disponibilité, qui n'a pas rompu son lien d'emploi avec le Collège, est mis à pied le trente (30) juin de l'année où il est en disponibilité s'il n'a fait l'objet d'aucun rappel au travail de la part du Collège qui ait eu pour effet d'annuler l'avis de mise en disponibilité.

Au moment où la mise à pied de cet enseignant devient effective, le Collège s'engage à respecter l'un des deux (2) choix suivants fait par l'enseignant:

- soit de se faire verser par le Collège, en un seul versement, une prime de séparation correspondant à trente-cinq pour cent (35%) du salaire annuel qu'il toucherait s'il n'était pas mis à pied. Cet enseignant met alors définitivement fin à son lien d'emploi et à toute obligation ultérieure du Collège à son égard;
- soit d'occuper une charge disponible, telle que définie à la clause 1.15, pour une durée minimale de cent (100) jours. Dans ce cas, au moment où l'enseignant cesse d'occuper ladite charge, il bénéficie des dispositions prévues à la clause 11.08.

11.08

L'enseignant mis à pied bénéficie des dispositions suivantes:

- a) au plus tard le trente (30) juin, son nom ainsi que son curriculum vitae sont transmis:
  1. aux institutions membres de la Fédération des Établissements d'Enseignement privé (FÉEP);
  1. au Bureau régional de placement du Ministère;
  3. au Centre de main-d'œuvre du Québec et du Canada (dans ce cas, seulement le nom de l'enseignant mis à pied est transmis.)
- b) Son nom est inscrit sur la liste de rappel de l'institution durant une période de trente-six (36) mois. Le Collège établit cette liste de rappel le premier (1<sup>er</sup>) septembre de chaque année (annexe E) et l'affiche en permanence. Toute modification rendue nécessaire à ladite liste selon les dispositions de la convention est établie et affichée le premier (1<sup>er</sup>) de chaque mois. Pendant la période de trente-six (36) mois mentionnée ci-dessus, l'enseignant mis à pied n'a pas droit au traitement prévu à la convention collective.
- c)
  1. Cet enseignant reçoit un montant forfaitaire de mille (1000) dollars comme allocation de séparation;
  2. de plus, à compter de la deuxième (2<sup>e</sup>) année jusqu'à concurrence de la quinzième (15<sup>e</sup>) année d'ancienneté, cet enseignant reçoit un montant forfaitaire équivalant à autant de 1/52 du salaire auquel il a ou aurait droit pendant l'année en cours;
  3. les montants forfaitaires ci-avant décrits sont versés à l'enseignant mis à pied avant la date où sa mise à pied devient effective, sous réserve de la clause 11.07.

- 11.09 Si un enseignant permanent doit être mis à pied après son année de mise en disponibilité alors qu'il ne peut occuper une charge disponible conformément à l'article 12 parce qu'il ne possède pas les qualifications normalement requises et alors qu'il n'occupe pas un autre poste au Collège non compris dans l'unité d'accréditation, il obtient, s'il le désire, un congé de perfectionnement selon les modalités de l'article 15. Pendant ce congé, l'enseignant accumule son ancienneté et son expérience. Sa participation et celle du Collège aux différents plans d'assurance sont maintenues. Le Collège comble alors la charge selon les dispositions de la convention, ou le poste en engageant un remplaçant et/ou un suppléant.
- 11.10 L'enseignant mis à pied doit, dans les vingt (20) jours civils suivant l'expédition d'un avis de rappel à sa dernière adresse connue, reprendre le travail ou demander au Collège de pourvoir à son remplacement et/ou à sa suppléance jusqu'à la fin de l'année d'engagement en cours, s'il désire continuer à bénéficier des avantages décrits au présent article.
- S'il s'agit d'une charge disponible de suppléance, le délai de vingt (20) jours ci-haut prévu est réduit à cinq (5) jours.
- 11.11 Pour un enseignant mis à pied qui, suite à un rappel du Collège, occupe une charge disponible, la durée de trente-six (36) mois prévue à l'alinéa 11.08 b) cesse de courir pendant que l'enseignant occupe ladite charge. Tel enseignant conserve ses droits d'être rappelé pour occuper une charge régulière disponible; de plus, en tout temps, il peut démissionner.

## ARTICLE 12      MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

12.01      Avant le premier (1<sup>er</sup>) mai, le Collège affiche une liste de l'ancienneté accumulée au trente (30) avril et conforme au deuxième paragraphe de la clause 10.19. Cette liste n'est pas la liste officielle. Cette liste permet d'effectuer la répartition des tâches telle que prévue à l'article 7.

12.02      Avant le premier (1<sup>er</sup>) juin, le Collège procède à l'affichage des tâches disponibles pour l'année suivante pour une durée de quinze (15) jours.

Toute charge régulière ou en remplacement disponible pendant les vacances d'été est affichée entre le cinq (5) et le dix (10) août pour une durée de sept (7) jours.

Sous réserve de la clause 12.06, ces charges sont attribuées selon l'ancienneté accumulée au trente (30) juin.

12.03      Si une charge d'enseignement quelconque devient disponible en cours d'année scolaire ou après la date d'affichage du mois d'août ou après le trente (30) septembre pour une charge régulière à temps complet, le Collège la comble en y affectant un suppléant. Il doit cependant offrir cette charge par ordre d'ancienneté, sous réserve de la clause 12.06, aux enseignants sur la liste d'ancienneté qui n'ont pas de charge complète et qui possèdent les qualifications requises au sens de la clause 1.24. C'est l'ancienneté acquise au moment où la charge devient disponible qui doit être considérée. Le Collège doit attribuer cette charge ou une partie de cette charge en se conformant à cette disposition sauf si l'aménagement de l'horaire de l'enseignant ne le permet pas sans modification majeure. L'enseignant qui obtient une telle charge l'occupe jusqu'au retour du suppléé ou jusqu'à la fin de l'année scolaire selon la première échéance.

12.04      Si une charge régulière à temps complet devient disponible entre l'affichage du mois d'août et le trente (30) septembre, le Collège procède à l'affichage de ladite tâche pour une durée de sept (7) jours.

Sous réserve de la clause 12.06, une telle charge doit être attribuée selon l'ancienneté acquise au moment où la charge devient disponible.

- 12.05 Tout processus d'affichage s'adresse uniquement aux enseignants sur la liste d'ancienneté non admissibles à la répartition des tâches et aux enseignants réguliers à temps partiel.
- Pour tout affichage, le Collège informe les enseignants concernés par courriel. Cet affichage doit comporter le(s) titre(s) du (des) cours, le nombre de périodes à enseigner, le(s) niveau(x) concerné(s).
- Un enseignant doit poser sa candidature pendant le délai de l'affichage.
- 12.06 La charge d'enseignement est attribuée selon l'ancienneté à l'enseignant qui possède les qualifications normalement requises et qui a accumulé un minimum de quatre-vingt-six (86) jours (12/28 X 200 jours) en équivalent temps complet en tâche d'enseignement effectivement travaillés à l'intérieur d'un même contrat.
- Si tous les enseignants ayant posé leur candidature ou pouvant se voir offrir une tâche ou portion de tâche en vertu du présent article ne répondent pas à la condition du précédent paragraphe, les dispositions prévues à la clause 8.13 s'appliquent.
- 12.07 Le Collège procède à l'affichage de tout poste vacant ou nouvellement créé de cadre, de service, d'animation ou de soutien. Le Collège informe le Syndicat avec diligence du nom de l'employé qui obtient la charge ou le poste ou le nom de celui qui l'occupe s'il y a lieu.

## **ARTICLE 13 CESSIION - MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'INSTITUTION - FERMETURE**

- 13.01 a) Sous réserve des dispositions prévues aux articles 10 et 11, si le Collège entreprend des pourparlers ou des démarches en vue de la cession ou du transfert total ou partiel de ses responsabilités administratives ou scolaires à une corporation publique, semi-publique ou privée, ou s'il procède à la création d'une corporation qui dépendrait de lui pour prendre charge de l'institution d'enseignement, le Collège s'engage à prendre entente avec le nouvel employeur pour que celui-ci s'engage à maintenir en vigueur la convention collective.
- b) Toute cession ou tout transfert ainsi que tous les problèmes que cette cession ou ce transfert peuvent entraîner pour les enseignants salariés et pour l'institution elle-même sont obligatoirement discutés et étudiés entre les parties, au moins six (6) mois avant la signature de tout accord ou six (6) mois avant que les nouvelles dispositions ne prennent effet, selon la première éventualité.
- 13.02 Si, après étude entre les parties, le Collège prend la décision de se départir totalement ou partiellement de ses responsabilités administratives ou scolaires, soit par vente soit par cession, une corporation ou coopérative formée par le groupe des enseignants salariés et/ou des professionnels salariés peut alors faire une offre que le Collège analyse en priorité; le Collège informe ledit groupe de la teneur de toute autre offre qui lui est présentée.
- 13.03 Si le Collège procède à la modification des structures fondamentales d'enseignement entraînant la fermeture d'au moins deux (2) équipes disciplinaires et, de ce fait, abolissant en partie ou en totalité l'enseignement des matières ou disciplines qui y étaient enseignées, ou si le Collège décide de fermer ou d'abandonner l'enseignement qui se donne à un ou plusieurs niveau(x) (ex : 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 5<sup>e</sup> sec.), les dispositions prévues aux articles 10 et 11 s'appliquent. De plus, les études et discussions prévues à la clause 13.01 b) devront se faire également et dans les mêmes délais.
- 13.04 Si le Collège procède à la fermeture complète de l'institution, à la cessation partielle des activités éducatives de son établissement entraînant la fermeture d'au moins un (1) niveau ou deux (2) équipes disciplinaires, même à l'occasion d'une cession ou d'un transfert total ou partiel, les dispositions des articles 10 et 11 s'appliquent ainsi que celles prévues aux clauses 13.01 b) et 13.02; toutefois, nonobstant la clause 11.04 a) l'allocation prévue au paragraphe b) de la clause 11.04 n'est versée que pendant six (6) mois; en outre, tout enseignant effectivement mis à pied bénéficie des avantages prévus aux articles 10 et 11 et reçoit de plus :
- a) cinquante pour cent (50%) du solde du nombre de jours de congés de maladie accumulés et non utilisés dans sa réserve ou caisse de congés de maladie au trente (30) juin de l'année d'engagement précédant l'année où le Collège opère ladite fermeture ou cessation;

- b) la totalité des jours de congé de maladie non utilisés et accordés en vertu de la convention pour l'année d'engagement où le Collège opère ladite fermeture ou cessation.

Les journées ainsi obtenues en a) et b) sont monnayées selon leur pleine valeur reconnue à ce moment.

## ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 L'enseignant à qui le Collège a l'intention d'imposer une suspension ou un congédiement doit être convoqué à cet effet. Cette convocation doit être faite par écrit et spécifier la date, l'heure et l'endroit au Collège où l'enseignant doit se présenter ainsi que le sujet disciplinaire motivant la convocation. Sauf dans un cas exceptionnel, cette convocation doit parvenir à l'enseignant au moins cinq (5) jours avant le moment prévu pour la rencontre et une copie doit être reçue par le Syndicat dans le même délai.

L'enseignant a droit d'être accompagné à la rencontre, s'il le désire, d'un représentant syndical. Si l'enseignant, pour quelque motif, ne se présente pas à cette rencontre, le Collège est dispensé de l'obligation de la tenir.

14.02 À moins d'offense nécessitant une intervention immédiate ou que la situation justifie le Collège d'agir autrement, le Collège ne peut imposer une suspension ou un congédiement à l'enseignant avant que deux (2) avertissements écrits ne lui aient été donnés; le délai consécutif à chaque avertissement doit être suffisant pour permettre à l'enseignant de rectifier la situation.

À l'occasion de chaque avertissement, l'enseignant a le droit de faire part de ses remarques dans un document signé et daté que le Collège a l'obligation de verser à son dossier. De plus, tout enseignant qui reçoit pareil avertissement peut demander par écrit au Collège d'être entendu dans le cadre d'une rencontre que le Collège a l'obligation de convoquer dans les quarante-huit (48) heures de la réception de la demande. La convocation de pareille réunion doit être faite conformément aux dispositions de la clause 14.01.

14.03 Sous réserve d'une entente à l'effet contraire avec le Syndicat, le Collège ne peut imposer une suspension ou un congédiement que dans les trente (30) jours à compter de la date à laquelle la rencontre a été fixée ou tenue.

14.04 Le Collège impose toute suspension et tout congédiement par avis écrit donné à cet effet à l'enseignant. S'il s'agit d'une suspension, l'avis doit préciser sa durée.

L'avis disciplinaire doit énoncer le(s) motif(s) au soutien de la mesure disciplinaire.

Copie de l'avis imposant une suspension ou un congédiement doit être transmise au Syndicat avec diligence.

14.05 Dès que le Syndicat est informé de l'intention du Collège d'imposer une suspension ou un congédiement, il peut enquêter et faire les représentations qu'il juge nécessaires.

- 14.06 L'enseignant est toujours informé avant qu'une remarque défavorable ne soit versée à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que l'enseignant a pris connaissance de la remarque. D'aucune façon, une telle attestation ou tout autre document signé par l'enseignant et porté à son dossier ne peut être invoqué comme un aveu de l'enseignant concerné.
- 14.07 Tout avertissement et toutes pièces au dossier de l'enseignant relatives à un avertissement qui lui a été adressé ou aux faits qui l'ont provoqué deviennent caducs lorsqu'il s'est écoulé un délai de douze (12) mois à compter de la date de réception de l'avertissement sans qu'un autre ne lui ait été adressé pour une cause similaire.
- Le Collège ne peut invoquer aucune pièce au dossier de l'enseignant ni aucun fait pour lesquels celui-ci n'a pas été prévenu par écrit.
- 14.08 En tout temps, l'enseignant peut demander de consulter son dossier intégral, accompagné ou non d'un représentant du Syndicat. Un représentant du Collège peut être présent.
- 14.09 Dans tous les cas de sanctions ou de mesures disciplinaires, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.

## ARTICLE 15 PERFECTIONNEMENT

- 15.01 Le Collège reconnaît l'importance que peut avoir le perfectionnement des enseignants salariés.
- 15.02 À cette fin, le Collège s'engage à maintenir et à administrer un poste budgétaire spécial pour le perfectionnement des enseignants salariés et à y consacrer annuellement des dépenses de formation admissibles au sens de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (L.R.Q., chap. D-7.1) équivalant à un pour cent (1%) de la masse salariale des enseignants salariés.
- 15.03 Un comité de perfectionnement bipartite formé de deux (2) enseignants salariés et de deux (2) représentants du Collège a pour fonction de déterminer :
1. les objectifs, les priorités et les programmes de perfectionnement, sous réserve de l'approbation du CA;
  2. l'utilisation, la répartition du montant prévu à la clause 15.02 entre les divers programmes de perfectionnement et les modalités de versement des montants alloués aux enseignants salariés;
  3. les critères d'éligibilité.
- 15.04 Au début de septembre et de janvier de chaque année scolaire, le Collège fait parvenir au comité de perfectionnement un état de compte indiquant les entrées, les paiements effectués et le montant encore au crédit de ce poste budgétaire. Cet état de compte doit contenir les montants versés ainsi que les noms de ceux à qui ces montants ont été versés.
- 15.05 Tout enseignant qui veut faire une demande de perfectionnement avec ou sans congé dans le cadre des programmes financés en vertu de la clause 15.03 la soumet au Collège dans les formes et les délais prescrits par le Collège.
- 15.06 Après en avoir avisé le Collège avant le premier (1<sup>er</sup>) juin de l'année scolaire précédente, l'enseignant permanent peut prendre un congé de perfectionnement sans traitement. Pour un congé commençant après le premier (1<sup>er</sup>) janvier, la date ultime pour aviser le Collège est le premier (1<sup>er</sup>) décembre de la même année d'engagement.
- 15.07 L'enseignant en congé de perfectionnement en vertu du présent article est considéré au service du Collège pendant la durée d'un tel congé aux fins des années d'expérience. De plus, tout enseignant peut bénéficier des avantages de tout régime contributoire en versant sa quote-part.
- 15.08 La durée d'un congé obtenu en vertu du présent article est d'au plus trois (3) années consécutives.

15.09 Tout enseignant qui bénéficie d'un congé de perfectionnement coïncidant avec l'année scolaire doit, au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) mars précédant l'année scolaire de son retour, aviser le Collège de la date de celui-ci.

Tel enseignant reprend sa place parmi les enseignants, au début d'une année scolaire, comme s'il n'avait pas bénéficié d'un tel congé.

15.10 Tout enseignant qui veut suivre un cours pendant les heures normales d'enseignement bénéficie autant que possible d'un aménagement d'horaire lui permettant de suivre ce cours.

15.11 Tout enseignant qui le désire peut suivre, sans frais, un ou des cours offerts par le Collège. L'application du présent article ne doit cependant pas entraîner de frais supplémentaires pour le Collège.

## ARTICLE 16 CONGÉS DE MALADIE

16.01 Toute enseignante à temps complet ou à temps partiel qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident, sauf dans les cas d'accident de travail, bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement conformément aux dispositions du présent article.

16.02 Autant que possible dès la première journée, l'enseignante informe le Collège de son absence.

Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs et moins, le Collège accepte une déclaration de l'enseignante établissant la cause de l'absence. À cette fin, cette dernière remplit et remet au secrétariat de la direction des ressources humaines une copie du formulaire apparaissant en annexe I et ce, dans les trois (3) jours ouvrables suivant le retour.

Si une absence devient récurrente ou si elle excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, le Collège peut exiger que l'enseignante produise un certificat médical, d'un médecin du choix de l'enseignante, attestant cette incapacité d'enseigner.

16.03 L'enseignante ayant 100 % de tâche a droit à un crédit de huit (8) jours ouvrables de congé de maladie sans perte de salaire par année d'engagement. Ce crédit est accordé le premier (1<sup>er</sup>) jour de l'année d'engagement. L'enseignante engagée en cours d'année a droit à un crédit de congé de maladie proportionnel à la fraction de tâche annuelle prévue à son contrat. S'il s'agit d'une charge de suppléance dont la limite n'est pas déterminée, l'enseignante concernée se voit créditer, à son engagement, deux (2) jours ouvrables de congé de maladie.

De ces huit (8) jours, ceux qui ne sont pas utilisés s'accumulent dans une banque jusqu'à un maximum de soixante (60) jours. L'enseignante à temps complet ou à temps partiel qui est engagée en cours d'année bénéficie de l'avantage prévu à la présente clause en proportion du temps travaillé.

16.04 Chaque absence à une période de cours ou à une réunion de 75 minutes correspond à un quart (1/4) de journée de maladie. Une période de travail de nature collective peut être reportée à une autre période.

Toutefois, une absence à une journée pédagogique, à une journée d'activités ou lors des journées « portes ouvertes » équivaut à une (1) journée de maladie. De plus, une absence lors d'une demi-journée pédagogique, lors des rencontres de parents ou lors des tests de classement équivaut à une demi-journée d'absence.

- 16.05 Advenant l'invalidité d'une enseignante, le Collège accepte que les congés de maladie ne soient utilisés que jusqu'à concurrence du nombre de jours ouvrables correspondant à la période d'attente prévue au contrat d'assurance salaire.
- 16.06 Lors d'absence de plus de huit (8) jours ouvrables consécutifs, mais de vingt-et-un (21) jours et moins selon le délai de carence prévu au contrat d'assurance, le Collège assume les jours d'absences et paie le salaire de l'enseignant si le solde de sa banque de congé de maladie accumulé est insuffisant, et ce, aussi souvent que nécessaire.
- Le crédit de huit (8) jours de l'année en cours de même que les cinq (5) premiers jours accumulés à la banque de congés de maladie ne sont pas considérés pour établir si ce solde est insuffisant et ces jours demeurent disponibles à l'enseignant.
- 16.07 À la fin de chaque année scolaire, le Collège fait connaître à l'enseignante l'état de sa réserve de congés de maladie.
- 16.08 Les jours de congé de maladie accumulés en vertu des régimes antérieurs à la convention et non utilisés sont versés à la caisse de congés de maladie de l'enseignante.
- 16.09 L'enseignante n'ayant pas 100 % de tâche bénéficie des avantages prévus au présent article au prorata de sa charge.

## ARTICLE 17 DROITS PARENTAUX

### SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

17.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'enseignante un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficiée si elle était restée au travail.

Les indemnités versées par l'employeur à titre de bonification du régime public d'assurance parentale ne seront attribuées qu'à l'enseignante ayant une année d'expérience ou plus chez l'employeur.

17.02 Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

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

Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où l'enseignante reçoit des prestations du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où l'enseignante partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou 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 17.05 ou le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la clause 17.22.

17.03 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.

17.04 Le Collège 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.

De même, le Collège ne rembourse pas à l'enseignante les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et Développement social en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de l'enseignante excède 1,25 le maximum assurable.

## SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 17.05 a) Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 17.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 17.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP et à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 17.07, doivent être consécutives.

- b) L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe a) et aux indemnités prévues aux clauses 17.09, 17.10 ou 17.11, selon le cas.
- c) L'enseignante dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- d) L'enseignante a également droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe a) dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

- 17.07 a) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

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

- b) Sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 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. En cas d'absence de l'enseignante pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de maternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le 1<sup>er</sup> cas ou six (6) semaines dans le deuxième (2<sup>e</sup>) cas.

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. L'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 17.28 durant cette suspension.

- c) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes a) et b) de la présente clause, le Collège verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 17.09, 17.10 ou 17.11, selon le cas.

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

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

#### 17.09 CAS ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

- a) L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP a droit de recevoir pendant les vingt-et-une (21) semaines de son congé de maternité une indemnité calculée comme suit :

<sup>1</sup> L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 23.09 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 sept pour cent (7 %)<sup>2</sup> de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 1.12 prévu durant ces semaines (voir annexe L).

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

Cependant, lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt pour cent (93 %) du traitement de base versé par le Collège et le pourcentage de prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

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

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

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

- c) Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut excéder 93 % du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.
- d) Les enseignantes salariées n'ont aucun droit acquis aux PSC en vertu de ce régime, sauf aux périodes de chômage précisées dans le régime (57(13)h du RAC).

---

<sup>2</sup> 7 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP équivalant en moyenne à 7 % de son traitement.

- e) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée et des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu de ce régime (57(13)i du RAC).

17.10

CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE MAIS ADMISSIBLES AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

- a) L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>3</sup> et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au RQAP a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- 1) durant les semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, le Collège verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour cette période selon la clause 23.09 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %)<sup>4</sup> de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 1.12 prévu durant ces semaines (voir annexe L);

- 2) durant les semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe 1) précédent, et ce, jusqu'à la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité, le Collège verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 23.09 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit pour chaque période et réduit également de sept pour cent (7 %)<sup>2</sup> de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 1.12 prévu durant ces semaines.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi que l'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 du Régime d'assurance-emploi.

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

<sup>4</sup> 7 % : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP équivalant en moyenne à 7 % de son traitement.

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

De plus, si Ressources humaines et Développement social réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Ressources humaines et Développement social, l'indemnité prévue au deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa du présent sous-paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

- b) Les paragraphes b) et c) de la clause 17.09 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

#### 17.11 CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

L'enseignante non admissible à des prestations du RQAP et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 17.09 et 17.10.

#### 17.12 POUR LES CAS PRÉVUS AUX CLAUSES 17.09, 17.10 et 17.11

- a) Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée.
- b) Pour l'enseignante admissible au RQAP, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du RQAP. Pour les 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.

Pour l'enseignante admissible au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé.

L'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante admissible au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par Ressources humaines et Développement social à l'employeur au moyen d'un relevé officiel.

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

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

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante a reçu l'indemnité de congé de maternité avant son non-renouvellement ainsi que les semaines comprises entre son non-renouvellement et son renouvellement sont déduites du nombre de semaines auxquelles elle a droit en vertu des clauses 17.09, 17.10 ou 17.11, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste par application de ces clauses.

Cette enseignante n'a pas droit au report de vacances prévu à la clause 17.13.

- d) Le traitement de base de l'enseignante à temps partiel est établi en vertu de la clause 23.03.

#### 17.13

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 17.14, l'enseignante bénéficie, à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie (à condition qu'elle verse sa quote-part);
- assurance invalidité;
- accumulation des congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation d'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- accumulation de service aux fins de probation;
- accumulation de vacances;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

L'enseignante peut reporter au maximum huit (8) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit au Collège de la date du report. À moins d'entente différente avec le Collège, le maximum de huit (8) semaines se situe immédiatement après le congé de maternité. Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant ces huit (8) semaines de vacances reportées. Lorsque ce congé de huit (8) semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des huit (8) semaines.

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

- 17.14 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, l'enseignante est visée par la clause 17.13 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 17.28 par la suite.

- 17.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 17.05. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

- 17.16 Le Collège doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignante à qui le Collège a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 17.31.

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

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

### SECTION III - CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

#### 17.18 AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

- a) L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :
- 1) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
  - 2) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
  - 3) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.
- b) L'enseignante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.
- Lorsque le Collège reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de l'enseignante et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.
- c) L'enseignante ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.
- d) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement et pour l'enseignante qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.
- Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.
- e) Durant le congé spécial prévu à la présente clause, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

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

Toutefois, dans le cas où l'enseignante exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

- g) En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de l'enseignante, le Collège doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de l'enseignante affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée, le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

17.19

## AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours qui peuvent être pris par demi-journée.

17.20

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus par la clause 17.13, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 17.17. L'enseignante visée à l'un des alinéas a), b) et c) de la clause 17.19 peut se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas de l'alinéa c) de la clause 17.19, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours qui y sont prévus.

## SECTION IV – AUTRES CONGÉS PARENTAUX

## CONGÉ DE PATERNITÉ

17.21

- a) L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement. De ces cinq (5) jours, deux (2) seront puisés dans la banque de congé de maladie de l'employé.

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) À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes c) et d), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

L'enseignant informe le Collège le plus tôt possible du moment où il prévoit prendre le congé de paternité.

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

- c) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- d) 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 à l'article 79.8 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. En cas d'absence de l'enseignant pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de paternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le 1<sup>er</sup> cas ou six (6) semaines dans le 2<sup>e</sup> cas.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 17.28 durant cette suspension.

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

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. L'enseignant est visé par la clause 17.28 durant cette période.

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

Le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 23.09 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

- g) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la présente clause, l'enseignant qui est admissible au Régime d'assurance-emploi reçoit une indemnité calculée comme suit :

Le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 23.09 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations qu'il reçoit en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

Cependant, lorsque l'enseignant travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la promotion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignant produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* ou du RAE.

- i) Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'enseignant en congé de paternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu au paragraphe précédent doit, à la demande de l'enseignant, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par l'enseignant durant son congé de paternité en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par son Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

- j) L'enseignant non admissible aux prestations de paternité du RQAP et aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit pendant le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 23.09 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail.

#### CONGÉS POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

17.22

- a) L'enseignante 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 suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'enseignante donne, dès que possible, un avis au Collège de son absence. Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

L'enseignante qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes d) et e), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 23.09 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

- 2) Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause, l'enseignante qui est admissible au Régime d'assurance-emploi reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 23.09 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail réduit du montant des prestations qu'elle ou il reçoit en vertu du Régime d'assurance-emploi.

- 3) Les troisième (3<sup>e</sup>) et quatrième (4<sup>e</sup>) alinéas du paragraphe a) de la clause 17.09 ou les troisième (3<sup>e</sup>) et quatrième (4<sup>e</sup>) alinéas du sous-paragraphe 2) du paragraphe a) de la clause 17.10, selon le cas, et les paragraphes b) et c) de la clause 17.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- c) L'enseignante non admissible aux prestations d'adoption du RQAP et aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 23.09 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle ou il avait été au travail.
- d) Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignante peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- e) Sur demande de l'enseignante, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si l'enseignante doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de l'enseignante pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé pour adoption est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier (1<sup>er</sup>) cas ou six (6) semaines dans le deuxième (2<sup>e</sup>) cas.

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. L'enseignante est visée par la clause 17.28 durant cette suspension:

- f) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes d) et e) de la présente clause, le Collège verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe a) de la présente clause.
- g) L'enseignante 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'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. L'enseignante est visée par la clause 17.28 durant cette période.

17.23 La clause 17.12 s'applique à l'enseignante qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 17.22 en faisant les adaptations nécessaires.

17.24 L'enseignante qui adopte l'enfant 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 suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

17.25 L'enseignante 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.

L'enseignante 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 17.22 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, l'enseignante bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévus au présent article.

- 17.26 Si à la suite d'un congé pour adoption, pour lequel l'enseignante a reçu l'indemnité versée en vertu des paragraphes b) et c) de la clause 17.22, il n'en résulte pas une adoption, l'enseignante est alors réputée avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 17.25 et elle ou il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30%) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

#### CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

- 17.27 L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité et l'enseignante ou l'enseignant qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie de l'une des 4 options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

- a) un congé à temps plein sans traitement :
- 1) jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, si elle ou il en fait la demande;
  - 2) pour l'année scolaire complète suivante si l'enseignante a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 1) précédent, si elle ou il en fait la demande;
  - 3) pour une seconde année scolaire complète si l'enseignante a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 2) précédent, si elle ou il en fait la demande;
- ou
- b) un congé à temps plein sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié;
- ou
- c) un congé sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de deux (2) ans; à moins d'entente différente entre le Collège et l'enseignante, durant ce congé l'enseignante a le choix de travailler ou non :
- 1) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le début de l'année de travail et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de décembre;

- 2) pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le premier (1<sup>er</sup>) jour de travail du mois de janvier et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de juin;
- 3) pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de décembre si le congé sans traitement est entrepris entre le début de l'année de travail et le dernier jour de travail du mois de décembre, ou pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de juin si le congé sans traitement est entrepris entre le premier jour de travail du mois de janvier et le dernier jour de travail du mois de juin.

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

ou

- d) un congé partiel sans traitement; à moins d'entente différente entre le Collège et l'enseignante, les modalités suivantes s'appliquent :
  - 1) le congé débute entre le 31 décembre et le 1<sup>er</sup> juillet :
    - jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;
    - pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par le Collège ;
    - pour une seconde année de travail complète, l'enseignante a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète;
  - 2) le congé débute entre le 30 juin et le 1<sup>er</sup> jour de travail de l'année scolaire:
    - pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par le Collège;
    - pour une seconde année de travail complète, l'enseignante a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète.
  - 3) le congé débute entre le 1<sup>er</sup> jour de travail de l'année scolaire et le 1<sup>er</sup> janvier :
    - jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, l'enseignante a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;
    - pour l'année de travail complète suivante, l'enseignante a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par le Collège;

- pour une seconde année de travail complète, l'enseignante a droit à un congé à temps plein sans traitement.
- e) Les congés prévus aux alinéas a), b), c) et d) doivent suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité prévu au paragraphe a) de la clause 17.21 ou le congé d'adoption.
- f) Le changement de l'une des options prévues à l'alinéa a), c) ou d) à une autre de ces trois (3) options est possible une seule fois, aux conditions suivantes :
- le changement est effectif au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1<sup>er</sup> juin précédent;
  - il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé.

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

17.28 Au cours du congé sans traitement, du congé sans traitement pour une partie d'année ou du congé partiel sans traitement, l'enseignante bénéficie des avantages suivants (à la condition qu'il ou qu'elle y ait normalement le droit) :

- assurance vie;
- assurance maladie (à condition qu'elle verse sa quote-part);
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation d'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- accumulation de vacances;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail;

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

17.29 Malgré l'alinéa f) de la clause 17.27, lorsque l'enseignante prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité, le congé sans traitement, le congé sans traitement pour une partie d'année ou le congé partiel sans traitement doit suivre immédiatement la période du report des vacances.

## CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

- 17.30 a) Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'enseignante dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence.
- L'aménagement de ce congé est fait conformément à l'alinéa d) de la clause 17.27.
- b) Au lieu de se prévaloir de ce congé, l'enseignante peut obtenir un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans traitement d'une année scolaire complète. L'aménagement du congé partiel sans traitement est fait conformément à l'alinéa e) de la clause 17.27.
- c) Sous réserve des autres dispositions de la convention, l'enseignante peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année, lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.
- d) Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle des congés de maladie de l'enseignante et, à défaut, ces absences sont sans traitement.

## DISPOSITIONS DIVERSES

- 17.31 a) Le congé pour adoption visé à la clause 17.22 et le congé en vue d'une adoption visée au premier alinéa de la clause 17.25 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.
- b)
- 1) Les congés à temps plein prévus aux alinéas a), b) et c) de la clause 17.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance;
  - 2) le congé sans traitement prévu à l'alinéa d) de la clause 17.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance et prévoit l'aménagement du congé pour la première année. L'aménagement du congé de la seconde année doit avoir été précisé par écrit au moins trois (3) mois avant le début de cette nouvelle année;
  - 3) dans le cas des congés prévus aux alinéas a), c) et d) de la clause 17.27, la demande doit préciser la date de retour au travail;
  - 4) le congé sans traitement prévu à l'alinéa e) de la clause 17.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance;
  - 5) le congé partiel sans traitement prévu à l'alinéa e) de la clause 17.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1<sup>er</sup> juin précédent.

- c) Le congé sans traitement pour une partie d'année prévu au paragraphe a) de la clause 17.30 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Les congés pour responsabilités parentales prévus au paragraphe b) de la clause 17.30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1<sup>er</sup> juin précédent.

- 17.32 Le Collège doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignante à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 17.31.

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

- 17.33 L'enseignante à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

L'enseignante qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu de l'alinéa a), b) ou e) de la clause 17.27 ne peut le faire que pour des raisons exceptionnelles et avec l'accord du Collège. Le Collège et le Syndicat peuvent convenir des modalités d'un tel retour.

L'enseignante qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu de l'alinéa c) de la clause 17.27 doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt-et-un (21) jours avant son retour.

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

- 17.34 L'enseignant qui prend le congé de paternité prévu au paragraphe a) de la clause 17.21 ou l'enseignante qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la clause 17.22 ou à la clause 17.24 de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 17.13, à condition qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 17.17.

- 17.35 L'enseignante a le droit de démissionner pour cause de maternité, et ce, sans pénalité pour bris de contrat.
- Le Collège déduit du traitement de l'enseignante non admissible à l'une ou l'autre des indemnités de congé de maternité prévues aux clauses 17.09 et 17.10, 1/260 de son traitement annuel par journée ouvrable où elle est absente de son travail aux fins de maternité, et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt (20) semaines consécutives. Cette enseignante n'a pas droit au report de huit (8) semaines de vacances prévu à la clause 17.13.
- 17.36 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue d'être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 17.37 S'il est établi devant l'arbitre qu'une enseignante en période de probation s'est prévalu d'un congé de maternité ou d'un congé prévu à la clause 17.27, et que le Collège a mis fin à son emploi, le Collège doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé prévu à la clause 17.27.

## ARTICLE 18                      CONGÉS SOCIAUX

### SECTION I - CONGÉS DIVERS

- 18.01            Toute enseignante à temps complet ou à temps partiel a droit de s'absenter sans perte de traitement ni de droits dans les cas et pour le nombre de jours civils indiqués ci-après:
- a)            le mariage de l'enseignante, deux (2) jours ouvrables précédant immédiatement le jour du mariage (ou l'un coïncidant avec ce jour), à condition de donner au Collège au moins deux (2) semaines de préavis; de plus, le Collège accorde à l'enseignante, qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, deux (2) semaines de congé sans traitement lors de son mariage;
  - b)            le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'enseignante : le jour du mariage;
  - c)            le décès du conjoint de l'enseignante: sept (7) jours dont le jour des funérailles;
  - d)            le décès d'un enfant de l'enseignante: cinq (5) jours dont le jour des funérailles;
  - e)            le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère, d'un gendre ou d'une bru de l'enseignante: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - f)            le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père ou d'une grand-mère de l'enseignante, lorsque le défunt habitait le domicile de l'enseignante: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
  - g)            le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père ou d'une grand-mère de l'enseignante, lorsque le défunt n'habitait pas le domicile de l'enseignante, et le décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille de l'enseignante: le jour des funérailles; si l'événement a lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile de l'enseignante, celle-ci a droit à un (1) jour additionnel;
  - h)            le changement de domicile: la journée du déménagement, et ce, une (1) seule fois par année;
  - i)            une cause matrimoniale où elle est partie: trois (3) jours ouvrables;
  - j)            tout cas de force ou de circonstance majeure, autre que la maladie, qui oblige l'enseignante à s'absenter de son travail un maximum de dix (10) périodes par année d'engagement, pour l'enseignante ayant 100 % de tâche et au prorata de sa tâche pour les autres.

De plus, chaque absence à une période de cours ou à une réunion de 75 minutes correspond à une période d'absence pour force majeure. Une période de travail de nature collective peut être reportée à une autre période.

- 18.02 L'enseignante appelée à se présenter comme jurée ou à comparaître comme témoin ne doit subir aucune perte de salaire et le Collège maintient son traitement comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, elle doit remettre au Collège l'indemnité perçue à titre de témoin ou de jurée, sauf les sommes qui lui sont allouées par la loi à titre de dépenses en outre de l'indemnité ci-avant, pour les journées où elle s'est absentée de son travail. En aucun cas, le remboursement exigé ne doit excéder le traitement régulier de la salariée.
- 18.03 Dans tous les cas, l'enseignante doit prévenir la direction et compléter avec diligence une déclaration conforme à l'Annexe I où est précisée la nature de la force majeure.
- 18.04 Toute enseignante, pour des raisons sérieuses dont elle doit fournir le détail à la satisfaction du Collège, obtient, sur autorisation écrite, une autorisation d'absence sans perte de traitement ni de droits.
- 18.05 Sur avis écrit, toute enseignante permanente obtient un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans. Les modalités et la durée de ce congé sont alors établies après entente entre l'enseignante concernée, le Collège et le Syndicat. L'enseignante concernée doit aviser le Collège, par écrit, de son intention de mettre fin à son congé au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail, à moins que celle-ci n'ait déjà été établie. L'enseignante concernée reprend, à la fin de son congé, sa place parmi les enseignantes, avec tous les droits que lui accorde la convention, comme si elle n'avait pas bénéficié de ce congé.
- 18.06 Le Collège peut accorder des congés de courtes durées, si la demande est faite dans un délai qu'il juge raisonnable et si les congés n'affectent pas de manière significative la qualité des services aux élèves et ne nuisent pas à la bonne marche de l'établissement. Dans un tel cas, pour des congés sans solde totalisant cinq (5) jours ou moins au cours d'une même année, la coupure salariale se fera en périodes selon la formule suivante : 
$$\frac{\text{salaire annuel}}{200} \div \frac{24}{9} = \text{ salaire d'une période d'enseignement.}$$
 La coupure salariale pour les jours subséquents sera de 1/200.
- Une absence à une journée pédagogique, à une journée d'activités lors des journées « portes ouvertes » équivaut à une journée d'absence, soit quatre (4) périodes. De plus, une absence lors d'une demi-journée pédagogique, lors des rencontres de parents ou lors des tests de classement, équivaut à une demi-journée d'absence, soit deux (2) périodes.
- 18.07 Deux (2) enseignantes salariées permanentes qui s'entendent pour occuper une charge en travail partagé en avisent conjointement le Collège avant le premier (1<sup>er</sup>) avril précédant l'année scolaire où elles désirent travailler selon ce partage de tâche.

Cet arrangement peut se faire de deux (2) façons différentes:

- a) chacune des deux (2) enseignantes salariées assume, pendant la moitié de l'année scolaire, la totalité de la charge visée;
- b) chacune des deux (2) enseignantes salariées est responsable, pendant toute l'année, d'une moitié de la charge visée (à l'amiable, les deux (2) enseignantes salariées concernées peuvent s'entendre pour se répartir périodiquement la tâche dans des proportions différentes, le partage pouvant aller jusqu'à faire qu'une des enseignantes salariées assume pour un temps l'entièreté de la tâche).

Par ailleurs, aux fins d'application de la convention, l'enseignante dont la tâche est partagée selon la formule a) est considérée comme en congé complet sans traitement pendant la demi-année d'engagement touchée par le congé. L'enseignante dont la tâche est partagée selon la formule b) est considérée comme en congé à mi-temps sans traitement pour toute la durée de l'année d'engagement.

La (les) remplaçante(s) qui occupe (nt), s'il y a lieu, la charge ainsi libérée a (ont) le statut ordinaire de remplaçante(s) selon la convention.

## SECTION II - RÉGIME DE CONGÉS AVEC SALAIRE DIFFÉRÉ

### A. NATURE DU RÉGIME

18.08 Ce régime a pour effet de permettre à une enseignante permanente de voir son salaire étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec salaire.

Le régime de congé à traitement différé comporte une période de travail et une période de congé.

Le congé à traitement différé est celui dont la période de congé se situe après toute la période de travail.

### B. DURÉE DU CONGÉ

18.09 La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans, sous réserve des prolongations prévues audit régime.

18.10 Après son congé sabbatique, l'enseignante doit revenir au travail pour une période au moins égale à celle de sa période de congé.

- 18.11 À moins que les parties (l'enseignante et le Collège) en conviennent autrement, la durée du congé est d'une année ou d'une demi-année scolaire. Dans ce dernier cas, l'absence au travail doit être au moins de six (6) mois consécutifs (il s'agit donc des cent (100) premiers jours ou des cent (100) derniers jours de travail de l'année scolaire).

Pendant la période de travail du traitement différé, la charge de travail de l'enseignante est la même que celle de toute autre enseignante.

Si le congé 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 salaire a commencé à être différé.

L'enseignante concernée reprend, à la fin de son congé, sa place parmi les enseignantes, avec tous les droits que lui accorde la convention, comme si elle n'avait pas bénéficié de ce congé.

La période de congé ne peut être interrompue pour quelques raisons que ce soit.

#### C. ADMISSIBILITÉ

- 18.12 Le Collège est tenu, sous réserve de l'alinéa 18.13 a), d'accorder un congé avec salaire différé à toute enseignante qui lui en fait la demande par écrit. Cette demande doit indiquer la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.

- 18.13 a) Il est entendu qu'un maximum de vingt pour cent (20%) des enseignantes salariées qui sont admissibles au présent régime, dans une même équipe disciplinaire, peuvent prendre en même temps un congé avec salaire différé.
- b) Nonobstant le paragraphe précédent, il est garanti au minimum à chaque enseignante le droit de bénéficier d'un congé avec salaire différé à l'intérieur d'une période de cinq (5) ans de participation au régime.

- 18.14 Compte tenu des dispositions de la clause 18.13, le moment de la prise de congé est établi, si nécessaire, selon le choix exprimé par les enseignantes salariées selon leur ordre d'ancienneté au Collège.

Cependant, une enseignante qui a bénéficié d'un congé avec salaire différé au cours des cinq (5) dernières années ne peut se prévaloir de son ancienneté au Collège à l'encontre d'une enseignante qui n'en a pas bénéficié pendant la même période.

#### D. SALAIRE

- 18.15 Pendant chacune des années visées par le régime, l'enseignante ne reçoit qu'un pourcentage de salaire auquel elle aurait droit en vertu de la convention collective (annexe A). Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à l'annexe G. Le pourcentage du traitement différé ne peut cependant pas excéder trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3%) par année civile.

Cependant, pendant la période de congé, l'enseignante ne peut recevoir aucune autre rémunération du Collège ou d'une autre personne ou société avec qui le Collège a un lien de dépendance que le montant correspondant au pourcentage de son salaire pour la durée du régime.

#### E. DROITS ET AVANTAGES

- 18.16 a) Pendant chacune des années visées par le régime, l'enseignante bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit en vertu de la convention, des avantages suivants:
- assurance vie;
  - assurance maladie;
  - régimes d'assurances complémentaires, le cas échéant, à la condition qu'elle verse sa quote-part;
  - assurance salaire;
  - pleine accumulation des congés de maladie;
  - pleine accumulation de l'ancienneté;
  - pleine accumulation de l'expérience.
- b) Pour les enseignantes salariées à temps partiel, les avantages sociaux payés en vertu de la convention collective s'ajoutent au salaire aux fins d'application de la clause 18.15 du régime.
- c) Aux fins des vacances, le congé avec salaire différé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du régime, les vacances sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à la clause 18.15.
- d) Chacune des années visées par le régime vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement est établi dans le cadre de ces régimes comme si l'enseignante n'avait pas participé au présent régime.
- e) Pendant chacune des années visées par le régime, l'enseignante a droit à tous les autres avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent régime.

#### F. RETRAITE, DÉSISTEMENT OU DÉMISSION DE L'ENSEIGNANTE SALARIÉE

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

- a) si l'enseignante n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le salaire qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime et le salaire qu'elle a effectivement reçu depuis le début du régime;
- b) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par le Collège s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par l'enseignante durant la période de congé moins les montants déjà déduits du salaire de l'enseignante pendant la période de travail en application de la clause 18.15. Si le solde est négatif, le Collège rembourse ce solde à l'enseignante;
- c) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'enseignante n'avait jamais adhéré au régime de congé à salaire différé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'enseignante pourra cependant racheter l'année (ou les années) de service perdue(s) selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde, (200%) RREGOP ou (100%) RRPE. Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquant pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de salaire qui sera effectué à l'enseignante;
- d) le désistement n'est pas permis entre le premier (1<sup>er</sup>) avril précédant immédiatement la période de congé et la fin de l'année scolaire de la période de congé, dans le cas d'une période de congé d'un an.

Le désistement n'est pas permis entre la trentième (30<sup>e</sup>) journée précédant la période de congé et la fin de la période, dans le cas d'une période de congé de six (6) mois.

#### G. CONGÉDIEMENT

- 18.18 Advenant le congédiement de l'enseignante, le régime prend fin à la date effective de l'événement et les conditions établies aux alinéas a), b) ou c) de la clause 18.17 s'appliquent. Toutefois, lorsque le congédiement est soumis à la procédure d'arbitrage, aucun remboursement ne peut être exigé de l'enseignante avant que l'arbitre n'ait statué dans son cas.

#### H. CONGÉ SANS SALAIRE

- 18.19 Pendant la durée du régime, le total des absences sans salaire d'une enseignante pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze mois. Si le total des absences sans salaire pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze mois, le régime prend fin à la date où une telle durée atteint douze mois et les modalités prévues aux alinéas a), b) et c), de la clause 18.17 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Dans le cas où le total des absences sans salaire d'une enseignante pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

I. ENSEIGNANTES SALARIÉES MISES EN DISPONIBILITÉ OU MISES À PIED

18.20 Si l'enseignante est mise en disponibilité ou est mise à pied pendant la durée du régime, la clause 18.18 s'applique.

Dans le cas où l'enseignante bénéficie d'un congé de perfectionnement, conformément aux dispositions prévues à la convention, elle peut reporter la prise de son congé avec salaire différé à la fin de son congé de perfectionnement en respectant les dispositions de la clause 18.11, troisième (3<sup>e</sup>) paragraphe.

J. DÉCÈS DE L'ENSEIGNANTE

18.21 Advenant le décès de l'enseignante pendant la durée de son régime, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les conditions établies à la clause 18.17 s'appliquent.

K. INVALIDITÉ

18.22 a) 1. Si l'invalidité survient avant le congé avec salaire différé et se poursuit au moment du début du congé, l'enseignante choisit:

- i) soit de continuer sa participation au régime et de reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide sous réserve de la clause 18.11, troisième (3<sup>e</sup>) paragraphe. L'enseignante a droit à sa prestation d'assurance salaire basée sur le traitement prévu par le régime;
- ii) soit d'interrompre son congé et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier. Ces montants non versés sont sujets à cotisation au régime de retraite.

2. Si 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'enseignante.

Durant la période de congé, l'enseignante a droit au traitement déterminé dans le régime. À compter de la date de retour au travail, si elle est encore invalide, elle a droit à la prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

3. Si l'invalidité survient avant le congé avec salaire différé et se termine avant ledit congé, l'enseignante peut reporter l'application du régime jusqu'à la fin de sa période d'invalidité. Elle reçoit sa prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

- b) 1. Aux fins du présent article, seule une période d'invalidité continue d'un mois ou plus peut entraîner une suspension ou un report du congé avec salaire différé.
2. Si l'invalidité dure plus de deux (2) ans:
- i) durant les deux (2) premières années, l'enseignante est traitée tel qu'il est prévu précédemment;
  - ii) à la fin de ces deux (2) années, le régime prend fin et les conditions prévues à la clause 18.17 s'appliquent.
3. Tout report ou suspension d'un congé avec salaire différé en vertu du présent article n'affecte en rien les congés déjà accordés en vertu de l'article 15.

L. CONGÉ DE MATERNITÉ (VINGT ET UNE SEMAINES) ET CONGÉ POUR ADOPTION (DIX SEMAINES)

- 18.23 a) Le congé sabbatique ne peut être interrompu pour permettre la prise d'un congé de maternité ou d'adoption.
- b) Si le congé survient et se termine avant le congé sabbatique, le régime est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption et est prolongé d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de l'entente pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent.
- c) Si le congé survient avant le congé sabbatique et se continue au moment où débute le congé sabbatique, l'enseignante choisit:
- i) soit de reporter le congé sabbatique sous réserve de la clause 18.11, troisième (3<sup>e</sup>) paragraphe;
  - ii) soit de mettre fin au régime et les dispositions de la clause 18.17 s'appliquent.
- d) Il est entendu qu'aux fins du calcul de l'indemnité versée durant le congé de maternité ou d'adoption, le salaire de base utilisé est celui de la convention collective applicable sans tenir compte de la diminution de salaire opérée en vertu de la clause 18.15.
- e) Si les prestations d'assurance emploi sont diminuées à cause de l'application de la clause 18.15 du présent régime, le Collège s'engage à verser une indemnité complémentaire égale au montant de cette diminution.

M. AUTRES DISPOSITIONS

18.24

Toute enseignante qui participe au présent régime voit les dispositions dudit régime maintenues pendant sa durée, et ce, malgré les modifications ultérieures apportées à la présente convention collective.

**ARTICLE 19 CHARGE PUBLIQUE**

- 19.01 L'enseignante qui est candidate à la fonction de députée fédérale, de députée provinciale, de maire, de conseillère municipale, de commissaire ou de syndic d'écoles a le droit, après en avoir informé par écrit le Collège dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence, totale ou partielle, est nécessaire aux fins de sa candidature. Si l'enseignante n'est pas élue, elle doit retourner à son travail dans un délai de huit (8) jours après la tenue du scrutin.
- 19.02 Si l'enseignante est élue députée provinciale ou députée fédérale, elle doit alors prendre un congé sans traitement pour la durée de son mandat.
- Si elle est élue à l'une des autres fonctions énumérées à la clause 19.01, ou si elle les remplit effectivement et qu'alors les devoirs de cette fonction portent préjudice à sa charge de travail dans l'institution, le Collège et l'enseignante concernée peuvent convenir de modalités permettant à cette dernière de poursuivre son enseignement ou, si nécessaire, de prendre un congé total ou partiel sans traitement.
- 19.03 L'enseignante en congé sans traitement pour l'exercice d'une charge publique doit continuer sa participation à tout régime d'assurance collective et acquitter chaque mois la totalité de la prime.
- 19.04 Si l'enseignante, en congé en vertu de la clause 19.02, démissionne de la charge publique, ne sollicite pas un second mandat ou subit la défaite en briguant de nouveau les suffrages, elle doit, dans un délai de trente (30) jours après la démission, la fin du premier mandat ou la défaite, aviser par écrit au Collège de son intention de retourner ou non au travail. À défaut de donner un tel avis, l'enseignante est présumée démissionnaire. Si l'enseignante concernée désire retourner au travail, elle reprend sa place parmi les enseignantes, au début du semestre suivant l'expédition de son avis écrit, avec tous les droits que lui accorde la convention comme si elle n'avait pas bénéficié d'un congé, sous réserve de la clause 10.21.
- 19.05 Lorsqu'une enseignante entreprend un second mandat, elle est présumée démissionnaire, si l'accomplissement des devoirs de sa fonction exige qu'elle renouvelle un congé complet sans traitement selon les dispositions de la clause 19.02.

## ARTICLE 20 CONGÉS POUR ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

- 20.01 Après avoir présenté une demande dans un délai raisonnable et après en avoir obtenu l'autorisation du Collège, l'enseignante jouit d'une libération de cours sans perte de traitement ni de droits si elle est invitée
- a) à participer à des conférences, congrès, comités ou commissions d'associations professionnelles, culturelles ou scientifiques (dans ce cas, le Collège assume les frais de suppléance);
  - b) à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs;
  - c) à participer à des travaux d'ordre éducatif.
- 20.02 Après avoir présenté une demande dans un délai raisonnable et après en avoir obtenu l'autorisation du Collège, l'enseignante jouit d'une libération de cours sans perte de traitement ni de droits si elle est invitée à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de commissions des diverses directions générales du Ministère ou de toute autre commission du même ordre.
- Cependant, le traitement de l'enseignante est alors réduit d'une somme équivalente à celle reçue à titre d'honoraires, rémunération, salaire ou autre compensation. Cette réduction ne peut en aucun cas excéder 1/200 du traitement de l'enseignante par jour ouvrable d'absence. Elle ne comprend pas les allocations ou remboursements de dépenses, frais de voyage ou de séjour ou autres.
- 20.03 L'enseignante, qui désire aller travailler à l'étranger dans le cadre d'un programme humanitaire, peut se prévaloir de la clause 18.05. Elle peut bénéficier, durant un tel congé, des avantages prévus par tout régime où il y a contribution de l'enseignante, à condition d'en acquitter chaque mois la prime entière.
- 20.04 Si, par suite d'une entente entre une enseignante, le Collège et le gouvernement du Canada, ou le gouvernement d'une autre province, ou le gouvernement du Québec, ou toute autre autorité scolaire, une enseignante accepte d'enseigner à l'extérieur, elle est considérée à l'emploi du Collège pendant la durée d'un tel congé n'excédant pas deux (2) ans. Elle continue à bénéficier des avantages découlant de la convention collective et demeure assujettie au régime syndical et aux déductions de cotisations syndicales.
- 20.05 L'enseignante concernée par les clauses 20.03 ou 20.04 reprend, à la fin de son congé, sa place parmi les enseignantes, avec tous les droits que lui accorde la convention, comme si elle n'avait pas bénéficié de ce congé. L'enseignante concernée doit aviser le Collège de son retour en fonction au moins quatre (4) mois à l'avance. Le retour au travail doit s'effectuer au début d'un semestre.

## ARTICLE 21 ASSURANCES

- 21.01 L'enseignante à temps complet ou à temps partiel est admissible en tout temps aux régimes collectifs d'assurances: assurance vie, assurance maladie et assurance salaire, de son engagement à sa retraite. La participation de l'enseignante admissible court à partir de l'entrée en vigueur du régime collectif d'assurances, si elle est à l'emploi du Collège à cette date. De plus, pour les fins du présent article, les temps de grève et de lock-out sont considérés comme du temps d'emploi continu.
- 21.02 Le Collège offre aux enseignantes salariées à temps complet, participant aux régimes collectifs d'assurances, un montant forfaitaire de 21,00 \$ par mois pour une enseignante participant à un plan individuel et de 36,00 \$ par mois pour une enseignante participant à un plan familial. Cette participation du Collège s'applique à toute prime d'assurance à l'exception de l'assurance salaire que l'enseignante assume entièrement.
- La participation du Collège prévue au paragraphe précédent ne peut en aucun cas dépasser la totalité de la prime cumulée de l'assurance maladie et de l'assurance vie.
- 21.03 La participation au régime d'assurance salaire de courte durée et d'assurance maladie de base et complémentaire est obligatoire pour toute enseignante à temps complet ou à temps partiel.
- La participation au régime d'assurance salaire de longue durée est obligatoire pour toutes les nouvelles adhérentes.
- Le Collège fait parvenir à l'assureur annuellement la liste complète des enseignantes salariées à temps complet ou à temps partiel; il révisé cette liste au moment de tout nouvel engagement.
- 21.04 L'enseignante invalide est considérée comme à l'emploi du Collège; elle bénéficie de tous les droits prévus à la convention.
- À la fin de toute période d'invalidité, l'enseignante reprend la charge d'enseignement qui lui revient, suite à l'application des dispositions de la convention.
- 21.05 Le contenu des plans d'assurances, de même que le choix de l'assureur appartiennent au Syndicat. L'administration des plans d'assurance, la facturation et le règlement des réclamations ne relèvent pas du Collège. Le Syndicat remet au Collège une copie des contrats d'assurances ainsi qu'un relevé indiquant le montant des primes à être versées pour chaque enseignante dès que le montant des primes est connu.
- 21.06 Le Collège s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des enseignantes salariées participant aux plans d'assurances collectifs et il fait parvenir mensuellement à la compagnie d'assurance désignée le total des primes, soit la part de l'assurée et la part du Collège.

- 21.07 L'enseignante à temps partiel a droit au montant forfaitaire prévu à la clause 21.02 mais au prorata de sa charge d'enseignement.
- 21.08 Le Syndicat s'engage à maintenir un délai de carence d'au moins vingt et un (21) jours ouvrables.
- Le Collège déduit de la réserve de congés de maladie de l'enseignante un nombre de jours de maladie équivalant au nombre de jours du délai de carence selon le plan de l'assurance salaire.
- De plus, le Collège avise l'assureur au quinzième (15<sup>e</sup>) jour de l'invalidité continue ou de l'invalidité récurrente d'une même cause.
- 21.09 Advenant des changements au régime d'assurances actuel qui viendraient modifier la portée d'une clause de l'article 21, le Syndicat et le Collège doivent en convenir.

## **ARTICLE 22      RESPONSABILITÉ CIVILE**

22.01      Le Collège s'engage à protéger l'enseignante dès que la responsabilité civile de cette dernière est mise en cause par le fait de l'exercice de ses fonctions. Le Collège s'engage alors à prendre fait et cause de l'enseignante et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à ce sujet.

De plus, toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de traitement, ni de droits.

22.02      Le Collège dédommage, jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000,00 \$), toute enseignante pour la perte, consécutive à un vol par effraction, ou à une destruction totale ou partielle de biens personnels normalement utilisés ou apportés dans l'institution pour les fins de son enseignement, sauf si l'enseignante a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où une telle perte serait déjà couverte par une assurance détenue par l'enseignante, la compensation versée est égale au montant déductible prévu à ladite assurance et effectivement assumé par cette dernière, compte tenu du dédommagement maximum imputable au Collège tel que défini au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la présente clause.

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

22.03      Si une enseignante est victime d'un accident de travail, le Collège:

- a)      fait compléter et signer le formulaire approprié de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, dont copie est transmise au Syndicat;
- b)      verse à l'enseignante, tant que sa réserve de congés de maladie n'est pas épuisée, la différence entre son traitement régulier et la prestation accordée par la CSST. La réserve de congés de maladie diminue d'une proportion égale à la fraction du traitement versée par le Collège.

## ARTICLE 23 SALAIRES

23.01 Le salaire d'une enseignante est déterminé par sa scolarité et son expérience telles que définies par la convention.

23.02 Le salaire d'une enseignante à temps complet est établi de la façon suivante:

- a) selon l'échelle apparaissant à l'annexe «A»;
- b) sous réserve de la clause 23.12, chaque année, le salaire de base d'une enseignante à temps complet ne peut être inférieur à ce qu'il était l'année précédente;
- c) le salaire d'une enseignante à temps complet ne peut être inférieur au salaire prévu à l'échelle en annexe, même si sa charge est inférieure à la charge maximale individuelle.

23.03 L'enseignante à temps partiel est rémunérée suivant sa scolarité et son expérience au prorata de sa charge de travail. Cette rémunération est calculée sur la base de vingt-huit (28) unités.

23.04 À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, les taux à la leçon sont ceux qui apparaissent au tableau suivant:

L'enseignante à la leçon reçoit pour chaque présence d'enseignement :

<i>Scolarité</i>	À compter du 1 <sup>er</sup> avril 2018
moins de 17 ans	90,03 \$
17 ans	99,97 \$
18 ans	108,22 \$
19 ans	118,00 \$

Ces taux sont pour soixante-quinze (75) minutes d'enseignement.

Même si ces taux ne sont payés que lorsque le travail est effectué, ils comprennent le paiement du travail effectué et des mêmes jours fériés et chômés que ceux des enseignantes salariées à temps complet. Le taux n'inclut pas les jours de vacances qui doivent être payées en surplus.

Le cas échéant, la clause 23.12 s'applique.

23.05 La surveillance occasionnelle d'un groupe d'élèves sans prestation d'enseignement, entraînée par l'absence temporaire d'une enseignante, est rémunérée à cinquante pour cent (50%) du salaire fixé pour la présence d'enseignement donnée par l'enseignante à la leçon, tel qu'établi à la clause 23.04.

23.06 Si une enseignante accepte, en plus de sa charge de travail, de prendre en charge des périodes d'enseignement pendant l'absence temporaire d'une enseignante, elle est rémunérée aux taux établis à la clause 23.04 pour les quarante (40) premiers jours ouvrables consécutifs. Par la suite, elle est rémunérée selon les dispositions du présent article en tenant compte du pourcentage total de tâche.

23.07 Toute enseignante qui quitte son emploi pendant l'année scolaire reçoit à son départ le solde du traitement qui lui est dû pour l'ensemble de l'année, lequel traitement est égal au traitement annuel multiplié par le rapport du nombre de jours effectifs d'enseignement au départ sur le nombre de jours d'enseignement que comprend l'année scolaire, soit deux cents (200).

23.08 Tout changement de classement d'une catégorie à une autre se fait à compter du premier (1<sup>er</sup>) ou du cent unième (101<sup>e</sup>) jour de chaque année d'enseignement, s'il y a lieu, à condition que l'enseignante présente une attestation officielle certifiant qu'elle a complété et réussi une autre année d'études.

Si l'enseignante ne peut présenter d'attestation pour le premier (1<sup>er</sup>) février ou le premier (1<sup>er</sup>) septembre, le traitement de cette enseignante est réajusté rétroactivement au premier (1<sup>er</sup>) ou du cent unième (101<sup>e</sup>) jour de l'année d'engagement en cours à condition que lesdites études aient été complétées et réussies à la date du premier (1<sup>er</sup>) septembre ou du premier (1<sup>er</sup>) février.

Une accumulation de quinze (15) crédits supplémentaires donne lieu à une augmentation de traitement correspondant à la moitié de l'augmentation qu'entraîne l'accession à la catégorie supérieure pour toute enseignante à qui ce droit est actuellement reconnu pour fins de traitement. La présente clause ne s'applique pas à l'enseignante qui a atteint dix-neuf (19) années de scolarité.

23.09 Le salaire d'une enseignante est payable en vingt-six (26) versements égaux tous les deux (2) jeudis, à compter du premier (1<sup>er</sup>) jeudi de septembre.

Cependant, si elle le désire, l'enseignante peut, au trente (30) juin, recevoir le solde en un (1) seul versement, à condition de donner un avis au Collège au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) mai précédent. Le paiement des surplus de salaire s'effectue dès la première paie suivant la semaine où la prestation de travail a eu lieu.

Un versement de salaire devant échoir un jour férié est payé le jour ouvrable précédant ce jour férié.

23.10 Pendant la période des vacances d'été, tout travail effectué à la demande du Collège est rémunéré à raison d'un deux centième (1/200) du salaire annuel par jour travaillé. Le salaire alors versé n'est jamais inférieur à celui d'une demi-journée (1/2) à moins d'entente contraire entre les parties (Collège, Syndicat, enseignante).

Lorsqu'une enseignante effectue, à la demande de l'employeur, en plus de sa charge de travail, elle est rémunérée selon les modalités du paragraphe précédent.

23.11 À moins de stipulations contraires inscrites à la convention, les divers congés, libérations ou dégrèvements n'entraînent pas de perte d'avantages sociaux.

23.12 Clause de concordance avec le secteur public

Les parties conviennent que les enseignantes salariées reçoivent le même salaire que les enseignantes du secteur public au niveau correspondant. Les textes et les échelles établis pour le secteur public sont insérés dans la convention, sous réserve des clauses figurant déjà au présent article et de modifications techniques appropriées, et font partie intégrante de la convention.

Si des changements sont apportés à la rémunération du secteur public, ces mêmes changements sont introduits dans la convention et en font partie intégrante. Les modifications techniques appropriées sont apportées aux textes de ces changements lors de leur introduction dans la convention.

## ARTICLE 24 CLASSEMENT

- 24.01 Le classement d'une enseignante est déterminé par sa scolarité et son expérience.
- 24.02 Sous réserve des droits de recours prévus à la clause 24.09, la scolarité d'une enseignante est évaluée conformément aux dispositions du manuel d'évaluation de la scolarité du ministère de l'Éducation en vigueur à la date de la signature de la convention collective et aux additions officielles ultérieures.
- 24.03 Autant que possible, l'enseignante remet au Collège tous les documents pertinents à la scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et/ou professionnelle au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement s'il s'agit d'une nouvelle enseignante ou au plus tard le 15 octobre et/ou au plus tard le 15 février de chaque année s'il s'agit d'une enseignante qui a à être reclassée. Le Collège atteste à l'enseignante, par écrit, qu'il a reçu tels documents. Dans le cas où une enseignante désire conserver un document original qui lui appartient, le Collège accepte une photocopie après avoir pris connaissance dudit document.
- 24.04 Sous réserve des droits de recours prévus à la clause 24.09, dans le cas d'une nouvelle enseignante, si elle n'a jamais reçu une attestation officielle de scolarité, le Collège retient les services de CADRE pour évaluer et déterminer sa scolarité au 1<sup>er</sup> septembre et/ou au 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'engagement.
- Pour une nouvelle enseignante en attente de son attestation officielle de scolarité, le Collège procède à son classement provisoire en se basant sur le manuel d'évaluation de la scolarité du ministre de l'Éducation ou procède par analogie avec des cas semblables dudit manuel si le cas présenté par l'enseignante n'est pas prévu au manuel. L'évaluation de l'expérience se fait selon les règles établies à la clause 24.10.
- 24.05 Le Collège fournit à ses frais l'évaluation de la scolarité de toute enseignante conformément au manuel d'évaluation de la scolarité en vigueur. Les résultats de cette évaluation doivent être remis à l'enseignante dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la remise des documents pertinents par l'enseignante.
- Le Collège transmet à CADRE les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignante pour laquelle s'appliquent aux clauses 24.04 et 24.07. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles mais au plus tard quinze (15) jours après la remise au Collège par l'enseignante des documents attestant sa scolarité.
- Le Collège communique, par écrit, à chaque enseignante la liste des documents la concernant transmis à CADRE.

24.06 Les enseignantes salariées au service du Collège le trente (30) juin 1975 ou engagées subséquemment et classées en vertu d'une attestation officielle de scolarité du ministre de l'Éducation postérieure au premier (1<sup>er</sup>) août 1972 ne peuvent voir leur salaire modifié à la baisse consécutivement à l'émission d'une nouvelle classification, leur classement ainsi que le salaire y correspondant étant garantis par la convention.

Le Collège ne peut modifier à la baisse une évaluation d'études déjà sanctionnée par l'ex-comité consultatif provincial institué par les parties au terme de la convention en vigueur le (trente) 30 juin 1971 et, pour fins de salaire, l'enseignante conserve la catégorie ainsi acquise.

Si une enseignante fait ou a fait des études postérieures à une évaluation faite par l'ex-comité consultatif provincial et qu'elles satisfont aux règles énoncées dans le manuel d'évaluation de la scolarité, l'évaluation de ces nouvelles études s'ajoute à l'évaluation déjà reconnue par l'ex-comité consultatif provincial.

Dans le cas de l'enseignante à l'emploi de l'institution à la signature de la convention, la classification déjà établie par le ministre ne peut être modifiée à la baisse pour fins de traitement.

Toute scolarité acquise après la date de la signature de la convention s'ajoute à celle que le Collège reconnaissait à cette date, sauf si cette dernière était reconnue en vertu d'une classification provisoire.

24.07 Sous réserve des droits de recours prévus à la clause 24.09, si une enseignante a droit à un reclassement selon la clause 24.03, et si la nouvelle classification émise par CADRE est inférieure à celle déjà reconnue par le Collège à l'enseignante impliquée, les dispositions prévues à la clause 24.06 s'appliquent. Par contre, si la nouvelle classification émise par CADRE est supérieure à celle déjà reconnue par le Collège à l'enseignante impliquée, le traitement de cette enseignante est ajusté, le cas échéant, rétroactivement au premier (1<sup>er</sup>) versement et/ou au quatorzième (14<sup>e</sup>) versement de salaire de l'année de la demande faite selon les clauses 24.03 et 24.05, que l'enseignante soit ou non encore au service du Collège.

24.08 Sous réserve des droits de recours prévus à la clause 24.09, dans le cas d'une nouvelle enseignante, si l'attestation officielle de scolarité de CADRE lui assure une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établie par le Collège, le traitement de cette enseignante est ajusté rétroactivement jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre ou au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours ou à sa date d'engagement si elle est postérieure au 1<sup>er</sup> septembre ou au 1<sup>er</sup> janvier de sa première année d'engagement, que l'enseignante soit ou non encore au service du Collège. Si l'attestation officielle de scolarité de CADRE assure à l'enseignante une scolarité inférieure à celle du classement provisoire, le traitement de cette enseignante est ajusté au montant prévu à l'échelle correspondant à la scolarité que lui reconnaît effectivement CADRE. Le rajustement s'effectue à partir de la date de la réception par le Collège de ladite classification officielle et le Collège ne peut réclamer ou déduire du traitement de l'enseignante concernée les sommes versées en trop conformément au classement provisoire préalablement en vigueur.

- 24.09
- a) L'enseignante qui se croit lésée dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle de scolarité de CADRE peut, dans les soixante jours (60) de la date de réception de ladite attestation, déposer une plainte au comité de révision prévu à l'alinéa b) de la présente clause. Le Syndicat et le Collège peuvent aussi déposer une telle plainte au comité de révision aux mêmes conditions.
  - b) Le comité de révision est constitué comme suit:
    - d'une présidente nommée pour le secteur de l'éducation;
    - d'une représentante de la partie patronale désignée par le Ministère;
    - d'une représentante du Syndicat (voir annexe K de la convention).
  - c) Le comité de révision ne peut se prononcer que sur l'application du manuel et sa recommandation ne peut avoir pour effet de modifier, de soustraire ou d'ajouter aux décisions incluses dans le manuel d'évaluation de la scolarité.
  - d) Les décisions du comité de révision se prennent à la majorité des voix;
    - i) lorsque le comité juge que le cas qui lui est soumis est prévu au manuel, il recommande au ministre une évaluation de la scolarité basée sur le manuel; cette décision est finale et sans appel et lie l'enseignante, le Syndicat et le Collège. Le ministre émet alors une nouvelle attestation conforme à la recommandation du comité de révision;
    - ii) lorsque le comité juge que le cas n'est pas prévu dans ledit manuel, il en fait part au ministre.
  - e) Les honoraires de la présidence et les coûts de secrétariat du comité de révision sont à la charge du gouvernement. Les honoraires et les dépenses d'une membre désignée au comité de révision sont à la charge de la partie qui l'a désignée (voir annexe K de la convention).
  - f) Le ministre ne peut modifier à la baisse un classement déjà sanctionné par un des ex-comités provinciaux de classification. De plus, toute attestation émise par le comité temporaire de classement (CTC, entente de décembre 1973) est réputée être un classement d'un ex-comité provincial de classification (CPC).
  - g) La représentante accréditée, membre du comité aviseur, nommée par la FNEEQ auprès du ministre et qui doit être consultée sur toute nouvelle décision devant être ajoutée au manuel d'évaluation de la scolarité en vigueur à la date de la signature de la convention, est réputée représenter les enseignantes salariées à l'emploi du Collège.

24.10

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

- a) toute année d'enseignement à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée;
- b) chaque année d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente, jusqu'à un maximum de cinq années. Aux fins d'application de la convention, les années d'expérience professionnelle ou industrielle sont établies au moment de l'engagement; dans tous les cas, seuls les nombres entiers sont considérés. Ces années peuvent toutefois s'accumuler à même des expériences d'une durée minimale d'un mois lorsque ces expériences ainsi évaluées ne s'ajoutent pas à une année d'expérience déjà reconnue;
- c) le temps d'enseignement dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation ou dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, comme enseignante à temps partiel, comme enseignante à la leçon, comme enseignante chargée de cours, peut être accumulé pour constituer une année d'expérience. Le nombre de jours requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de cent trente-cinq (135) sur deux cents (200), soit soixante-sept et demi pour cent (67.5%) d'une année à temps complet. L'expérience ainsi acquise s'évalue selon les règles suivantes:

Niveau	Jours	Heures
Primaire ou secondaire	135	690 hres (30 sem. x 23 hres)
Secondaire	135	600 hres (30 sem. x 20 hres)
Post-secondaire	135	450 hres (30 sem. x 15 hres)
Universitaire	135	240 hres (30 sem. x 8 hres)

24.11

L'application des règles d'évaluation de l'expérience énoncées à la clause 24.10 ne peut avoir pour effet de modifier à la baisse pour une enseignante l'échelon d'expérience reconnu par le Collège à la date de la signature de la convention.

24.12

En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une année d'expérience par année d'emploi.

24.13

Le Collège, après discussion avec le Syndicat, peut reconnaître des équivalences aux années d'expérience.

24.14

L'enseignante peut loger un grief concernant l'évaluation de ses années d'expérience.

**ARTICLE 25      MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL**

- 25.01      Le Collège n'établit aucune condition incompatible avec l'exercice de la profession d'enseignante ou l'exercice des fonctions de l'enseignante.
- 25.02      Le Collège s'engage à consulter le Syndicat à l'égard de toute décision qui modifierait de manière significative des conditions de travail autres que celles établies à la présente convention.

## ARTICLE 26 PROCÉDURE DE GRIEF

26.01 Si le Syndicat, un groupe d'enseignantes salariées ou une enseignante désire formuler un grief, il (elle) doit le déposer par écrit auprès du directeur général ou de son représentant dans les trente (30) jours civils suivant la connaissance des faits qui y donnent lieu, mais dans un délai maximum de six (6) mois de la survenance de ces faits.

Le délai de trente (30) jours ci-haut mentionné ne commence à courir qu'au début du deuxième (2<sup>e</sup>) mois de l'année scolaire soit le premier (1<sup>er</sup>) octobre et au début du deuxième (2<sup>e</sup>) mois suivant l'entrée en service d'une nouvelle enseignante.

Aux fins de la présente clause, les délais ne courent pas durant la période des vacances d'été ni durant la période du congé de Noël des enseignantes salariées.

26.02 À compter de la date du dépôt d'un grief, le directeur général ou son représentant dispose d'un délai de trente (30) jours civils pour communiquer par écrit à la(aux) enseignante(s) salariée(s) concernée(s) et/ou au Syndicat sa décision sur ledit grief.

Aux fins du présent article, ce délai ne court pas durant la période des vacances d'été ni durant la période du congé de Noël des enseignantes salariées.

26.03 À moins qu'un règlement ne soit intervenu entre les parties ou que le Syndicat, le groupe de enseignantes salariées ou l'enseignante ne se soit désisté(e), ledit grief peut être référé à l'arbitrage par l'enseignante, le groupe de enseignantes salariées ou le Syndicat dans les trente (30) jours civils de la communication de la décision en vertu de clause 26.02 ou de l'expiration du délai qui y est établi pour communiquer la décision.

26.04 Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la convention sont référés à un arbitre unique choisi par les parties. À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, avis est donné au ministre du Travail afin qu'il procède à la nomination d'un arbitre.

26.05 Les parties peuvent, de consentement mutuel et par écrit, déroger à la présente procédure de grief et aussi nommer, de consentement mutuel, des assesseurs à l'arbitre; dans ce dernier cas, l'arbitre ne peut siéger ni délibérer seul.

26.06 Aux fins du dépôt écrit du grief, une formule suffisamment claire doit être remplie par l'enseignante, le groupe de enseignantes salariées ou le Syndicat, établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui s'y rapportent et spécifiant la date de la connaissance ou de la survenance du fait qui donne naissance au grief, ainsi que les correctifs requis. Une erreur technique dans la formulation du grief ne porte pas atteinte à sa validité. La rédaction du grief est à titre indicatif. Advenant modification dans la formulation, la nature du grief ne doit pas être changée.

- 26.07 Dans tous les cas de suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires, le Collège doit établir les motifs invoqués à l'enseignante et leur bien-fondé et l'arbitre a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision du Collège, et l'autorité pour établir toute compensation ou pour rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il (elle) maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision. Dans les cas ci-haut mentionnés, de même que dans les cas de mise à pied, si l'arbitre juge à propos d'accorder à l'enseignante une indemnité et/ou un remboursement de traitement perdu, il doit tenir compte de tout montant que l'enseignante a gagné par son travail dans l'intervalle.
- 26.08 Si la décision de l'arbitre maintient une enseignante dans ses fonctions, celle-ci conserve tous ses droits, ses années d'expérience, ses avantages sociaux et autres avantages à moins que l'arbitre n'en décide autrement.
- 26.09 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention; il (elle) ne peut ni la modifier ni y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.
- 26.10 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition des parties, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.
- 26.11 La décision de l'arbitre lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence, si tel est le cas.
- 26.12 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, notamment la rémunération, s'il y a lieu, et les dépenses de ses représentants, témoins et assesseur désigné par elle.
- 26.13 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- 26.14 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, le Syndicat, un groupe de enseignantes salariées ou une enseignante qui a déposé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent.
- S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une ou l'autre des parties au (à la) même arbitre lui soumet le différend pour décision finale.
- Les sommes dues portent intérêt au taux de l'intérêt légal, à compter de la date où ces sommes étaient dues.
- 26.15 L'enseignante pourra déposer un grief se rapportant à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul du traitement et elle aura droit au montant total dont elle a été privée depuis le début de l'année scolaire où l'erreur a été signalée par elle.

L'enseignante ayant moins d'une année d'ancienneté pourra de même déposer un grief dans les mêmes circonstances. Elle aura droit alors au montant total dont elle a été privée depuis sa date d'engagement.

- 26.16 Les séances d'arbitrage sont publiques à moins que l'arbitre, de son propre chef ou à la demande de l'une des parties, n'en décide autrement.
- 26.17 Pour les fins d'application du présent article relativement aux sommes qui pourraient lui être dues en vertu de la convention, toute enseignante est considérée à l'emploi du Collège tant qu'elle n'a pas reçu la totalité des sommes dues en vertu de la convention.

**ARTICLE 27      HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

- 27.01      En vue d'assurer le bien-être et prévenir les maladies et accidents de travail, le Collège doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'enseignante.
- 27.02      En cas d'accident de travail impliquant une enseignante, le Collège en informe immédiatement le Syndicat.
- 27.03      Le Collège s'engage à fournir gratuitement, dans ses immeubles, les locaux et instruments exigés par les règlements municipaux ou de régie interne ou par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.
- 27.04      Le Collège s'engage à se procurer tous les permis exigés en vertu d'une loi fédérale ou provinciale relative aux produits, matériaux et équipements liés à l'exercice de la charge d'enseignement de l'enseignante.
- 27.05      Le Collège fournit gratuitement aux enseignantes salariées de sciences comportant laboratoire le sarrau et aux enseignantes salariées d'éducation physique le survêtement qu'elles doivent porter de par la nature de leur enseignement, et aux enseignantes salariées tout vêtement spécial qu'elles sont requises de porter à sa demande.
- 27.06      Les vêtements spéciaux fournis par le Collège conformément au présent article demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure; il appartient au Collège de décider si un vêtement doit être remplacé.
- 27.07      L'entretien des vêtements spéciaux prévus au présent article est à la charge de l'enseignante.
- 27.08      Les enseignantes salariées ont accès, durant les heures de travail, aux services de santé offerts aux élèves externes.

**ARTICLE 28      FRAIS DE DÉPLACEMENT**

- 28.01      Le Collège rembourse à l'enseignante les frais de déplacement et de séjour encourus pour participer, avec l'autorisation du Collège, à des comités formés par le service général de l'enseignement privé ou le Ministère ou à des comités dépendant de CADRE ou de la FÉEP, si ces frais ne sont pas déjà remboursés par l'un ou l'autre desdits organismes.
- 28.02      Les critères et barèmes de ces frais sont établis par entente entre les parties. À défaut d'entente, les taux de frais de séjour et de déplacement prévus pour les fonctionnaires provinciaux s'appliquent.

## ARTICLE 29 LES ÉQUIPES (NIVEAU, TITULAIRES, CYCLE)

### ÉQUIPE DE NIVEAU

29.01 Chaque équipe de niveau est composée de toutes les enseignantes qui ont la majeure partie de leur tâche d'enseignement à ce niveau.

Advenant qu'une enseignante ait la majeure partie de sa tâche d'enseignement en proportion égale à plusieurs niveaux, la DSÉ détermine, après consultation de l'enseignante concernée, l'équipe dont elle fait partie.

Une enseignante n'est tenue de participer qu'aux activités de l'équipe de niveau dont elle fait partie.

29.02 La responsabilité de l'équipe de niveau revient à la direction de ce même niveau.

29.03 Chaque équipe de niveau se réunit au besoin.

29.04 Chaque équipe de niveau, présidée par la direction, établit elle-même ses règles de procédure, y compris la façon de désigner sa secrétaire. Ces règles doivent prévoir un avis de convocation des réunions et la préparation d'un ordre du jour.

29.05 Les avis de convocation doivent parvenir aux membres cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la réunion. Si le délai n'est pas respecté, une enseignante n'a pas à justifier son absence à cette réunion.

L'avis de convocation, l'ordre du jour et le procès-verbal de chaque réunion sont transmis aux membres de l'équipe de niveau. Le secrétariat du Collège assume la publication et la distribution des procès-verbaux qui lui sont transmis par chaque équipe de niveau.

29.06 Les avis de chaque équipe de niveau ne valent que s'ils sont exprimés à la majorité des voix et si chacune de ses membres a été dûment convoquée.

29.07 Chaque équipe de niveau ou sa responsable peut inviter à ses réunions toute personne dont la présence est jugée utile à son bon fonctionnement. Cette personne a droit de parole, mais n'a pas droit de vote.

29.08 L'équipe de niveau a comme principales fonctions de :

- a) déterminer les modes de fonctionnement de son niveau;
- b) déterminer des règles de fonctionnement de classe ;
- c) recevoir et discuter des pistes de solutions identifiées par l'équipe de titulaires concernant les difficultés particulières des élèves tant au plan disciplinaire que pédagogique;

- d) être consultée sur les aspects de la vie étudiante qui ont des incidences pédagogiques et sur l'organisation et l'évaluation des activités;
- e) être consultée par la commission pédagogique sur toutes questions à caractère pédagogique la concernant;
- f) élaborer et participer à la réalisation d'un projet ou de projets spécifiques à son niveau.

## ÉQUIPE DES TITULAIRES

- 29.09 Chaque équipe de titulaires est composée de toutes les enseignantes qui assument la responsabilité de titulaire à un même niveau.
- 29.10 La responsabilité de l'équipe de titulaires revient à la direction du niveau concerné.
- 29.11 Chaque équipe de titulaires se réunit à la période précisée dans l'horaire du cycle pour chaque niveau. Cette période n'est pas comptabilisée dans les périodes de travail de nature collective prévue à l'article 7.02 q).
- 29.12 Chaque équipe de titulaires peut inviter à ses réunions toute personne dont la présence est jugée utile à son bon fonctionnement. Cette personne a droit de parole, mais n'a pas droit de vote.
- 29.13 L'équipe de titulaires a comme principales fonctions d' :
- a) analyser les difficultés particulières des élèves tant au plan disciplinaire que pédagogique ;
  - b) élaborer avec la direction de niveau des plans d'intervention, les communiquer à l'équipe de niveau, à la D.S.É. et aux enseignants concernés et procéder à l'évaluation de ces interventions;
  - c) élaborer et appliquer un système de motivation;
  - d) élaborer et participer à la réalisation d'un projet ou de projets spécifiques à son niveau.

## ÉQUIPE CYCLE

- 29.14 Chaque équipe cycle est composée de toutes les enseignantes qui ont la majeure partie de leur tâche d'enseignement à ce cycle.
- Advenant qu'une enseignante ait la majeure partie de sa tâche d'enseignement en proportion égale à plusieurs cycles, la DSÉ détermine, après consultation de l'enseignante concernée, l'équipe dont elle fait partie.
- Une enseignante n'est tenue de participer qu'aux activités de l'équipe cycle dont elle fait partie.
- 29.15 La responsabilité de l'équipe cycle revient à la direction de ce même cycle ou de la direction des services éducatifs.
- 29.16 Chaque équipe cycle se réunit au besoin lors des journées pédagogiques.
- 29.17 Chaque équipe cycle, présidée par la direction, établit elle-même ses règles de procédure, y compris la façon de désigner sa secrétaire. Ces règles doivent prévoir un avis de convocation des réunions et la préparation d'un ordre du jour.
- 29.18 Les avis de convocation doivent parvenir aux membres cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la réunion. Si le délai n'est pas respecté, une enseignante n'a pas à justifier son absence à cette réunion.
- L'avis de convocation, l'ordre du jour et le procès-verbal de chaque réunion sont transmis aux membres de l'équipe cycle. Le secrétariat du Collège assume la publication et la distribution des procès-verbaux qui lui sont transmis par chaque équipe cycle.
- 29.19 Les avis de chaque équipe cycle ne valent que s'ils sont exprimés à la majorité des voix et si chacune de ses membres a été dûment convoquée.
- 29.20 Chaque équipe cycle ou sa responsable peut inviter à ses réunions toute personne dont la présence est jugée utile à son bon fonctionnement. Cette personne a droit de parole, mais n'a pas droit de vote.
- 29.21 L'équipe cycle a comme principales fonctions de :
- a) favoriser la continuité des apprentissages;
  - b) favoriser la complémentarité des interventions;
  - c) assurer la progression différenciée des apprentissages grâce à une gestion collective des activités de formation;
  - d) assurer le dépassement des frontières entre les ordres d'enseignement et des disciplines;
  - e) assurer le suivi de l'évolution des élèves;
  - f) collaborer à des visées communes.

**ARTICLE 30 ASSURANCE EMPLOI**

- 30.01 Les parties reconnaissent aux fins exclusives de l'application de la Loi sur l'assurance emploi (L.C. 1996, c. 12) qu'une enseignante à temps complet est réputée travailler trente-cinq (35) heures par semaine.
- 30.02 La tâche éducative normale d'une enseignante à temps complet équivaut à 17.5 unités par semaine.
- 30.03 Les enseignantes à temps partiel ou à la leçon verront accorder à leur crédit un nombre d'unités au prorata de leur charge déterminée à l'annexe C.
- 30.04 Chaque unité de tâche éducative sera multipliée par le facteur 2.5 jusqu'à l'atteinte d'un maximum de trente-cinq unités.
- 30.05 Le facteur 2.5 s'applique à toutes les enseignantes sans exception pour chaque unité.
- 30.06 Tout pourcentage de tâche consacré à des activités non incluses dans la tâche éducative doit être converti en unités tel que prévu à la clause 30.02 et multiplié par le facteur 2.5 tel que prévu à la clause 30.04.
- 30.07 Toute unité de tâche éducative travaillée et rémunérée en sus des unités mentionnées à la clause 30.02 est également multipliée par le facteur 2.5 et ajoutée aux trente-cinq unités.
- 30.08 Toute heure de travail rémunérée pour des activités non incluses dans la tâche éducative est reconnue à raison d'une heure assurable pour chaque heure travaillée.
- 30.09 La valeur en unités obtenue suite aux calculs prévus aux clauses 30.04, 30.06 et 30.07 correspond au nombre d'heures réputées travaillées assurables aux fins d'application du régime d'assurance emploi.

## ARTICLE 31 RETRAITE ET TÂCHE RÉDUITE

31.01 En aucun cas, le total des prestations de retraite d'une salariée provenant de toutes sources (RREGOP, RRPE, primes annuelles versées par le Collège) ne dépassera le moindre des deux (2) maximums suivants:

1. soixante-dix pour cent (70%) du salaire de référence (salaire moyen des cinq (5) années les mieux rémunérées) pour chacune des années de retraite prises avant l'âge de soixante-cinq (65) ans;
2. le pourcentage suivant du salaire de référence: nombre d'années pour fin d'admissibilité multiplié par deux pour cent (2%) par année pour chacune des années de retraite prises avant l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Les primes d'aide à la retraite sont offertes aux enseignantes qui sont permanentes et qui ont vingt (20) années d'ancienneté au Collège.

### 31.02 RÉDUCTION ACTUARIELLE

Lorsqu'une salariée prend sa retraite, si sa prestation de retraite doit être affectée d'une réduction actuarielle, le Collège compense cette réduction pour une période de cinq (5) ans.

### 31.03 VERSEMENT DES PRIMES

Les primes seront versées sur une période maximale de deux (2) ans selon les modalités qui seront déterminées entre le Collège et l'intéressée.

Le total des primes à être versées à une future retraitée ne dépassera jamais vingt mille dollars (20 000\$).

### 31.04 TÂCHE RÉDUITE

a) Lorsqu'une salariée a atteint cinquante-deux (52) ans d'âge et au moins vingt (20) années d'ancienneté au Collège, si elle désire, pour une période d'une (1) année à la fois ou plus, n'assumer qu'une fraction de la charge maximale d'enseignement (pas plus basse que quarante pour cent (40%)), le Collège versera le salaire au prorata de sa charge et une compensation égale au moindre de:

- 40% de la réduction salariale
- 20% du maximum des gains admissibles (MGA)

De plus, le Collège paiera les cotisations au RREGOP ou au RRPE qui se rapportent à la réduction salariale non couverte par la compensation ci-dessus.

- b) La salariée peut adhérer au programme de retraite progressive déjà existant ou à tout autre programme élaboré par le gouvernement prévoyant des mesures de nature à favoriser la retraite progressive ou anticipée.
- c) La salariée se prévalant de l'alinéa précédent doit adhérer à tout programme de retraite progressive comportant une compensation financière équivalente à celle versée par le Collège. Dans un tel cas, ce dernier n'a pas à verser la compensation financière stipulée à l'alinéa 31.04 a).

La salariée qui se prévaut de l'une ou l'autre de ces dispositions doit en aviser le Collège par écrit avant la date convenue de la répartition des tâches.

La salariée qui se prévaut de l'une ou l'autre de ces dispositions conserve ses statut et titre d'enseignante permanente et d'enseignante à temps complet ainsi que tous les droits et privilèges qui s'y rattachent selon la convention, sauf le salaire, les congés de maladie et les congés de force majeure.

Une enseignante peut se prévaloir de la présente clause pour une durée totale de cinq (5) ans au cours de sa carrière.

DES EXEMPLES DE CALCULS, SELON LES CONDITIONS EN VIGUEUR, POUR LES PRIMES DE RETRAITE ET TÂCHE RÉDUITE, SONT PRÉSENTÉS À L'ANNEXE F.

CES EXEMPLES S'APPLIQUENT AUTANT À L'ENSEIGNANTE QUI COTISE AU RRPE QU'AU RREGOP.

**ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION**

- 32.01 La convention entre en vigueur à compter du 10 septembre 2018 et le demeure jusqu'au 30 juin 2023.
- 32.02 À compter du quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour précédant la date d'expiration de la convention, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de négocier une nouvelle convention. Les négociations doivent alors commencer dans les trente (30) jours de cet avis.
- 32.03 Tout avis donné conformément à la clause 32.02 constitue la présente convention comme convention intérimaire de sa date d'expiration à la date de signature d'une nouvelle convention. Notamment, dans le cas de mesures disciplinaires qui pourraient être imposées dans la période comprise entre le moment où le droit à la grève ou au «lock-out» est acquis suite à l'expiration de la convention et la date de son renouvellement, le Collège accepte de maintenir la juridiction de l'arbitre pour entendre un grief relatif à une mesure disciplinaire et il s'engage à ne pas soulever d'objection préliminaire quant à la juridiction de l'arbitre dans ces circonstances.

## ARTICLE 33      DIVERS

- 33.01      Les résultats scolaires d'une élève ne peuvent être modifiés sans le consentement de l'enseignante concernée.
- L'accès au registre de note de l'enseignante est strictement réservé au personnel du Collège.
- 33.02      Les travaux (préparation, plans, projets, examens, etc.) dont l'enseignante est l'auteure ou la co-auteure sont sa propriété ou sa copropriété selon le cas.
- 33.03      Le Collège prend les dispositions nécessaires pour que l'enseignante puisse facilement accéder à son local de travail et quitter les lieux en tout temps.
- 33.04      Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 33.05      À la demande écrite de l'enseignante, le Collège s'engage à déduire à la source toute somme destinée à une institution d'épargne.
- 33.06      Le français est la seule langue de travail au Collège de Lévis, sous réserve :
- a)      des exigences de l'enseignement d'une autre langue ou d'une autre littérature;
  - b)      des exigences particulières de manuels, cahiers d'exercices ou moyens audiovisuels.
- 33.07      Les frais de réalisation de la version finale de la convention sont partagés à parts égales entre les parties.
- 33.08      Le congé de maternité de vingt et une (21) semaines et sa prolongation possible par l'utilisation de congés sans salaire tels que prévus à la clause 17.14, les périodes d'invalidité, de même que tous les congés ou libérations avec salaire sont considérés comme du temps de service pour l'enseignante qui en bénéficie.
- Toutefois, l'enseignante qui est absente pour invalidité pendant toute la durée de l'année d'engagement n'a pas droit au crédit de congés de maladie prévu à la clause 16.03.
- 33.09      Les congés sans solde, les congés de maladie et les congés de maternité en cours le neuf (9) septembre 2018 demeurent régis par les dispositions de la convention collective expirée le neuf (9) septembre 2018.
- Les conditions applicables à la retraite des enseignantes qui sont à la retraite le neuf (9) septembre 2018 ne sont pas affectées ni modifiées par l'effet des dispositions de la présente convention.
- 33.10      Les erreurs ou fautes techniques n'invalident en rien une clause ou un article de la convention.

## ANNEXE «A»

ÉCHELLES<sup>(1)</sup> DE SALAIRES APPLICABLES  
À COMPTER DU 1<sup>er</sup> AVRIL 2018

ÉCHELONS	À COMPTER DU 1 <sup>er</sup> Avril 2018
1	41 390 \$
2	43 149 \$
3	44 985 \$
4	46 896 \$
5	48 890 \$
6	50 967 \$
7	53 134 \$
8	55 394 \$
9	57 748 \$
10	60 203 \$
11	62 764 \$
12	65 432 \$
13	68 211 \$
14	71 112 \$
15	74 135 \$
16	77 284 \$
17	80 572 \$

L'échelon 1 correspond à moins de 17 années de scolarité (sans expérience)

L'enseignante se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

- 2 échelons dans le cas de celle dont la scolarité est évaluée à 17 ans
- 4 échelons dans le cas de celle dont la scolarité est évaluée à 18 ans
- 6 échelons dans le cas de celle dont la scolarité est évaluée à 19 ans

**ANNEXE «B»  
CONTRAT D'ENGAGEMENT**

entre

La Corporation du Collège de Lévis, 9, Mgr-Gosselin, Lévis, ci-après appelée "L'Employeur"  
et

Mme/M. \_\_\_\_\_

résidant à \_\_\_\_\_  
ci-après appelé(e) "le (la) enseignant(e) salarié(e)"

L'Employeur retient les services du (de la) enseignant(e) salarié(e) comme enseignant(e) salarié(e) régulier(e) \_\_\_\_\_ remplaçant(e) \_\_\_\_\_ suppléant(e) \_\_\_\_\_ à temps complet \_\_\_\_\_ à temps partiel \_\_\_\_\_ à la leçon \_\_\_\_\_ pour l'année d'engagement 20\_\_\_\_-20\_\_\_\_\_.

Dispositions particulières:  
l'engagement est fait à titre intérimaire.  
l'engagement commence le \_\_\_\_\_ se termine le \_\_\_\_\_.

Le (la) enseignant(e) salarié(e) reconnaît avoir reçu le \_\_\_\_\_ une copie conforme de la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège de Lévis.

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

Le Collège retient les services du (de la) enseignant(e) salarié(e) pour la ou les matière(s) suivante(s), sous réserve des stipulations de la convention:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Mme/M. \_\_\_\_\_ est engagé(e) en vertu de la clause 10.04 en remplacement/en suppléance de Mme/M. \_\_\_\_\_ "absent(e)" en vertu de la \_\_\_\_\_.

La charge de travail du (de la) enseignant(e) salarié(e) lui est attribuée conformément aux dispositions de ladite convention collective. Le traitement du (de la) enseignant(e) salarié(e) sera déterminé à partir du salaire annuel suivant :

\_\_\_\_\_ dollars \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ \$)

En foi de quoi les parties ont signé à Lévis ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_ .

\_\_\_\_\_  
Pour l'Employeur

\_\_\_\_\_  
Enseignant(e) salarié(e)

**ANNEXE «C»  
FICHE DE L'ENSEIGNANT(E) SALARIÉ(E)**

*Année scolaire 20 - 20*

**NOM DE L'ENSEIGNANT(E) SALARIÉ(E)** \_\_\_\_\_

**ADRESSE**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**A) DATE DE NAISSANCE (JJ/MM/AAAA)**

**B) NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE**

**C) Année d'ancienneté dans l'institution au 30 juin 20\_\_** \_\_\_\_\_ **année(s)**

**D) Expérience d'enseignement au 30 juin 20\_\_** \_\_\_\_\_ **année(s)**

**E) Expérience professionnelle autre que l'enseignement** \_\_\_\_\_ **année(s)**

**F) Scolarité** \_\_\_\_\_ **années**

**G) Catégorie de salaire (N années de scolarité payées)** \_\_\_\_\_ **années**

**H) Échelon de salaire (selon le nombre d'années d'expérience)** \_\_\_\_\_ **années**

**I) Spécialités** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**J) Permanent(e)**  **Non permanent(e) :** **Régulier(ère)**

**Remplaçant(e)**

**Suppléant(e)**

**K) Enseignement :** **Temps complet 1.03**

**temps complet 10.13 :** **1<sup>re</sup> année**  **2<sup>e</sup> année**

**temps complet 31.04 :**  \_\_\_\_\_ **ième année**

**réduction de tâche :**

**Temps partiel 1.04 a)**

**À la leçon 1.04 b)**



## ANNEXE «D»

**ARBORESCENCE DES SPÉCIALITÉS**  
 (pour fin des répartitions de tâches 2016-2017-2018)

1. FRANÇAIS
2. ANGLAIS <sup>1.17 c)</sup>
3. ESPAGNOL
4. LANGUES MODERNES comprend les spécialités → Anglais et Espagnol
5. GÉOGRAPHIE
6. HISTOIRE
7. MONDE CONTEMPORAIN
8. EDUCATION FINANCIÈRE
9. UNIVERS SOCIAL comprend les spécialités → Géographie, Histoire et Monde contemporain
10. UNIVERS SOCIAL ET ÉDUCATION FINANCIÈRE
11. ÉDUCATION PHYSIQUE (inclut Passion-sports)
12. DANSE
13. ÉDUCATION PHYSIQUE ET DANSE comprend les spécialités → Éducation physique (inclut Passion-sports) et Danse
14. ÉTHIQUE ET CULTURE RELIGIEUSE <sup>1.17 d)</sup>
15. MATHÉMATIQUE <sup>1.17 c)</sup>
16. SCIENCE ET TECHNOLOGIE (inclut Passion-sciences)
17. CHIMIE
18. PHYSIQUE
19. SCIENCES comprend les spécialités → Science et technologie (inclut Passion-sciences), Chimie et Physique
20. ARTS PLASTIQUES (inclut Passion-arts)
21. MUSIQUE
22. ARTS DRAMATIQUES

## ANNEXE «E»

**LISTE DE RAPPEL**  
(selon l'ancienneté)

ÉDITION AU \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

NOM DU (DE LA) ENSEIGNANT(E)	DATE DE LA MISE EN DISPONI- BILITÉ	DATE DE LA MISE À PIED	ANCIENNETÉ	SPÉCIALITÉ(S)	DATE PRÉVISIBLE DE LA FIN DE L'INSCRIPTION SUR LA LISTE DE RAPPEL
1.				_____ _____ _____	
2.				_____ _____ _____	
3.				_____ _____ _____	
4.				_____ _____ _____	

## ANNEXE «F»

**EXEMPLES DE CALCUL POUR PRIME DE RETRAITE ET TÂCHE RÉDUITE****EXEMPLE DE CALCUL DE PRIME POUR COMPENSER LA RÉDUCTION ACTUARIELLE (RREGOP) (articles 31.02 et 31.03)**

SALAIRE DE RÉFÉRENCE:	78 992\$
ANNÉES AU RREGOP:	31 ANS
ANNÉES POUR FIN D'ADMISSIBILITÉ:	31 ANS
ANNÉES POUR FIN DE CALCUL:	31 ANS
ÂGE:	58 ANS

RÉDUCTION ACTUARIELLE: 4% DES PRESTATIONS DU RREGOP PAR ANNÉE AVANT L'ATTEINTE DE 60 ANS (OU 35 ANS D'ADMISSIBILITÉ ET 55 ANS).  
DANS LE PRÉSENT CAS, 8% DE RÉDUCTION A VIE.

$$8\% \times 62\% (31 \text{ ans à } 2\%) \times 78\,992\$ = 3\,918,00\$$$

Cette réduction est compensée pendant 5 ans:  $5 \times 3\,918,00\$ = 19\,590,00\$$  (PRIME TOTALE maximum de 20 000\$ (article 31.03)

SOIT 9 795,00\$ PAR ANNÉE PENDANT 2 ANS

**EXEMPLE DE CALCUL DE PRIME POUR TÂCHE RÉDUITE (article 31.04)**

SALAIRE:	78 992\$
RÉDUCTION DE TÂCHE:	30%

1- LE SALAIRE SERA DONC AU PRORATA DE LA CHARGE:  $70\% \times 78\,992\$ = 55\,294,40\$$

2- LA COMPENSATION (égale au moindre de) :

$$40\% \text{ DE } 30\% \times 78\,992\$ = 9\,479,04\$$$

OU

$$20\% \text{ DU MGA (55 900\$)} = 11\,180,00\$$$

LA COMPENSATION SERA DONC DE 9 479,04\$.

3- LA COTISATION RREGOP PAYÉE PAR L'EMPLOYEUR TEL QUE PRÉVU À 31.04 a)

**EXEMPLE :**

Pour une enseignante avec une tâche à 78.57% (22/28<sup>e</sup>), et un salaire annuel de 78 992\$.

Son traitement annuel sera de 70 380,44 \$.

Soit aux 2 semaines = 2 387,08 \$ (salaire au prorata) + 260,43 \$ (40% de la réduction de tâche) + 59,43 \$ (cotisation RREGOP payé par l'employeur) = 2 706,94 \$.

**ANNEXE «G»****POURCENTAGE DU SALAIRE  
(Régime de congés avec salaire différé)**

1. Lorsque le congé avec salaire différé est de six (6) mois, le pourcentage du salaire est de:
  - a) soixante-quinze pour cent (75%) si le régime est de deux (2) ans;
  - b) quatre-vingt-trois et trois dixièmes pour cent (83,3%) si le régime est de trois (3) ans;
  - c) quatre-vingt-sept et cinq dixièmes pour cent (87,5%) si le régime est de quatre (4) ans;
  - d) quatre-vingt-dix pour cent (90%) si le régime est de cinq (5) ans.
  
2. Lorsque le congé avec salaire différé est d'un an, le pourcentage du salaire est de:
  - a) soixante-six et sept dixièmes pour cent (66,7%) si le régime est de trois (3) ans;
  - b) soixante-quinze pour cent (75%) si le régime est de quatre (4) ans;
  - c) quatre-vingts pour cent (80%) si le régime est de cinq (5) ans.

## ANNEXE «I»

NOM : \_\_\_\_\_

À Madame Kathy Morin  
Administration des ressources humaines

Je, soussigné(e), reconnais avoir été absent(e) de mon travail à la (aux) date(s) suivante(s) :

	Période				
	1 <sup>re</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	autre
_____	<input type="checkbox"/> : _____				
_____	<input type="checkbox"/> : _____				
_____	<input type="checkbox"/> : _____				

## La cause de mon absence était :

- la maladie
- un item de la clause 18,01  lettre : \_\_\_\_\_  
(indiquer la lettre)
  - si 18,01 j), obligation familiale
  - cochez la nature de la force majeure: transport
  - bris au domicile
  - autres
  - précisez: \_\_\_\_\_
- une absence autorisée en vertu d'une tâche réduite :
  - Enseignant à temps partiel
  - Enseignant à temps complet se prévalant de la clause 10.13
  - Enseignant à temps complet se prévalant de la clause 31.04
  - Enseignant à temps complet en réduction de tâche
- autre (préciser la clause si applicable : \_\_\_\_\_) 
  - précisez: \_\_\_\_\_
  - Autorisation approuvée par : \_\_\_\_\_

SIGNATURE : \_\_\_\_\_

DATE : \_\_\_\_\_

**ANNEXE «J»****ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX**

L'Employeur s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'enseignante puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'Employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité au régime provincial d'assurance parentale (RQAP) ou à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette date mais sous réserve que le tout soit admissible au régime provincial d'assurance parentale (RQAP) ou au régime d'assurance-emploi.

Par ailleurs, advenant une modification au régime provincial d'assurance parentale (RQAP) ou au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux de même qu'une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

## ANNEXE «K»

 Gouvernement du Québec  
Ministère de l'Éducation  
Direction générale de la formation  
et des qualifications

Québec, le 18 mars 1992

Monsieur Gilles Maheu  
Collège de Lévis  
9, Mgr-Cosselin  
Lévis (Qué)  
G6V 5K1

Monsieur,

Suite à votre demande et à la lettre que je vous adressais le 7 février 1992, je vous informe que l'entente prévue dans cette lettre entre la CEQ, la FCSCQ et le Ministre n'existe pas pour le secteur collégial.

Toutefois, en analogie avec la procédure qui sera suivie lors de l'appel d'un enseignant d'un établissement privé au secondaire, notre Ministère entend procéder de la même manière à l'endroit d'un enseignant d'un établissement privé au collégial qui ferait appel au Comité de révision sur la scolarité. Ces cas étant très rares, nous ne doutons pas de l'appui de toutes les instances concernées pour l'application de cette procédure.

En souhaitant que ces informations puissent vous être utiles, je vous prie d'agréer, monsieur, l'expression de mes meilleurs sentiments.

AR/lid

  
André Raymond, directeur  
Direction de la titularisation  
et de la classification du personnel enseignant

## ANNEXE «K»

 Gouvernement du Québec  
Ministère de l'Éducation  
Direction générale de la formation  
et des qualifications

Québec, le 7 février 1992

Monsieur Gilles Nabeu  
Direction des services administratifs  
Collège de Lévis  
9, rue Mgr Gosselin  
Lévis (Québec)  
G6V 5K1

Monsieur,

Pour faire suite à notre entretien concernant l'accès au bureau de révision sur la scolarité des enseignants, je vous informe que, suivant une entente à intervenir entre la CEQ, la Fédération des commissions scolaires et le Ministère, l'enseignant d'un établissement privé pourra continuer de faire appel au Bureau de révision si nécessaire selon la procédure prévue à l'Entente nationale.

Toutefois, pour que cet appel soit entendu, il y aura lieu préalablement de demander au collège et à l'association ou syndicat représentant l'enseignant leur consentement réciproque quant à l'application de cette procédure et à la composition du bureau de révision.

En souhaitant que cette information puisse vous être utile, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes meilleurs sentiments.

  
André Raymond, directeur  
Direction de la titularisation  
et de la classification du  
personnel enseignant

AR/ymg

## ANNEXE «K»



Gouvernement du Québec  
Ministère de l'Éducation  
Direction générale de la formation  
et des qualifications

Québec, le 2 avril 1992

Monsieur Gilles Mahou  
Collège de Lévis  
9, Mgr Gosselin  
Lévis (Québec)  
G6V 5K1

Monsieur,

Pour faire suite à notre lettre du 18 mars 1992 concernant le comité de révision, je vous précise que tout enseignant du secteur secondaire de votre collège qui serait visé par un appel à ce comité et dont le syndicat qui le représente est affilié à la FNEQ verra son dossier étudié par le comité de révision existant correspondant à son affiliation syndicale, c'est-à-dire le comité qui est composé notamment d'un représentant de la FNEQ.

En souhaitant que cette information puisse être utile, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes meilleurs sentiments.

André Raymond, directeur  
Direction de la titularisation  
et de la classification du  
personnel enseignant

AR/ymp

## ANNEXE «L»

## Calculs relatifs aux congés de maternité (article 17)

(Sous réserve de changements législatifs affectant les règles d'application en vigueur)

## Hypothèses:

Tâche à 100% et salaire annuel de 52 000\$ pour 2015-16 et 2016-17 (pour simplifier les données chiffrées des tableaux)

Retrait préventif du 24 janvier au 12 mars 2016.

Congé de maternité à partir du 13 mars 2016, soit un mois avant l'accouchement prévu pour le 13 avril 2016.

Aucune indemnité de maternité versée en dehors du calendrier scolaire de 200 jours.

Les absences pour retrait préventif et congé de maternité sont considérées comme du temps travaillé et ne réduisent pas les paies d'été

Les paies d'été 2016 sont versées comme si l'employée avait été au travail durant toute l'année scolaire.

Le congé parental est du 7 août 2016 au 29 avril 2017. Retour au travail le 1<sup>er</sup> mai 2017.

## Année scolaire 2015-2016

	Sal. Régulier	Absence	no. Jours	Absence	Maternité	RQAP	Total brut	
	en1/260	en 1/260 CNESST	en1/200	en1/200	en1/200	à déduire	à payer	
23-août-15	1 000,00		5				1 000,00	
30-août-15	1 000,00		4				1 000,00	
06-sept-15	1 000,00		5				1 000,00	
13-sept-15	1 000,00		5				1 000,00	
20-sept-15	1 000,00		5				1 000,00	
27-sept-15	1 000,00		5				1 000,00	
04-oct-15	1 000,00		5				1 000,00	
11-oct-15	1 000,00		4				1 000,00	
18-oct-15	1 000,00		5				1 000,00	
25-oct-15	1 000,00		5				1 000,00	
01-nov-15	1 000,00		5				1 000,00	
08-nov-15	1 000,00		5				1 000,00	
15-nov-15	1 000,00		5				1 000,00	
22-nov-15	1 000,00		5				1 000,00	
29-nov-15	1 000,00		5				1 000,00	
06-déc-15	1 000,00		5				1 000,00	
13-déc-15	1 000,00		5				1 000,00	
20-déc-15	1 000,00		0				1 000,00	
27-déc-15	1 000,00		0				1 000,00	
03-janv-16	1 000,00		5				1 000,00	
10-janv-16	1 000,00		5				1 000,00	
17-janv-16	1 000,00		5				1 000,00	
Retrait préventif CNESST	24-janv-16	1 000,00	-1 000,00	5			0,00 *	
Retrait préventif CNESST	31-janv-16	1 000,00	-1 000,00	5			0,00 *	
Retrait préventif CNESST	07-févr-16	1 000,00	-1 000,00	5			0,00 *	
Retrait préventif CNESST	14-févr-16	1 000,00	-1 000,00	5			0,00 *	
Retrait préventif CNESST	21-févr-16	1 000,00	-1 000,00	5			0,00 *	
Retrait préventif CNESST	28-févr-16	1 000,00	-1 000,00	0			0,00 *	
Retrait préventif CNESST	06-mars-16	1 000,00	-1 000,00	5			0,00 **	
Congé maternité - S1	13-mars-16	1 000,00		5	-1 300,00	1 209,00	-700,00	209,00
Congé maternité - S2	20-mars-16	1 000,00		5	-1 300,00	1 209,00	-700,00	209,00
Congé maternité - S3	27-mars-16	1 000,00		5	-1 300,00	1 209,00	-700,00	209,00
Congé maternité - S4	03-avr-16	1 000,00		4	-1 040,00	967,20	-700,00	227,20
Congé maternité - S5	10-avr-16	1 000,00		4	-1 040,00	967,20	-700,00	227,20
Congé maternité - S6	17-avr-16	1 000,00		5	-1 300,00	1 209,00	-700,00	209,00
Congé maternité - S7	24-avr-16	1 000,00		5	-1 300,00	1 209,00	-700,00	209,00
Congé maternité - S8	01-mai-16	1 000,00		5	-1 300,00	1 209,00	-700,00	209,00
Congé maternité - S9	08-mai-16	1 000,00		5	-1 300,00	1 209,00	-700,00	209,00
Congé maternité - S10	15-mai-16	1 000,00		4	-1 040,00	967,20	-700,00	227,20
Congé maternité - S11	22-mai-16	1 000,00		5	-1 300,00	1 209,00	-700,00	209,00
Congé maternité - S12	29-mai-16	1 000,00		5	-1 300,00	1 209,00	-700,00	209,00
Congé maternité - S13	05-juin-16	1 000,00		5	-1 300,00	1 209,00	-700,00	209,00
Congé maternité - S14	12-juin-16	1 000,00		5	-1 300,00	1 209,00	-700,00	209,00
Congé maternité - S15	19-juin-16	1 000,00		4	-1 040,00	967,20	-700,00	227,20
Congé maternité - S16	26-juin-16	1 000,00		1	-260,00	241,80	-140,00	841,80 **
Congé maternité - S17	03-juil-16	1 000,00						1 000,00 **
Congé maternité - S18	10-juil-16	1 000,00						1 000,00 **
Congé maternité - S19	17-juil-16	1 000,00						1 000,00 **
Congé maternité - S20	24-juil-16	1 000,00						1 000,00 **
Congé maternité - S21	31-juil-16	1 000,00						1 000,00 **
Congé parental	07-août-16	1 000,00						1 000,00 **
Congé parental	14-août-16	1 000,00						1 000,00 **
<b>Total année 2015-16</b>	<b>52 000,00</b>	<b>-7 000,00</b>	<b>200</b>	<b>-18 720,00</b>	<b>17 409,60</b>	<b>-10 640,00</b>	<b>33 049,60</b>	

\* Indemnité CNESST = 90% du salaire net

\*\* Il se pourrait que l'enseignante doive déclarer au RQAP les sommes reçues de son employeur durant l'été et que ses prestations soient réduites.

## ANNEXE «L» (suite)

Année scolaire 2016-17

Salaires annuels totaux pour 200 jours du calendrier scolaire

		Congé parental = congé sans salaire						
		Sal. Régulier en1/260	Absence en1/260	no. Jours en1/200	Absence en1/200	Total négatif à déduire	Total brut à payer	Cumulatif des paies négatives
congé parental	21-août-16	1 000,00		4	-1 040,00		-40,00	-40,00
congé parental	28-août-16	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-340,00
congé parental	04-sept-16	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-640,00
congé parental	11-sept-16	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-940,00
congé parental	18-sept-16	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-1 240,00
congé parental	25-sept-16	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-1 540,00
congé parental	02-oct-16	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-1 840,00
congé parental	09-oct-16	1 000,00		4	-1 040,00		-40,00	-1 880,00
congé parental	16-oct-16	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-2 180,00
congé parental	23-oct-16	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-2 480,00
congé parental	30-oct-16	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-2 780,00
congé parental	06-nov-16	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-3 080,00
congé parental	13-nov-16	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-3 380,00
congé parental	20-nov-16	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-3 680,00
congé parental	27-nov-16	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-3 980,00
congé parental	04-déc-16	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-4 280,00
congé parental	11-déc-16	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-4 580,00
congé parental	18-déc-16	1 000,00		2	-520,00		480,00	-4 100,00
congé parental	25-déc-16	1 000,00		0	0,00		1 000,00	-3 100,00
congé parental	01-janv-17	1 000,00		3	-780,00		220,00	-2 880,00
congé parental	08-janv-17	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-3 180,00
congé parental	15-janv-17	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-3 480,00
congé parental	22-janv-17	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-3 780,00
congé parental	29-janv-17	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-4 080,00
congé parental	05-févr-17	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-4 380,00
congé parental	12-févr-17	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-4 680,00
congé parental	19-févr-17	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-4 980,00
congé parental	26-févr-17	1 000,00		0	0,00		1 000,00	-3 980,00
congé parental	05-mars-17	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-4 280,00
congé parental	12-mars-17	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-4 580,00
congé parental	19-mars-17	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-4 880,00
congé parental	26-mars-17	1 000,00		4	-1 040,00		-40,00	-4 920,00
congé parental	02-avr-17	1 000,00		4	-1 040,00		-40,00	-4 960,00
congé parental	09-avr-17	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-5 260,00
congé parental	16-avr-17	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-5 560,00
congé parental	23-avr-17	1 000,00		5	-1 300,00		-300,00	-5 860,00 ***
retour au travail	30-avr-17	1 000,00		5			1 000,00	
retour au travail	07-mai-17	1 000,00		5			1 000,00	
retour au travail	14-mai-17	1 000,00		5			1 000,00	
retour au travail	21-mai-17	1 000,00		4			1 000,00	
retour au travail	28-mai-17	1 000,00		5			1 000,00	
retour au travail	04-juin-17	1 000,00		5			1 000,00	
retour au travail	11-juin-17	1 000,00		5			1 000,00	
retour au travail	18-juin-17	1 000,00		4			1 000,00	
retour au travail	25-juin-17	1 000,00		1			1 000,00	
	02-juil-17	1 000,00				-837,14	162,86	
	09-juil-17	1 000,00				-837,14	162,86	
	16-juil-17	1 000,00				-837,14	162,86	
	23-juil-17	1 000,00				-837,14	162,86	
	30-juil-17	1 000,00				-837,14	162,86	
	06-août-17	1 000,00				-837,14	162,86	
	13-août-17	1 000,00				-837,14	162,86	
<b>Total année 2016-17</b>		<b>52 000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>200</b>	<b>-41 860,00</b>	<b>-5 860,00</b>	<b>10 140,00</b>	<b>0,00</b>

\*\*\* total à déduire des paies d'été

Nombre de jours travaillés en 1/200

39

Salaires gagnés en 1/200

52 000\$ x 39 / 200 =

10 140,00

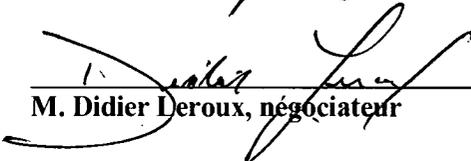
## SIGNATURES

Les parties ont signé la présente convention collective de travail à Lévis  
ce 7 septembre 2018.

### SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU COLLÈGE DE LÉVIS

PAR :

  
M. Bastien Laflamme, négociateur

  
M. Didier Leroux, négociateur

### COLLÈGE DE LÉVIS

PAR :

  
M. David Léhoux, directeur général

  
M. Tom Lemieux, président du conseil d'administration