

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 (P)

N° certificat : DQ-2019-4938

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-9890

EMPLOYEUR COLLÈGE DU MONT-SAINTE-ANNE 2100, CHEMIN DE SAINTE-CATHERINE SHERBROOKE QC J1N 3V5 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU COLLÈGE MONT-SAINTE-ANNE (CSQ) 2100, CHEMIN DE SAINTE-CATHERINE SHERBROOKE QC J1N 3V5 Affiliation : Centrale des Syndicats du Québec		
TIERS CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC 9405, RUE SHERBROOKE EST MONTRÉAL QC H1L 6P3		
Date signature : 2019-06-18 Date dépôt : 2019-06-20	Nombre de salariés visés : 19	Date début : 2019-06-18 Date d'expiration : 2020-06-30

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2019-06-26
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 : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur: (418) 528-0559

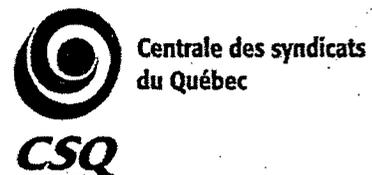
Convention collective intervenue

Entre :

Le Collège du Mont-Sainte-Anne

Et :

**Le Syndicat des enseignantes et enseignants
du Collège du Mont-Sainte-Anne (CSQ)**



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

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1-0.00	Définitions – Clauses interprétatives.....	7
1-1.00	Préambule (genre).....	7
Chapitre 2-0.00	Reconnaissance mutuelle des parties dans la juridiction et l'application de la convention collective	11
2-1.00	Objet et but de la convention	11
2-2.00	Juridiction	11
2-3.00	Reconnaissance syndicale.....	11
Chapitre 3-0.00	Prérogatives syndicales	12
3-1.00	Cotisations syndicales.....	12
3-2.00	Documents à fournir au Syndicat.....	12
3-3.00	Locaux et matériel	12
3-4.00	Libérations d'enseignants ou de représentants syndicaux par le Syndicat.....	13
3-5.00	Libération pour charge publique	14
Chapitre 4-0.00	Comités consultatifs conventionnés et comité de perfectionnement des enseignants	15
4-1.00	Élections aux comités.....	15
4-2.00	Comité de gestion.....	15
4-3.00	Comité pédagogique	17
4-4.00	Comité de relations du travail (CRT).....	18
4-5.00	Comité de perfectionnement des enseignants.....	19
Chapitre 5-0.00	Conditions de travail et avantages sociaux	22
5-1.00	Engagement, contrat et responsabilité civile.....	22
5-2.00	Ancienneté.....	22
5-3.00	Mesures disciplinaires et dossier personnel.....	24
5-4.00	Permanence, démission et liste de priorité.....	26
5-5.00	Surplus de personnel, mise à pied et indemnité de mise à pied	27
5-6.00	Assurance collective.....	28
5-7.00	Crédit annuel de congés personnels, banque de congés personnels accumulés.....	30
5-8.00	Congés spéciaux.....	33
5-9.00	Droits parentaux	34
5-10.00	Régime de congé à traitement différé (RCTD).....	56
5-11.00	Régime de retraite et retraite progressive	62
5-12.00	Congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel.....	65
5-13.00	Congé sans traitement pour occuper des fonctions hors de l'unité d'accréditation.....	67
Chapitre 6-0.00	Classement et échelles de traitement.....	68
6-1.00	Traitement, échelles de traitement, classement et scolarité.....	68

6-2.00	Classement et scolarité	69
6-3.00	Traitement pour la surveillance de classe effectuée par un enseignant	70
6-4.00	Versement périodique du traitement.....	71
6-5.00	Coups de traitement.....	71
Chapitre 7-0.00	Année et semaine régulière de travail – Tâche enseignante	72
7-1.00	Année de travail.....	72
7-2.00	Semaine régulière de travail	72
7-3.00	Périodes d'affectation de la tâche.....	73
7-4.00	Procédure d'affectation	74
7-5.00	Critères de capacité.....	78
7-6.00	Conditions particulières à la tâche.....	78
Chapitre 8-0.00	Cession ou modification des structures du Collège, fermeture du Collège	80
8-1.00	Cession ou modification des structures du Collège	80
Chapitre 9-0.00	Procédure de règlement des griefs et des mécontentements, pouvoir de l'arbitre et dispositions particulières	81
9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	81
9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	81
Chapitre 10-0.00	Dispositions générales	84
10-1.00	Annexes.....	84
10-2.00	Nullité d'une clause	84
10-3.00	Prolongation de la convention.....	84
10-4.00	Durée de la convention	84
10-5.00	Impression de la convention	84
Annexe A	Certificat d'accréditation	86
Annexe B	Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat.....	89
Annexe C	Liste d'ancienneté générale classée par département au 30 juin 2018	90
Annexe D	Tâches modifiées	91
Annexe E	Contrat d'engagement.....	93
Annexe F	Conditions et modalités relatives au congé à traitement différé	95
Annexe G	Conditions et modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive	99
Annexe H	Échelles annuelles de traitement applicables à l'enseignant à temps plein (à titre indicatif, rf. clauses 6-1.03 et 6-1.04)	101

Chapitre 1-0.00 Définitions – Clauses interprétatives

1-1.00 Préambule (genre)

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, ou à moins que le contexte ne s'y oppose, partout dans la présente convention où le genre masculin est utilisé, il comprend le genre féminin.

1-1.01 Définitions

Dans la présente convention, les mots et les termes suivants ont la signification ci-après déterminée.

1-1.02 Ancienneté

La durée en années et en jours d'un enseignant à l'emploi du Collège dans une tâche d'enseignement, tel que défini à l'article 5-2.00.

1-1.03 Années d'expérience

Toute année reconnue dans l'exercice de la profession d'enseignement, conformément à la présente convention (rf. article 6-2.00 A).

1-1.04 Année de travail

L'année de travail des enseignants comporte deux cents (200) jours de calendrier scolaire, dont cent quatre-vingts (180) jours de classe et vingt (20) journées pédagogiques, commençant le ou vers le 24 août et se terminant au plus tard le 30 juin.

1-1.05 Année scolaire

La période de douze (12) mois débutant le 1^{er} juillet d'une année pour se terminer le 30 juin de l'année suivante.

1-1.06 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointe ou conjoint les personnes de même sexe ou de sexe différent dans l'une des situations suivantes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1-1.07 **Convention**

La présente convention collective.

1-1.08 **Direction générale**

La direction générale nommée par le Conseil d'administration de la Corporation du Collège du Mont-Sainte-Anne pour exercer l'autorité prévue par les différentes lois régissant les établissements d'enseignement au Québec.

1-1.09 **Employeur ou Collège**

Désigne le Collège du Mont-Sainte-Anne.

1-1.10 **Enseignant**

Désigne toute personne engagée par l'Employeur pour enseigner.

1-1.11 **Enseignant légalement qualifié**

L'enseignant qui, au sens de la *Loi sur l'instruction publique* (RLRQ, c.1-13.3), détient une autorisation personnelle d'enseignement décernée par le ministre, conformément au *Règlement sur les autorisations d'enseigner* (RLRQ, c.1-13.3, r.2).

1-1.12 **Enseignant non légalement qualifié**

L'enseignant qui n'est pas légalement qualifié en vertu de la clause 1-1.11, y compris toute personne pour qui l'Employeur a reçu du ministre une lettre tolérant explicitement l'engagement.

1-1.13 **Enseignant non permanent**

Tout enseignant non légalement qualifié ou tout enseignant qui n'a pas acquis sa permanence et qui est sous contrat annuel.

1-1.14 **Enseignant permanent**

Désigne tout enseignant légalement qualifié qui a complété deux (2) années travaillées consécutives à temps plein au service de l'Employeur ou qui a accumulé un total de deux cents pour cent (200 %) de tâche sous contrat de travail, excluant les affectations de surveillant de classe ou à titre d'enseignant remplaçant au cours des quatre (4) années scolaires précédentes.

Exemple : deux (2) années scolaire à trente pour cent (30 %) cumulées à deux (2) années à soixante-dix pour cent (70 %) donneront deux cents pour cent (200 %) de tâche cumulées en quatre (4) ans.

1-1.15 Enseignant remplaçant

Désigne tout enseignant qui remplace temporairement un enseignant absent pour assumer une tâche d'enseignement au Collège.

1-1.16 Enseignant à temps plein et à temps partiel

a) Enseignant temps plein

Désigne tout enseignant à qui l'Employeur attribue cent pour cent (100 %) de la tâche maximale prévue par la présente convention sur une base annuelle.

b) Enseignant à temps partiel

Désigne tout enseignant à qui l'Employeur confie une tâche de moins de cent pour cent (100 %) de la tâche maximale prévue par la présente convention sur une base annuelle.

1-1.17 Entente E-1 (FSE-CSQ)

L'entente intervenue entre :

Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF);

et

La Centrale des Syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des Syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente.

1-1.18 Jour de calendrier scolaire

Désigne un jour incluant les cent quatre-vingts (180) jours de classe et les vingt (20) journées pédagogiques d'un calendrier scolaire.

1-1.19 Ministère

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

1-1.20 Ministre

Le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

1-1.21 Représentant de la direction générale

La personne nommée par la direction générale pour la représenter.

1-1.22 Représentant syndical

Toute personne nommée ou mandatée par le Syndicat pour le représenter.

1-1.23 Surveillant de classe

Toute personne exclue de l'unité d'accréditation (rf. annexe A) pour assurer la surveillance d'élèves en classe, à moins que le Collège puisse faire appel à un enseignant afin d'accomplir temporairement cette tâche. Le surveillant de classe peut remplacer momentanément un enseignant absent sans dispenser de l'enseignement.

1-1.24 Syndicat

Désigne le Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège du Mont-Sainte-Anne (CSQ).

1-1.25 Tâche

Désigne la charge de travail donnée par l'Employeur à un enseignant permanent ou non permanent.

1-1.26 Traitement

La rémunération en monnaie courante à laquelle donne droit l'échelle et le taux de traitement prévus au chapitre 6-0.00, laquelle comprend les jours de travail, les jours chômés et payés et les jours de vacances annuelles.

Chapitre 2-0.00 Reconnaissance mutuelle des parties dans la juridiction et l'application de la convention collective

2-1.00 Objet et but de la convention

2-1.01 Cette convention a pour but d'établir un cadre de fonctionnement nécessaire à l'Employeur et au Syndicat dans le but de mettre en place conjointement les conditions de travail, les droits et les devoirs des deux (2) parties intéressées au Collège du Mont-Sainte-Anne.

2-2.00 Juridiction

2-2.01 La présente convention ne s'applique qu'aux enseignants à temps plein et à temps partiel et aux enseignants remplaçants à l'emploi du Collège pour la durée de la présente convention.

2-3.00 Reconnaissance syndicale

2-3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel des enseignants couverts par son certificat d'accréditation (rf. annexe A) et tombant sous le champ d'application de la présente convention aux fins de la mise en vigueur des dispositions de cette convention entre le Collège et le Syndicat.

Chapitre 3-0.00 Prérogatives syndicales

3-1.00 Cotisations syndicales

L'Employeur déduit du traitement de chaque enseignant de façon à répartir le plus également possible selon les périodes de paie, la cotisation fixée par les règlements du Syndicat.

3-1.01 Les cotisations des enseignants et des enseignants remplaçants prélevées sont versées au Syndicat ou à l'organisme mandaté par ce dernier à la fin de chaque mois, sous réserve de la clause 3-1.02.

3-1.02 Au début de chaque année, le Syndicat communique à l'Employeur le taux de la cotisation annuelle.

3-2.00 Documents à fournir au Syndicat

3-2.01 Au plus tard le 31 octobre, l'Employeur remet au Syndicat la liste complète des enseignants et des enseignants remplaçants à son emploi, en y indiquant pour chacun :

- le nom;
- la dernière adresse connue;
- le numéro de téléphone;
- l'adresse courriel;
- la tâche;
- l'ancienneté;
- le traitement effectivement versé pour l'année de travail en cours.

3-3.00 Locaux et matériel

3-3.01 Sur demande du Syndicat ou du représentant syndical, pour des fins d'activités syndicales, le Collège fournit, sans frais, des locaux disponibles et convenables et du matériel au Syndicat.

Le Syndicat ou le représentant syndical doit prendre les dispositions nécessaires pour que les locaux et le matériel soient laissés en bon ordre.

Le Syndicat n'assume que les frais de conciergerie directement occasionnés par de telles activités.

Avec l'accord de la direction du Collège, le Syndicat ou le représentant syndical peut utiliser, sans frais, le matériel de reprographie du Collège.

3-4.00 Libérations d'enseignants ou de représentants syndicaux par le Syndicat

3-4.01 Pour toutes les formes de libération, le représentant syndical ou l'enseignant libéré conserve tous ses droits et avantages prévus à la présente convention comme s'il était réellement en fonction.

Le Syndicat rembourse les seuls coûts de remplacement, incluant les avantages sociaux, issus des frais de remplacement dans les trente (30) jours de leur facturation.

3-4.02 Libération occasionnelle

Lorsqu'il devient nécessaire pour un enseignant ou le représentant syndical de s'absenter du travail afin d'exercer des activités syndicales, celui-ci doit donner un préavis de vingt-quatre (24) heures au Collège.

Si des frais de remplacement sont issus d'une telle nécessité, le Syndicat assume les seuls coûts de remplacement de l'enseignant libéré.

3-4.03 Libération occasionnelle pour fins de négociation

Un représentant syndical ou un autre enseignant du Collège peut être libéré par le Syndicat pour les fins de la négociation d'une nouvelle convention.

Si la libération est nécessaire pour des fins de préparation à la négociation, le Syndicat assume les frais de cette libération, conformément à la clause 3-4.02.

Si la libération est nécessaire, pour un représentant syndical ou un autre enseignant du Collège, à des fins de séances de négociation, elle est aux frais de l'Employeur.

3-4.04 Libération annuelle

Par libération annuelle, on entend une libération pour assumer une charge syndicale par un enseignant ou un représentant syndical de façon hebdomadaire, mensuelle ou annuelle à temps partiel ou à temps plein.

Cette libération permet à l'enseignant ou au représentant syndical, désigné par le Syndicat, de participer à des instances syndicales ou d'occuper des postes au sein du Syndicat, de sa Fédération (rf. FPEP-CSQ) ou de sa Centrale (rf. CSQ).

Une telle libération est aux frais du Syndicat, de la Fédération ou de la Centrale. Le Syndicat ou la Fédération ou la Centrale assume les frais liés

au remplacement du traitement total de l'enseignant au prorata de sa libération (salaire, avantages et parts de l'Employeur).

3-5.00 Libération pour charge publique

3-5.01 Tout enseignant appelé à remplir une charge publique (député, maire, conseiller ou échevin, commissaire), l'obligeant à quitter complètement ou non le service du Collège, a droit à un congé sans traitement complet ou partiel pour l'exercice de cette charge. L'enseignant qui est candidat à une telle fonction a le droit, après en avoir informé l'Employeur, dix (10) jours avant son départ, de s'absenter de son travail, sans traitement, si son absence du Collège est nécessaire pour les fins de sa candidature.

- a) Ce congé sans traitement ne doit pas cependant obliger l'Employeur à accorder la permanence à un autre enseignant.
- b) Tout enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement pour remplir une charge publique doit donner à l'Employeur un avis, avant le 1^{er} avril, de son intention de reprendre son service.
- c) L'enseignant conserve les droits reliés à son ancienneté, sa permanence, son traitement salarial et ses années d'expérience lors de l'exercice de sa charge publique.

Chapitre 4-0.00 Comités consultatifs conventionnés et comité de perfectionnement des enseignants

4-1.00 Élections aux comités

4-1.01 Lors de la première assemblée syndicale d'une année scolaire, convoquée par un représentant du Syndicat, les membres élisent les représentants des enseignants au comité de gestion, au comité pédagogique, au comité de relations du travail (CRT) et au comité de perfectionnement des enseignants, pour des mandats d'une durée d'une (1) année scolaire.

4-1.02 Les enseignants qui siègent sur l'un (1) de ces quatre (4) comités voient le temps passé à y siéger reconnu à leur tâche d'enseignant. Si lesdits comités tiennent leurs rencontres sur temps de classe, les enseignants pour qui c'est nécessaire se voient libérés de leur tâche en présence élève par la direction générale.

4-2.00 Comité de gestion

4-2.01 Composition

Le comité de gestion est composé de :

- trois (3) enseignants;
- trois (3) membres choisis par la direction générale.

Le comité doit être paritaire, si l'un des groupes visés ne peut nommer ou faire élire la totalité de sa délégation, l'autre partie a l'obligation de réduire sa délégation proportionnellement.

Si la partie syndicale est incapable de faire élire un minimum de deux (2) enseignants, la partie patronale se voit relevée de son obligation de consulter le comité de gestion pour les sujets de consultation prévus au présent chapitre.

En cas d'impossibilité pour l'un des enseignants membres du comité de gestion de poursuivre son mandat, l'assemblée des enseignants syndiqués voit à lui choisir un successeur pour terminer le mandat en cours.

4-2.02 Sujets obligatoires de consultation

Le comité de gestion doit être consulté sur tout sujet concernant l'organisation, la gestion et le développement de l'enseignement et de la

vie au Collège. Plus spécifiquement et de façon non limitative, le comité est consulté sur :

- le projet éducatif du Collège;
- l'organisation de services éducatifs non prévus au régime pédagogique;
- la définition du calendrier scolaire;
- la grille-horaire;
- l'élaboration et les modalités d'application du règlement des élèves;
- la définition des critères d'admission des élèves;
- la mise en place de mécanismes d'intégration, de soutien et de suivi des nouveaux membres du personnel;
- l'organisation des rencontres de parents;
- la mise en place des règles de sécurité du Collège (ex. : incendie, intrus, procédures de confinement barricadé, etc.);
- les différents rapports que l'Employeur entretient avec des partenaires externes.

4-2.03

Fonctionnement

- a) le comité de gestion fait des recommandations à la direction générale du Collège;
- b) la direction générale n'est pas tenue d'accepter les recommandations du comité de gestion. Si elle refuse de suivre une recommandation du comité de gestion, elle devra le justifier par écrit au comité à la demande d'un des membres du comité;
- c) tous les membres du comité ont un droit de vote et si la direction générale est membre du comité, elle y siège sans droit de vote;
- d) pour qu'une recommandation soit amenée à la direction générale, elle devra être soutenue par la majorité des membres votants et présents lors d'une rencontre du comité de gestion;
- e) le quorum du comité de gestion est de la moitié des membres plus un, si ce quorum n'est pas atteint, il sera de la responsabilité du président de déterminer, dans les sept (7) jours de calendrier scolaire suivants, la date de la prochaine réunion;

- f) lors de la première rencontre du comité de gestion, il détermine ses règles de régie interne et le calendrier de ses rencontres. De plus, il nomme un président du comité et une personne secrétaire;
- si la direction générale est membre du comité, elle exerce le rôle de président du comité;
- si la personne secrétaire est un enseignant, le temps de travail nécessaire à l'élaboration des procès-verbaux est reconnu dans sa tâche d'enseignant.
- g) le comité de gestion doit obligatoirement émettre un procès-verbal pour chacune de ses rencontres. Tel procès-verbal doit être adopté par les membres du comité lors de la rencontre suivante. Après son adoption, la direction générale doit, dans les cinq (5) jours de calendrier scolaire, diffuser le procès-verbal à tout son personnel;
- h) l'ordre du jour des rencontres du comité de gestion est préparé par le président du comité.

4-3.00 Comité pédagogique

4-3.01 Composition

Le comité pédagogique est formé de quatre (4) membres, dont la direction générale ou son représentant et trois (3) enseignants.

Si les enseignants ne peuvent élire au moins deux (2) représentants, la direction générale se voit relevée de son obligation de consulter le comité pédagogique pour les sujets de consultation prévus au présent chapitre. En cas d'impossibilité pour l'un des enseignants membres du comité pédagogique de poursuivre son mandat, l'assemblée générale des enseignants syndiqués voit à lui choisir un successeur pour terminer le mandat en cours.

4-3.02 Sujets obligatoires de consultation

Le comité pédagogique doit être consulté sur tout sujet concernant toute mesure d'ordre pédagogique. Plus spécifiquement et de façon non limitative, le comité est consulté sur :

- les modalités d'application du régime pédagogique;
- l'implantation des programmes d'étude de même que l'élaboration de programmes d'étude locaux;
- le temps alloué à chaque matière;

- la politique d'évaluation des apprentissages et ses modalités d'application, notamment les bulletins;
- les relations parents - enseignants;
- l'élaboration de la politique du Collège pour les élèves ayant des besoins particuliers.

4-3.03 **Fonctionnement**

Le comité pédagogique établit ses propres règles de fonctionnement.

4-4.00 **Comité de relations du travail (CRT)**

4-4.01 **Composition**

Le comité de relations du travail (CRT) est composé de six (6) membres, selon les modalités suivantes :

- trois (3) représentants nommés par la direction générale;
- trois (3) représentants nommés par le Syndicat;
- en cas d'impossibilité pour l'un des membres du CRT de poursuivre son mandat, la partie concernée choisie une personne substitut pour poursuivre le mandat de représentation.

4-4.02 **Mandats**

- établir le nombre d'heures attribuées à chacune des activités reconnues à la tâche en présence des élèves (TPE), en excluant la tâche d'enseignement, et établir le nombre d'heures de la tâche sans la présence des élèves (TSE). (rf. clause 7-2.02);
- maintenir de bonnes relations de travail;
- veiller au respect de la convention en vigueur;
- discuter des problèmes vécus en lien avec l'application de la convention en vigueur et tenter d'y trouver des solutions;
- discuter de la résolution des griefs avant qu'ils soient portés en arbitrage;
- en octobre de chaque année, la direction générale dépose l'état de la clientèle-élèves de l'année en cours;

- le dépôt des effectifs enseignants pour l'année scolaire à venir au plus tard le 30 mai de l'année en cours;
- au 30 mars de chaque année, la direction générale dépose l'état de la clientèle-élèves pour l'année à venir;
- discuter des moyens susceptibles d'éviter les surplus de personnel enseignant ou les mises à pied lorsque de tels événements se présentent, au plus tard, le 30 mai de chaque année.

4-4.03 **Fonctionnement**

Ni l'Employeur ni le Syndicat ne sont engagés ou liés par les discussions et les pourparlers dudit comité.

Le CRT doit tenir une rencontre à la demande de l'une des deux (2) parties.

Le comité de relations du travail (CRT) établit ses propres règles de fonctionnement.

4-5.00 **Comité de perfectionnement des enseignants**

4-5.01 **Définition du perfectionnement-enseignant**

Le perfectionnement est un ensemble d'activités destinées à permettre aux enseignants, selon leurs besoins individuels ou collectifs, de conserver un haut degré de compétence professionnelle.

- a) Ces activités peuvent être offertes sous l'une ou l'autre des formes suivantes :
- cours universitaires menant à l'atteinte d'une nouvelle capacité (rf. article 7-5.00) permettant à un enseignant de pouvoir enseigner une matière s'ajoutant à sa formation initiale;
 - formations à de nouvelles méthodes pédagogiques;
 - formations à de nouvelles méthodes d'évaluation;
 - formations aux méthodes adaptées à la pédagogie pour garçons;
 - formations aux méthodes adaptées à la pédagogie pour les élèves ayant des besoins particuliers;
 - congrès et colloques d'associations professionnelles ou enseignantes;
 - conférences internes ou externes;

- formations ayant pour but de former un ou des agents multiplicateurs qui formeront ensuite les enseignants du Collège.

b) Les activités suivantes sont exclues du perfectionnement :

- toute formation exigée par l'Employeur;
- toute formation liée aux changements de programme du Ministère ou du régime pédagogique.

4-5.02 **Montants alloués**

Aux fins de perfectionnement des enseignants, l'Employeur verse annuellement une somme globale de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$). Cette somme est versée dans un poste budgétaire réservé aux fins du comité de perfectionnement des enseignants et des activités de formation continue des enseignants.

Les sommes non utilisées pour l'année en cours sont non-cumulables d'une année scolaire à l'autre.

Composition

Le comité de perfectionnement des enseignants est composé de trois (3) à quatre (4) membres, dont :

- la direction générale ou son représentant;
- de deux (2) ou trois (3) enseignants;

En cas d'impossibilité pour l'un des enseignants membres du comité de perfectionnement de poursuivre son mandat, l'assemblée générale des enseignants syndiqués voit à lui choisir un successeur pour terminer le mandat en cours.

4-5.03 **Mandats**

Le comité de perfectionnement des enseignants est décisionnel. Ses membres voient à accepter ou à refuser les projets de perfectionnement qui lui sont soumis par les enseignants ou la direction générale.

Les membres du comité doivent, pour accepter ou refuser des projets, respecter les critères de pertinence ou de priorité établis par l'assemblée générale des enseignants lors d'une assemblée convoquée par le Syndicat en début d'année.

Les membres du comité voient aussi à rembourser les dépenses encourues par les enseignants selon des modalités à être établies par ledit comité. Les dépenses admissibles doivent inclure les frais réels de remplacement en plus des frais de séjour et de déplacement.

La direction générale ou son représentant a le mandat de tenir la comptabilité de ce poste budgétaire et de s'assurer du remboursement des frais encourus par les enseignants selon les modalités établies par le comité.

4-5.04

Fonctionnement

Le comité de perfectionnement des enseignants établit ses propres règles de fonctionnement.

Chapitre 5-0.00 Conditions de travail et avantages sociaux

5-1.00 Engagement, contrat et responsabilité civile

5-1.01 Engagement

Tout enseignant à l'emploi du Collège doit se conformer aux directives établies par le Ministère quant aux études, aux permis et aux brevets d'enseignement.

La direction peut refuser d'offrir et de renouveler un contrat envers un enseignant qui ne voudrait pas s'y conformer.

5-1.02 Contrat d'engagement

a) Enseignant permanent

Tout enseignant permanent légalement qualifié voit son contrat se renouveler automatiquement à son expiration, sous réserve d'une mise à pied ou d'un congédiement.

b) Enseignant non permanent

L'engagement de tout enseignant non permanent est pour une durée déterminée.

La période d'engagement sous contrat se situe entre le premier (1^{er}) jour de l'année scolaire et le 30 juin ou le dernier jour de l'année scolaire (rf. annexe E).

5-1.03 Responsabilité civile ou criminelle

Sauf en cas de faute lourde ou de négligence grossière, l'Employeur s'engage à prendre fait et cause pour tout enseignant dont la responsabilité civile ou criminelle pourrait être engagée dans l'exercice des fonctions reliées au Collège et consent à n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard, sauf lorsque l'enseignant a été trouvé responsable par un tribunal civil ou criminel.

5-2.00 Ancienneté

5-2.01 L'ancienneté se définit comme le temps d'emploi d'un enseignant permanent chez l'Employeur dans une tâche d'enseignement.

5-2.02 L'ancienneté se calcule en termes d'années ou de fraction d'année pour tout enseignant permanent à temps plein ou à temps partiel à compter du début de son emploi. Ce temps d'emploi débute à la date d'entrée en fonction stipulée au contrat d'engagement.

Constitue une (1) année d'ancienneté les deux cents (200) jours dans une (1) année de travail pour l'enseignant permanent à temps plein effectuant une pleine tâche enseignante, et ce, tel que stipulée au chapitre 7-0.00 des présentes. Pour l'enseignant permanent à temps partiel, l'ancienneté s'accumule au prorata d'une pleine tâche enseignante dans une (1) année de travail.

L'enseignant déjà à l'emploi du Collège au 30 juin 2019 conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date (rf. annexe C).

L'enseignant remplaçant se voit reconnaître son ancienneté au moment où il acquiert le statut d'enseignant permanent.

Dans un tel cas, l'enseignant visé se voit reconnaître son ancienneté accumulée rétroactivement à sa première (1^{re}) date d'engagement à titre d'enseignant remplaçant. Toutefois, seul le service continu doit être comptabilisé aux fins du calcul de l'ancienneté. Aux fins de la présente clause, est considéré comme du service continu à l'emploi du Collège, plusieurs engagements ou remplacements, mais dont la période d'interruption n'excède pas soixante (60) jours de calendrier scolaire.

5-2.03 L'ancienneté continue de s'accumuler dans les cas suivants :

- a) durant les congés pour affaires syndicales et pour charge publique prévus aux articles 3-4.00 et 3-5.00;
- b) durant un congé de maladie et toute période d'invalidité (rf. articles 5-6.00 et 5-7.00);
- c) durant le temps d'absence prévu à l'article 5-8.00 (congés spéciaux);
- d) durant un congé parental prévu à l'article 5-9.00;
- e) durant la phase de congé du régime de congé à traitement différé prévu à l'article 5-10.00;
- f) durant un congé sans traitement prévu à l'article 5-12.00;
- g) durant les deux (2) premières années où l'enseignant occupe une fonction hors de l'unité d'accréditation (rf. article 5-13.00);

h) dans tous les autres cas où une disposition de la convention le prévoit expressément.

5-2.04 L'ancienneté ne s'accumule pas, mais demeure au crédit de l'enseignant dans les cas suivants :

a) pendant les quarante-huit (48) premiers mois d'inscription sur la liste de priorité conformément à la clause 5-4.04.

5-2.05 L'ancienneté et l'emploi sont perdus dans les cas suivants :

a) lors de la démission ou la retraite effective de l'enseignant;

b) lors d'un congédiement pour cause juste et suffisante;

c) à la fin du quarante-huitième (48^e) mois d'inscription sur la liste de priorité, conformément à la clause 5-4.04.

5-2.06 L'aliénation, la cession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structures juridiques de l'Employeur n'ont aucun effet sur l'ancienneté d'un enseignant qui travaillait pour l'Employeur au moment de l'aliénation, de la cession totale ou partielle, de la division, de la fusion ou du changement de structures juridiques; l'ancienneté de l'enseignant est identique à celle qu'il aurait eue si telle modification n'avait pas eu lieu.

5-2.07 Le 31 octobre de chaque année, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté par département, telle qu'indiquée à l'annexe C. La liste fait état de l'ancienneté accumulée (rf. l'ancienneté générale au Collège classée par département) de chacun des enseignants à l'emploi du Collège au 30 juin précédent. Copie de cette liste d'ancienneté est transmise par courrier électronique au Syndicat par l'Employeur.

Un enseignant qui désire contester l'ancienneté que l'Employeur lui reconnaît peut le faire selon la procédure de règlement des griefs prévue au chapitre 9-0.00.

5-3.00 Mesures disciplinaires et dossier personnel

5-3.01 De façon générale, les mesures disciplinaires s'appliquent de façon progressive selon la gravité de la faute reprochée.

Sous réserve de l'application de la clause 5-3.03, les mesures disciplinaires sont les suivantes :

a) l'avertissement écrit;

b) la suspension;

c) le congédiement.

Lorsque l'Employeur convoque un enseignant pour lui remettre une mesure disciplinaire, il l'informe des principaux motifs de la rencontre et de la possibilité d'être accompagné d'un représentant syndical.

5-3.02 L'avis écrit remis à l'enseignant en vertu du présent article est retiré du dossier personnel et ne peut servir à déclencher l'imposition d'une mesure disciplinaire ultérieure, si aucune autre mesure disciplinaire n'a été entreprise contre lui dans les deux cents (200) jours effectivement au travail suivant la dernière mesure et si aucune autre mesure ne lui est parvenue durant cette période.

5-3.03 Dans le cas d'allégation reliée à des gestes pouvant mener à une réprimande de nature grave et sérieuse, l'Employeur peut procéder, selon des motifs raisonnables dans les circonstances, à une suspension préventive et administrative d'un enseignant aux fins d'enquête. Pendant cette suspension administrative, l'Employeur peut maintenir le traitement de l'enseignant visé avant de déterminer le type de mesures à prendre, et ce, dans un délai raisonnable. Dans un tel cas, l'Employeur avise l'enseignant et le Syndicat d'une telle suspension.

En application des dispositions de l'alinéa qui précède, exceptionnellement et selon des cas particuliers, l'Employeur peut réaffecter temporairement l'enseignant visé dans d'autres tâches de nature administrative pour le Collège, et ce, après en avoir avisé le Syndicat.

5-3.04 Toute décision de mesures disciplinaires doit être communiquée par écrit à l'enseignant et transmise en même temps au représentant du Syndicat avec les motifs justifiant la mesure.

5-3.05 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'enseignant ou le Syndicat peut recourir à la procédure de griefs. Le fardeau de la preuve incombe alors à l'Employeur.

5-3.06 **Dossier personnel**

L'Employeur tient à jour un dossier personnel d'état de service de l'enseignant. Il y verse, entre autres, les documents suivants lorsqu'ils existent :

- attestations académiques (photocopies attestées par l'établissement);
- attestations d'expérience;
- contrat(s) d'engagement;
- mesures disciplinaires;
- déclaration des antécédents judiciaires;
- déclarations aux fins de la retenue à la source.

5-3.07 En tout temps, l'enseignant peut demander de consulter son dossier personnel intégral, accompagné ou non d'un représentant syndical. L'Employeur doit remettre une copie conforme du dossier personnel à l'enseignant concerné dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande.

5-4.00 Permanence, démission et liste de priorité

5-4.01 Permanence

La permanence est accordée à tout enseignant légalement qualifié qui a complété deux (2) années consécutives à temps plein au service du Collège ou qui a accumulé deux cents pour cent (200 %) de tâche sous contrat de travail, excluant les affectations de surveillant de classe ou à titre d'enseignant remplaçant au cours des quatre (4) années scolaires précédentes.

5-4.02 En considérant l'application des clauses 1-1.14 et 5-4.01, l'enseignant non légalement qualifié peut acquérir sa permanence dans les quatre (4) années de son premier contrat d'engagement s'il complète son brevet d'enseignement et, par conséquent, répond aux critères de capacité prévus à la clause 7-5.01.

Toutefois, exceptionnellement, les parties à la présente convention peuvent convenir de prolonger le délai de quatre (4) ans si l'enseignant non légalement qualifié est en voie de terminer de façon imminente sa formation.

5-4.03 Démission

L'enseignant peut démissionner après avoir donné un préavis de dix (10) jours de calendrier scolaire à l'Employeur. La démission entraîne la perte de tous les droits et avantages de l'enseignant au Collège, et ce, après que l'Employeur se soit acquitté de toutes ses obligations prévues à la présente convention envers l'enseignant démissionnaire.

5-4.04 Liste de priorité

1. Inscription sur la liste de priorité

- L'enseignant permanent, mis à pied, est inscrit sur la liste de priorité, par ordre d'ancienneté.

2. Utilisation de la liste de priorité et octroi de contrat

Avant de procéder à un nouvel engagement, l'Employeur doit d'abord engager l'enseignant permanent inscrit sur la liste de priorité ayant le plus d'ancienneté. À ancienneté égale, celui qui a

le plus d'expérience et, à expérience égale, celui qui a le plus de scolarité et qui répond aux critères de capacités prévus à la clause 7-5.01. La liste de priorité est mise à jour par la direction générale au 30 avril de chaque année scolaire et est acheminée à tous les enseignants permanents.

3. **Droit de refus et radiation de la liste de priorité**

a) **Droit de refus** : l'enseignant visé par un rappel doit signifier ses intentions à l'Employeur dans un délai de quarante-huit (48) heures suivant le rappel. L'enseignant peut refuser la tâche d'enseignement offerte pour les raisons suivantes :

- la tâche d'enseignement offerte ne comporte pas une majorité de périodes dans les matières pour lesquelles il répond aux critères de capacité de la clause 7-5.01;
- la tâche d'enseignement comporte moins de périodes que la tâche occupée par l'enseignant avant son rappel;

b) **Radiation de la liste de priorité** : l'enseignant est radié de la liste de priorité pour les raisons suivantes :

- n'a pas de contrat depuis quarante-huit (48) mois;
- il refuse une tâche offerte pour une autre raison que celles identifiées au sous-paragraphe a) du paragraphe 3 de la présente clause;
- l'enseignant fait l'objet d'un congédiement

5-5.00 Surplus de personnel, mise à pied et indemnité de mise à pied

5-5.01 Surplus de personnel et mise à pied

Les situations relatives au surplus de personnel et de mise à pied des enseignants sont généralement issues de l'application des dispositions prévues à l'article 7-4.00 (rf. Procédure d'affectation) des présentes. À cet effet, lorsque l'Employeur doit réduire son personnel enseignant, il doit procéder selon les règles suivantes :

a) l'Employeur convoque d'abord le CRT afin d'étudier tous les moyens susceptibles d'éviter la ou les mises à pied. Cette rencontre doit se tenir, au plus tard, le 30 avril de chaque année, soit avant la procédure d'affectation indiquée à l'article 7-4.00;

- b) Lorsque l'Employeur effectue une mise à pied, il doit d'abord mettre à pied l'enseignant non permanent du département visé par un surplus de personnel. L'Employeur doit transmettre à l'enseignant non permanent mis à pied un avis écrit avant le 15 mai et remettre une copie de cet avis au Syndicat;
- c) si la mise à pied des enseignants non permanents d'un département visé ne suffit pas à diminuer le surplus de personnel, l'Employeur met à pied un enseignant permanent ayant le moins d'ancienneté générale dans le département visé par un surplus de personnel. À ancienneté égale, celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité est réputé le moins ancien. L'Employeur doit donner à l'enseignant permanent mis à pied un avis écrit avant le 1^{er} juin et remettre une copie de cet avis au Syndicat.
- d) Tout enseignant permanent mis à pied selon les dispositions du paragraphe c) qui précède, peut effectuer un choix de tâche dans un autre département pour enseigner dans une discipline dans laquelle il répond à l'un ou l'autre des critères de capacité prévus à la clause 7-5.01. L'enseignant permanent visé par les dispositions prévues au présent paragraphe, ou celui qui est considéré en surplus de personnel par son application, est inscrit sur la liste de priorité prévue à la clause 5-4.04, s'il ne peut obtenir une tâche d'enseignement en vertu de la présente clause ou par application des dispositions de l'article 7-4.00.

5-5.02 Indemnité de mise à pied

Dans l'éventualité où aucune tâche n'est disponible au Collège pour l'enseignant permanent effectivement mis à pied, le Collège lui verse un montant forfaitaire en guise d'indemnité de mise à pied. L'indemnité de mise à pied ne peut être versée dans le cas d'une fermeture du Collège.

Ce montant forfaitaire versé à l'enseignant permanent, effectivement mis à pied, équivaut à quatre cinquante-deuxième (4/52) (ou huit pour cent (8 %) de son traitement de l'année scolaire en cours.

Ce montant forfaitaire est versé le 1^{er} septembre suivant la mise à pied. Ce montant forfaitaire ne peut être versé qu'une fois à l'intérieur de cinq (5) années scolaires consécutives.

5-6.00 Assurance collective

5-6.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir le régime d'assurance collective en vigueur au moment de la signature de la

présente convention. Les parties peuvent toutefois modifier ou changer le régime après entente.

Dans l'éventualité où les parties décident de modifier ou de changer le régime, le contrat d'assurance collective doit couvrir les risques de vie, de maladie et le salaire des enseignants œuvrant au Collège.

Le contrat devra notamment stipuler :

1. un montant d'assurance vie égal au traitement annuel de l'enseignant;
2. une assurance maladie individuelle et familiale;
3. une assurance salaire comportant une indemnité d'au moins cinquante pour cent (50 %) du salaire brut jusqu'à un maximum de quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du net tant que dure l'invalidité, et ce, jusqu'à soixante-cinq (65) ans.

Dans les quinze (15) jours de la signature de la convention et, par la suite, dans les quinze (15) jours du renouvellement du contrat d'assurance collective, l'Employeur remet au Syndicat une copie du contrat d'assurance.

5-6.02 Le régime d'assurance collective est obligatoire et offert seulement aux enseignants du Collège qui se qualifient de trois (3) mois de service continu et plus et qui ont une tâche d'au moins vingt-cinq (25) heures par semaine (pour une tâche maximale de trente-cinq (35) heures).

L'enseignant déjà couvert par un autre régime d'assurance maladie peut être exempté de participer au régime d'assurance maladie du régime d'assurance collective prévue au présent article.

5-6.03 L'Employeur assume cent pour cent (100 %) de la prime couvrant l'assurance vie.

Les enseignants concernés par la présente convention assument à cent pour cent (100 %) la prime couvrant l'assurance médicaments (maladie) et l'assurance salaire.

5-6.04 L'Employeur verse le plein salaire à tout enseignant durant la période d'attente prévue par le contrat d'assurance collective tant et aussi longtemps qu'il y a des jours accumulés au crédit annuel de congés personnels décrite à la clause 5-7.01.

5-6.05 L'Employeur facilite la mise en place et l'application du régime d'assurance collective, notamment par :

- a) l'information aux nouveaux enseignants;
- b) l'inscription des nouveaux enseignants;
- c) la remise aux enseignants des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnisation ou autres fournis par l'assureur;
- d) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assuré par l'assureur;
- e) la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations.

5-6.06 L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des enseignants participant au régime d'assurance collective et il fait parvenir à l'assureur, conformément au contrat d'assurance, le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'Employeur, prévu à la clause 5-6.03.

5-6.07 À moins qu'il ne bénéficie d'une exemption, sous réserve du contrat d'assurance collective en vigueur, l'enseignant en congé sans traitement maintient, pour la durée de son congé, son adhésion au régime d'assurance maladie, d'assurance vie et d'assurance salaire, et ce, dans le respect de la clause 5-6.03. Une entente de paiement doit être convenue entre l'Employeur et l'enseignant en ce qui a trait au paiement des primes d'assurance durant le congé.

5-6.08 L'Employeur assume, après consultation avec le comité de gestion, la représentation auprès de l'assureur de tout enseignant couvert par le contrat d'assurance collective, dans le cas d'une mésentente avec l'assureur concernant les dispositions du régime d'assurance salaire, se rapportant à la définition de l'invalidité et l'admissibilité aux prestations.

5-7.00 Crédit annuel de congés personnels, banque de congés personnels accumulés

5-7.01 Crédit annuel de congés personnels

Chaque enseignant à temps plein a droit à un crédit annuel équivalent à sept (7) jours de travail. L'enseignant à temps partiel a droit à un crédit annuel au prorata de sa tâche. Ce crédit est attribué à partir du premier (1^{er}) jour de calendrier scolaire de chaque année ou lors de l'embauche.

Ces sept (7) jours de congés personnels, ou leur prorata pour les enseignants à temps partiel, sont crédités aux enseignants en utilisant la valeur suivante : quatre cent vingt (420) minutes est égale à un (1) jour de congé personnel.

Un enseignant à temps plein dispose donc d'un crédit annuel de congés personnels de deux mille neuf cent quarante (2 940) minutes par année scolaire.

5-7.02 Si un enseignant est embauché en cours d'année scolaire, son crédit annuel sera établi en utilisant l'équation suivante : deux mille neuf cent quarante (2 940) minutes ÷ deux cents (200) jours X le nombre de jours prévus au contrat d'engagement de l'enseignant X le pourcentage de tâche de l'enseignant prévu au contrat¹.

5-7.03 **Banque de congés personnels accumulés**

Le crédit annuel de congés personnels de chaque enseignant permanent est cumulable, en tout ou en partie dans sa banque de congés personnels accumulés jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours, qui ont une valeur maximale de dix mille cinq cents (10 500 minutes) (quatre cent-vingt (420) minutes X vingt-cinq (25) jours = dix mille cinq cents (10 500 minutes). Ces jours de congés personnels accumulés ont la même valeur que les congés personnels annuels, soit quatre cent vingt (420) minutes = un (1) jour.

5-7.04 **Utilisation du crédit annuel de congés personnels et de la banque de congés personnels accumulés**

L'enseignant voulant s'absenter doit, à moins d'une situation de force majeure, donner un avis préalable d'au moins vingt-quatre (24) heures de son absence au Collège.

Telle situation de force majeure est nommée à l'Employeur, mais ne nécessite pas de justification écrite de la part de l'enseignant. Telle situation de force majeure est habituellement assimilée à l'un ou l'autre des exemples suivants :

- maladie subite de l'enseignant, d'un enfant à charge, de son conjoint ou de ses parents;
- tout autre événement subit nécessitant la présence de l'enseignant pour des besoins urgents tels : accident, vol ou bris au domicile, etc.

¹ Exemple : 2 940 minutes ÷ 200 jours X 140 jours de contrat X 50 % de tâche = 1 029 minutes de crédit annuel de congés personnels.

Si un enseignant s'absente pour une raison permettant un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures, celui-ci n'a aucune justification à donner au Collège.

Cependant, tout congé personnel ne peut dépasser deux (2) journées consécutives, à moins que l'enseignant concerné ne produise un certificat médical ou tout autre document expliquant la nature d'un événement de force majeure entraînant l'enseignant à s'absenter plus de deux (2) jours.

- a) Les jours de congés personnels et les autres congés prévus à la présente entente n'interrompent pas le service continu à l'emploi du Collège.
- b) L'état du crédit annuel et de la banque de congés personnels accumulés est inscrit sur le relevé de paie de l'enseignant.
- c) Lorsqu'un enseignant s'absente, le Collège puise d'abord la valeur en minutes de l'absence de l'enseignant selon la tâche assignée au Collège, au moment de son absence, dans son crédit annuel de congés personnels.
- d) Lorsque le crédit annuel de congés personnels d'un enseignant est épuisé, le Collège puise ensuite dans sa banque de congés personnels accumulés.

5-7.05

Coupure de traitement en raison du manque de jours de congés personnels

Si un enseignant doit s'absenter pour tout motif autorisé par l'Employeur, à priori ou à posteriori, après l'épuisement de sa banque de congés personnels accumulés, le Collège applique une coupure de traitement pour absence autorisée.

Cette coupure de traitement pour absence autorisée correspond aux minutes de la tâche assignée au Collège au moment de l'absence de l'enseignant. Lors d'une telle absence, l'équation suivante sera utilisée :

Un quatre-vingt-quatre millième (1/84 000) X traitement annuel de l'enseignant X le nombre de minutes de l'absence en lien avec la tâche assignée au Collège au moment de l'absence².

Les quatre-vingt-quatre millième (84 000) minutes sont obtenues en utilisant le calcul : quatre cent vingt (420) minutes X deux cents (200) jours de travail.

² Exemple : $1/84\ 000 \times 50\ 000 \$ \times 325 \text{ minutes d'absence} = 193,45 \$ \text{ en coupure de traitement.}$

5-8.00 Congés spéciaux

Préambule

Les congés spéciaux sont attribués par l'Employeur aux enseignants sans perte de traitement et sans déduction de la banque de congés personnels.

- 5-8.01 a) Décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant³ ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint si cet enfant habite sous le même toit : cinq (5) jours de calendrier scolaire à l'inclusion du jour des funérailles⁴ si le décès survient pendant l'année de travail;

En cas de décès de l'enfant mineur de sa conjointe ou son conjoint n'habitant pas sous le même toit : trois (3) jours de calendrier scolaire à l'inclusion du jour des funérailles⁴ si le décès survient pendant l'année de travail;

- b) décès du père, de la mère, du frère, de la sœur : quatre (4) jours de calendrier scolaire à l'inclusion du jour des funérailles⁴ si le décès survient pendant l'année de travail;
- c) décès d'une des personnes suivantes : beaux-parents, enfants du conjoint, beau-frère, belle-sœur, grands-parents : deux (2) jours de calendrier scolaire à l'inclusion du jour des funérailles⁴ si le décès survient pendant l'année de travail;
- d) pour l'exercice d'une charge d'exécuteur testamentaire :
deux (2) jours de calendrier scolaire;
les journées sont en sus des journées déjà accordées dans le présent article.
- e) l'enseignant qui se marie ou qui s'unit civilement bénéficie d'un congé de cinq (5) jours consécutifs au calendrier scolaire, seulement si le mariage ou l'union civile survient pendant l'année de travail;
- f) conformément à la clause 5-9.18 c), quatre (4) jours qui peuvent être pris en demi-journée, sans perte de traitement;
- g) présence requise en cour pour une cause autre que la sienne, moyennant des pièces justificatives; le nombre de jours nécessaires;

³ À l'inclusion de l'enfant qui habite avec l'enseignant et pour lequel les procédures d'adoption sont entreprises.

⁴ L'enseignant peut utiliser ultérieurement l'une des journées prévues dans la durée du congé pour assister à aux funérailles lorsque cette cérémonie n'a pas lieu dans les jours qui suivent immédiatement le décès. Le terme « funérailles » inclut toute célébration ou tout rituel soulignant le décès.

- h) le changement de domicile : un (1) jour de calendrier scolaire si le déménagement a lieu pendant l'année de travail.

5-9.00 Droits parentaux

Section I Dispositions générales

5-9.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une enseignante ou un enseignant un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

5-9.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale, ci-après désigné le RQAP, ne s'applique pas.

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

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjointe ou conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

5-9.03 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

5-9.04 L'Employeur ne rembourse pas à l'enseignante ou l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011).

Le traitement⁵ hebdomadaire de base, le traitement¹ hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP.

⁵ Dans le présent article, on entend par « traitement », le traitement régulier de l'enseignante ou de l'enseignant excluant toute rémunération additionnelle même pour les compensations monétaires prévues au chapitre 7-0.00.

Section II Congé de maternité

- 5-9.05 a) Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 5-9.07, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui n'est pas admissible à des prestations du RQAP est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-9.07, doivent être consécutives.

- b) L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé parental sans traitement ou d'un congé parental 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 5-9.09 ou 5-9.10, selon le cas.
- c) L'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- d) L'enseignante a également droit à un congé de maternité tel qu'il est défini au paragraphe a) de la présente clause dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

5-9.06 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* (RLRQ, c. A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

5-9.07 a) **Suspension du congé de maternité**

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 l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

b) **Fractionnement du congé de maternité**

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 une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, 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 de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du congé de maternité est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé parental sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-9.28 durant cette période.

- c) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes a) et b) de la présente clause, l'Employeur verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-9.09 ou 5-9.10, selon le cas, sous réserve de la clause 5-9.02.

5-9.08

Préavis

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical 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 à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

5-9.09

Cas admissible au RQAP

- a) L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁶ et qui est admissible à des prestations du RQAP a droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-1.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de maternité ou parentales 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 %)⁷ d'un deux centième (1/200) du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-1.04 prévu durant ces semaines.

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* (RLRQ, c. A-29.011).

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

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 montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs.

À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011).

⁶ L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁷ Cette formule de calcul est établie pour tenir compte du fait, notamment, que l'enseignante bénéficie, durant le congé de maternité, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

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

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 habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

Le Collège 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 quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs (incluant le Collège du Mont-Sainte-Anne).

5-9.10

Cas non admissible au RQAP

L'enseignante non admissible à des prestations du RQAP est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à la clause 5-9.09. Toutefois :

1. L'enseignante à temps plein :

L'enseignante à temps plein qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁸ a droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire. Cette indemnité versée durant douze (12) semaines est calculée comme suit : le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-1.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %) d'un deux centième (1/200) du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-1.04 prévu durant ces semaines.

⁸ L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2. L'enseignante à temps partiel :

L'enseignante à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁹ a droit à une indemnité si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire. Cette indemnité versée durant douze (12) semaines est calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-1.01 qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de sept pour cent (7 %) d'un deux centième (1/200) du prorata du traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de la clause 1-1.04 prévu durant ces semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail.

5-9.11

Pour les cas prévus aux clauses 5-9.09 et 5-9.10

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

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

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante a reçu l'indemnité de congé de maternité avant son non-réengagement ainsi que les semaines comprises entre son non-réengagement et son rengagement sont déduites du nombre de semaines auxquelles elle a droit en vertu des clauses 5-9.09 et 5-9.10, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de ces clauses.

⁹ Idem note de bas de page #9.

Cette enseignante n'a pas droit au report de quatre (4) semaines de vacances prévues à la clause 5-9.12.

- d) Le traitement de base de l'enseignante à temps partiel est établi en vertu de la clause 6-1.01.

5-9.12 **Avantages actifs pendant le congé de maternité**

Durant ce congé de maternité et les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 5-9.13, l'enseignante bénéficie, à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance collective à la condition qu'elle verse sa juste quote-part des primes;
- accumulation des congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- 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 quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Employeur de la date du report. À moins d'entente différente avec l'Employeur, le maximum de quatre (4) semaines se situe immédiatement après le congé de maternité. Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant ces quatre (4) semaines de vacances reportées. Lorsque ce congé de quatre (4) semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des quatre (4) semaines.

Toutefois, lorsque l'enseignante en congé de maternité reçoit, pour une (1) ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations du RQAP, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçu lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report des vacances.

5-9.13 Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant ces prolongations, l'enseignante est considérée en congé parental sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, l'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-9.12, pendant les six (6) premières semaines, et à la clause 5-9.27, par la suite.

5-9.14 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-9.05. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-9.15 L'Employeur doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignante à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-9.26.

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

5-9.16 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

5-9.17 Affectation provisoire et congé spécial

a) L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du

même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

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

b) L'enseignante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

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

d) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement, et pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (RLRQ, c. A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

e) Durant le congé spécial prévu à la présente clause, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

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

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

5-9.18 **Autres congés spéciaux**

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

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

5-9.19 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-9.12, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-9.16. De plus, l'enseignante visée à la clause 5-9.18 peut se prévaloir des avantages des régimes de congés de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-9.18, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours qui y sont prévus.

De plus, les journées où l'enseignante bénéficie du congé spécial prévu à la clause 5-9.17 sont considérées comme des jours de travail au sens de la clause 1-1.04 pour la détermination du traitement annuel. Durant les journées où l'enseignante a bénéficié du congé spécial, elle est réputée avoir reçu son traitement habituel pour chaque période, tel que prévu à la clause 6-1.01.

Section IV Autres congés parentaux

5-9.20 Congés liés à la paternité

a) Congé à l'occasion de la naissance

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

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

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) Congé de paternité

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

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

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

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-9.26.

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

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

- c) 1. Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹⁰ et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-1.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations du RQAP qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande.

2. Les troisième (3^e), quatrième (4^e) et cinquième (5^e) alinéas du paragraphe a) de la clause 5-9.09 et les paragraphes b) et c) de la clause 5-9.09 s'appliquent au sous-paragraphe 1 précédent en faisant les adaptations nécessaires.

- d) L'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹¹ et qui est non admissible aux prestations de paternité du RQAP reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la présente clause, une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-1.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail.

- e) Les paragraphes a), b), d) et e) de la clause 5-9.11 s'appliquent à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes c) ou d) de la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

f) **Suspension du congé de paternité**

Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

¹⁰ L'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

¹¹ L'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

g) **Fractionnement du congé de paternité**

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 une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

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

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé parental sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-9.27 durant cette période.

h) Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes f) et g) de la présente clause, l'Employeur verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe b) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-9.02.

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

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé parental sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-9.27 durant cette période.

j) L'enseignant qui prend l'un des congés prévus aux paragraphes a) ou b) bénéficie des avantages prévus à la clause 5-9.12, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-9.16.

5-9.21 Congés liés à l'adoption

Congé à l'occasion de l'adoption

L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Un de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

5-9.22 Congé pour adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint

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

5-9.23 a) Congé pour adoption

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

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

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-9.26.

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

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

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

- b) 1. Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause, l'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹² et qui est admissible au RQAP reçoit une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-1.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail réduit du montant des prestations du RQAP qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande.

2. Les troisième (3^e), quatrième (4^e) et cinquième (5^e) alinéas du paragraphe a) de la clause 5-9.09 et les paragraphes b) et c) de la clause 5-9.09 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

- c) L'enseignant qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹³ et qui est non admissible aux prestations d'adoption du RQAP qui adopte un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe a) de la présente clause, une indemnité égale à son traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-1.01 qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail.

¹² L'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

¹³ L'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

d) **Suspension du congé pour adoption**

Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

e) **Fractionnement du congé pour adoption**

Sur demande de l'enseignant, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

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

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé parental sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-9.27 durant cette période.

f) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes d) et e) de la présente clause, l'Employeur verse à l'enseignant l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe a) de la présente clause, sous réserve de la clause 5-9.02.

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

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé parental sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-9.27 durant cette période.

- 5-9.24
- a) L'enseignant qui prend l'un des congés prévus aux clauses 5-9.21, 5-9.22 ou 5-9.23 bénéficie des avantages prévus à la clause 5-9.12, à la condition qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-9.16.
 - b) Les paragraphes a), b), d) et e) de la clause 5-9.11 s'appliquent à l'enseignant qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes b) ou c) de la clause 5-9.23 en faisant les adaptations nécessaires.

5-9.25 **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

L'enseignant bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions du paragraphe a) de la clause 5-9.23 s'appliquent.

Durant ce congé sans traitement, l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-9.27.

5-9.26 **Prolongation de certains congés**

Congé parental sans traitement et congé parental partiel sans traitement

L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité et l'enseignant qui désire prolonger son congé pour adoption bénéficie de l'une des trois (3) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions qui y sont stipulées :

- a) un congé parental à temps plein sans traitement :
 1. jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, si elle ou il en fait la demande;

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

ou

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

ou

- c) un congé parental sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de deux (2) ans; à moins d'entente différente entre l'Employeur et l'enseignante ou l'enseignant, durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant a le choix de travailler ou non :

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

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

- d) Les congés prévus aux paragraphes a) et c) doivent suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

Le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la clause 5-9.20 ou pour adoption prévu au paragraphe a) de la clause 5-9.23 peut être prolongé conformément à l'une ou l'autre des options prévues aux paragraphes a) et c) de la présente clause jusqu'à concurrence de la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Toutefois, si la fin du congé ne coïncide pas avec le premier (1^{er}) jour de travail d'une année scolaire ou le 1^{er} janvier, le congé doit alors se terminer le jour précédant le premier (1^{er}) jour de travail de l'année scolaire ou le 1^{er} janvier qui précède la limite de cent vingt-cinq (125) semaines.

Toutefois, si le congé de paternité prévu au paragraphe b) de la clause 5-9.20 ou pour adoption prévu au paragraphe a) de la clause 5-9.23 suit immédiatement le congé à l'occasion de la naissance prévu au paragraphe a) de la clause 5-9.20 ou le congé à l'occasion de l'adoption prévu à la clause 5-9.21, la limite de cent vingt-cinq (125) semaines prescrite à l'alinéa précédent ne s'applique pas.

- e) 1. Les congés à temps plein prévus aux paragraphes a), b) de la présente clause sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance;
2. le congé parental sans traitement prévu au paragraphe c) de la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance et prévoit l'aménagement du congé pour la première année. L'aménagement du congé de la seconde année doit avoir été précisé par écrit au moins trois (3) mois avant le début de cette nouvelle année;
3. dans le cas des congés prévus aux paragraphes b) et c) de la présente clause, la demande doit préciser la date de retour au travail;
- f) L'enseignante ou l'enseignant, à qui l'Employeur a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration du congé parental sans traitement, doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

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

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

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

- g) Le changement de l'une des options prévues au paragraphe a) ou c) à une autre de ces trois (3) options est possible une seule fois, aux conditions suivantes :

le changement est effectif au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1^{er} juin précédent ;

il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé.

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

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

- h) Sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le congé parental sans traitement à temps plein peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c.

N-1.1). Le fractionnement est possible uniquement avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines du congé.

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

Durant une telle suspension, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé parental sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation. L'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages prévus à la clause 5-9.27 durant cette période.

5-9.27 Au cours du congé parental sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance collective qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes.

Au cours du congé parental sans traitement pour une partie d'année ou du congé parental partiel sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté, accumule son expérience comme une enseignante ou un enseignant à temps partiel et continue à participer au régime d'assurance collective qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes.

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

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

5-9.28 Malgré le paragraphe e) de la clause 5-9.26, lorsque l'enseignante prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité, le congé parental sans traitement, le congé parental sans traitement pour une partie d'année ou le congé parental partiel sans traitement doit suivre immédiatement la période de report des vacances.

5-9.29

Congés pour responsabilités parentales

- a) Un congé sans traitement pour une partie d'année maximale d'un (1) an est accordé à l'enseignant dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence. L'aménagement de ce congé est fait conformément au paragraphe c) de la clause 5-9.26.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite au moins deux (2) semaines à l'avance.

- b) Au lieu de se prévaloir de ce congé, l'enseignant peut obtenir un congé sans traitement d'une (1) année scolaire complète.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite avant le 1^{er} juin précédent.

5-9.30

Autres congés pour responsabilités familiales et parentales

L'enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) journées par année de travail pour rencontrer des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle l'enseignant agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le *Code des professions*.

Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut aussi être fractionnée si le Collège y consent.

Le Collège peut demander à l'enseignant si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

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

Ces absences sont sans traitement, mais l'enseignant qui justifie de trois (3) mois de service continu peut bénéficier annuellement de deux (2) jours fractionnables de congés payés, déduit de la banque annuelle de congés personnels (rf. article 5-7.00), s'il y a lieu.

Pendant ces cas d'absence, les dispositions de la clause 5-9.27 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

Section V Dispositions diverses

5-9.31 L'enseignante a le droit de démissionner pour cause de maternité, et ce, sans pénalité pour rupture de contrat.

L'Employeur déduit du traitement de l'enseignante non admissible à l'une ou l'autre des indemnités de congé de maternité prévues aux clauses 5-9.09 et 5-9.10, un deux cent soixantième (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 quatre (4) semaines de vacances prévues à la clause 5-9.12.

5-9.32 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue d'être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

5-9.33 S'il est établi devant l'arbitre qu'une enseignante en période de probation s'est prévalué d'un congé de maternité ou d'un congé prévu à la clause 5-9.26, et que l'Employeur a mis fin à son emploi, l'Employeur doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé prévu à la clause 5-9.26.

5-9.34 Advenant des modifications au RQAP, à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N 1.1) ou à l'entente E-1 entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente relatives aux droits parentaux, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

5-10.00 Régime de congé à traitement différé (RCTD)

5-10.01 Le régime de congé à traitement différé (RCTD) a pour effet de permettre à un enseignant permanent à temps plein d'étaler son traitement d'une période de travail donnée sur une période plus longue comprenant la durée du congé. Ainsi, l'enseignant reçoit un traitement pendant la durée du congé.

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

5-10.02 L'enseignant qui désire bénéficier d'un congé à traitement différé doit en adresser la demande écrite à l'Employeur avant le 1^{er} avril et l'Employeur lui répond, par écrit, avant le 1^{er} juin qui suit. Le RCTD débute alors au cours de l'année scolaire ou de l'année de travail suivante.

Toutefois, l'Employeur applique les particularités suivantes :

- a) un maximum d'un (1) poste d'enseignant peut être en congé par année;
- b) advenant le cas où les demandes de congé à traitement différé entraînent le dépassement du maximum prévu au paragraphe a) précédent, le critère de l'ancienneté chez l'Employeur s'applique pour respecter ce maximum. Tout d'abord, l'Employeur respecte les contrats de RCTD déjà signés et entamés. Ceux-ci ont priorité. Par la suite, l'Employeur accorde le contrat de RCTD à l'enseignant le plus ancien, parmi les enseignants qui en ont fait la demande. De plus, un salarié enseignant qui a déjà bénéficié de ce congé doit, s'il y a lieu, céder son tour.

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

L'Employeur et l'enseignant remplissent et signent le contrat du RCTD prévoyant les termes et modalités relatifs au congé, selon le modèle à l'annexe F.

5-10.03

Période couverte par le présent article et retour au travail

- a) les dispositions du présent article peuvent s'appliquer à un enseignant donné pour une période de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans;
- b) cette période est ci-après appelée « le contrat »;
- c) après son congé, l'enseignant doit revenir au travail chez l'Employeur pour une période au moins égale à celle de son congé;
- d) 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 traitement a commencé à être différé;
- e) le congé ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soit.

5-10.04

Durée du congé à traitement différé et prestation de travail

- a) le congé à traitement différé est d'une (1) année de travail ou d'une demi-année (½) de travail; dans ce dernier cas, l'absence du travail doit être d'au moins six (6) mois consécutifs. Il s'agit donc des cent (100) premiers ou des cent (100) derniers jours de travail de l'année de travail;

- b) pendant le reste de la durée du contrat, la prestation de travail de l'enseignant est la même que celle de tout autre enseignant à temps complet;
- c) à son retour, l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la présente convention.

5-10.05 **Droits et avantages**

Pendant chacune des années scolaires visées par le contrat, l'enseignant ne reçoit qu'un pourcentage du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention.

Le pourcentage applicable est l'un des pourcentages indiqués à la clause 5-10.14 du présent article. Le pourcentage de traitement différé ne peut cependant excéder trente-trois et un tiers pour cent (33 $\frac{1}{3}$ %) par année civile.

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

- a) pendant le congé à traitement différé, l'enseignant n'a droit à aucune des primes ni à des suppléments prévus à sa convention. Pendant le reste de la durée du contrat, l'enseignant a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments qui lui sont applicables;
- b) chacune des années scolaires visées par le contrat vaut comme période de service aux fins des quatre (4) régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE, RRF et RRCE).

5-10.06 **Retraite, désistement ou démission de l'enseignant**

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

- a) l'enseignant n'a pas bénéficié du congé à traitement différé :
l'Employeur rembourse à l'enseignant la totalité du compte en fidéicommis.
- b) le congé à traitement différé est en cours :

l'Employeur rembourse à l'enseignant la totalité du compte en fidéicommiss.

- c) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux que l'enseignant aurait eus s'il n'avait jamais adhéré au contrat.

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

5-10.07 Renvoi de l'enseignant

Advenant le renvoi de l'enseignant, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les dispositions prévues à la clause 5-10.06 s'appliquent.

5-10.08 Congé sans traitement

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

Si le total d'une ou des absences sans traitement excède douze (12) mois, le contrat prend fin automatiquement et les dispositions prévues à la clause 5-10.06 s'appliquent.

5-10.09 Mise à pied de l'enseignant

Dans le cas où l'enseignant est mis à pied, le contrat prend fin à la date de la mise à pied et les dispositions de la clause 5-10.06 s'appliquent.

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

- a) l'enseignant mis à pied est rappelé au Collège la ou avant la première journée de travail suivant sa mise à pied;
- b) dans le cas du congé d'une (1) année, la date effective de la mise à pied coïncide avec le début de l'année du congé. Ainsi, la mise à pied devient effective seulement à la fin du congé à traitement différé.

1. si l'enseignant n'a pas déjà pris son congé à traitement différé les sommes accumulées dans le compte en fidéicommiss sont versées à l'enseignant sans être sujettes à une cotisation aux fins de régime de retraite, et toute pension d'invalidité à laquelle il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

5-10.10 **Accident du travail ou maladie professionnelle**

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, c. A-3001) s'applique et l'enseignant se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- a) suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail, étant entendu que le contrat prend fin après deux (2) ans de suspension et dans tel cas la clause 5-10.06 s'applique;
- b) mettre fin au contrat à la date de l'événement et les dispositions de la clause 5-10.06 s'appliquent.

5-10.11 **Décès de l'enseignant**

Advenant le décès de l'enseignant pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les dispositions prévues de la clause 5-10.06 s'appliquent.

5-10.12 **Congé de maternité, de paternité ou congé d'adoption**

- a) le congé à traitement différé ne peut être interrompu pour permettre la prise d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption;
- b) le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant et se termine avant le congé à traitement différé;

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

- c) le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant le congé à traitement différé et se continue au moment où débute le congé à traitement différé :

Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant choisit :

- soit de reporter le congé à traitement différé à une autre année de travail, sous réserve du paragraphe d) de la clause 5-10.03;
- soit de mettre fin au présent contrat, auquel cas les dispositions de la clause 5-10.06 s'appliquent.

5-10.13 **Pourcentages du traitement**

- a) Le congé est d'une demi-année ($\frac{1}{2}$) :

- si le contrat est de deux (2) ans : soixante-quinze pour cent (75 %) du traitement;
 - si le contrat est de trois (3) ans : quatre-vingt-trois virgule trente-quatre pour cent (83,34 %) du traitement;
 - si le contrat est de quatre (4) ans : quatre-vingt-sept virgule cinq pour cent (87,5 %) du traitement;
 - si le contrat est de cinq (5) ans : quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement.
- b) Le congé est d'une (1) année :
- si le contrat est de trois (3) ans : soixante-six virgule soixante-six pour cent (66,66 %) du traitement;
 - si le contrat est de quatre (4) ans : soixante-quinze pour cent (75 %) du traitement;
 - si le contrat est de cinq (5) ans : quatre-vingts pour cent (80 %) du traitement.

5-10.14 **Compte spécial en fidéicommiss**

Les montants différés par l'enseignant sont conservés par l'Employeur dans un compte spécial en fidéicommiss, au nom de l'enseignant, régi par les règles de la simple administration du bien d'autrui, énoncées au *Code civil du Québec* (L.Q., 1991, c. 64), tel qu'il a été convenu dans le contrat signé entre l'Employeur et l'enseignant dont le modèle apparaît à l'annexe F.

5-10.15 **Rôle de l'Employeur**

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

- la remise à l'enseignant des documents et des formulaires relatifs au RCTD;
- le précompte nécessaire sur le traitement des cotisations, des primes et des autres montants requis sur le traitement pendant la phase de travail du RCTD et la remise de ces sommes aux institutions concernées;
- la retenue des montants différés du salaire et la remise périodique de ces montants dans le compte en fidéicommiss prévu à cet effet;
- le versement par l'Employeur aux institutions concernées, pendant la phase de congé du RCTD, des cotisations applicables et autres

montants requis qui auront préalablement été prélevés du compte en fidéicommiss;

- la transmission des renseignements demandés pour la tenue à jour du dossier de l'enseignant participant.

L'Employeur s'engage à soumettre le présent RCTD au Conseil du trésor (Direction des régimes collectifs et de l'actuariat) aux fins de l'approbation en regard des lois de l'impôt du Québec et d'assujettissement à Retraite Québec. L'Employeur remet au Syndicat une copie de la confirmation écrite de l'enregistrement du présent régime de congé à traitement différé au Conseil du trésor.

5-10.16 En cas d'incompatibilité avec d'autres dispositions de la convention, les dispositions du présent article ont préséance.

5-11.00 Régime de retraite et retraite progressive

5-11.01 L'enseignant participe à l'un ou l'autre des régimes de retraite (RREGOP, RRE, RRF ou RRCE) administrés par Retraite Québec aux conditions et obligations qu'elle prévoit.

5-11.02 L'Employeur s'engage à percevoir les cotisations de tout enseignant qui contribue à l'un ou l'autre des régimes de retraite prévus à la clause précédente. L'Employeur fait régulièrement parvenir ces cotisations où il se doit et à qui de droit, le tout selon les prescriptions de la loi.

5-11.03 Retraite progressive

Le régime de mise à la retraite de façon progressive a pour effet de permettre à un enseignant de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le temps travaillé ne doit pas être inférieur à quarante pour cent (40 %) du temps travaillé par l'enseignant à temps plein.

5-11.04 Seul l'enseignant à temps plein ou l'enseignant à temps partiel dont la tâche est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la tâche d'un enseignant à temps plein participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RREGOP, RRE, RRF et RRCE) peut se prévaloir du régime de retraite progressive, et ce, une seule fois.

5-11.05 Aux fins du présent article, le mot « entente » signifie l'entente mentionnée à l'annexe G.

5-11.06 Pour se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, l'enseignant doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

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

- 5-11.07
- a) L'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit à l'Employeur avant le 1^{er} avril précédant l'année scolaire où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive.
 - b) La demande précise la période envisagée par l'enseignant pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le temps qu'il entend travailler au cours de chaque année visée.
 - c) En même temps que sa demande, l'enseignant fournit à l'Employeur une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

5-11.08 L'octroi d'une demande visant la mise à la retraite de façon progressive est du ressort de l'Employeur; cependant, dans le cas de refus, l'Employeur lui en fournit les raisons, si l'enseignant en fait la demande.

5-11.09 Sous réserve de la clause 5-11.03, l'Employeur peut modifier, pour une année visée par l'entente, la proportion de temps travaillé de l'enseignant pour tenir compte de l'organisation du Collège ou de l'enseignement; dans ce cas, la proportion de temps travaillé est celle qui se rapproche le plus de la proportion de temps travaillé prévue à l'entente ou convenue entre l'Employeur et l'enseignant.

Pendant la durée de l'entente, l'Employeur répartit la tâche de l'enseignant en tenant compte du pourcentage de temps travaillé ; la répartition peut être hebdomadaire, cyclique, mensuelle ou autre.

5-11.10 L'enseignant a droit à un pourcentage de traitement égal au pourcentage de la tâche qu'il assume par rapport à la tâche de l'enseignant à temps plein.

5-11.11 Les autres avantages monétaires comme ceux découlant des régimes d'assurance et des droits parentaux sont proportionnels au traitement versé.

5-11.12 Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible des années visées par l'entente, aux fins des régimes de retraite RREGOP, RRE, RRF et RRCE, est celui que

l'enseignant aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu du régime de retraite progressive.

- 5-11.13 La période couverte par l'entente vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite RREGOP, RRE, RRF et RRCE.
- 5-11.14 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant et l'Employeur doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si l'enseignant ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 5-11.15 Pendant la durée de l'entente, l'enseignant accumule son ancienneté et son expérience comme s'il ne s'était pas prévalu du régime de mise à la retraite de façon progressive.
- 5-11.16 L'enseignant a droit à tous les avantages de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent article et de l'entente.
- 5-11.17 Dans le cas où l'enseignant n'aurait pas droit à sa retraite à la fin de l'entente ou dans le cas où cette dernière est suspendue en raison de circonstances déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où l'enseignant aura droit à sa pension, même si la période devait excéder cinq (5) années.
- 5-11.18 Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.
- 5-11.19
- a) Advenant la retraite, la démission, la rupture de contrat, le renvoi, le non-réengagement, le décès de l'enseignant, la fin de la prolongation intervenue, en vertu le cas échéant, de la clause 5-11.17, l'entente prend fin à la date de l'événement.
 - b) Dans la mesure et aux fins prévues par règlement :
 1. l'entente devient nulle dans le cas où l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive au cours de la première année de l'entente;
 2. l'entente prend fin :
 - dans le cas où l'enseignant cesse volontairement de participer au régime de mise à la retraite de façon progressive plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente;

- dans le cas où l'enseignant et l'Employeur décident conjointement de mettre fin à l'entente plus d'un (1) an après la date fixée pour le début de l'entente.

c) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.

5-11.20 L'enseignant démissionne automatiquement et prend sa retraite à la fin de l'entente.

5-11.21 L'Employeur et l'enseignant signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et modalités relatives à la mise la retraite de façon progressive (rf. annexe G).

5-12.00 Congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel

5-12.01 Le Collège peut accorder à un enseignant permanent ou non permanent, qui en fait la demande avant le 1^{er} avril, un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel pendant une durée d'une (1) année de travail.

La direction du Collège répond à la demande, par écrit, avant le 1^{er} juin qui suit. S'il est octroyé, le congé sans traitement débute alors au début de l'année de travail suivante.

Toute demande de congé sans traitement ne peut être refusée par la direction du Collège sans motif valable.

5-12.02 Le congé sans traitement à temps plein d'une (1) année de travail est limité à un maximum d'un (1) enseignant par année de travail. Si plus d'un (1) enseignant en fait la demande, le Collège accorde le congé à celui qui possède le plus d'ancienneté.

Toutefois, la demande d'un enseignant qui a déjà bénéficié d'un congé sans traitement à temps plein est considérée en dernier lieu pour une période de trois (3) années après son retour au travail, à moins que cet enseignant soit le seul à en faire la demande pour une (1) année de travail visée pendant cette période de trois (3) années.

L'enseignant qui demande un congé sans traitement à temps plein a priorité sur l'enseignant déjà en congé sans traitement à temps plein qui demande une prolongation d'une (1) autre année de travail, selon la clause 5-12.03.

Les demandes de congé sans traitement à temps partiel pendant une durée d'une (1) année de travail sont accordées par la direction en tenant compte des besoins du Collège et de l'ancienneté des enseignants visés, et ce, si plus d'un enseignant en font la demande simultanément pour une (1) même année de travail.

5-12.03 Un congé sans traitement à temps plein peut être renouvelé par le Collège pour une (1) année de travail additionnelle.

5-12.04 Tout préavis de retour au travail ou toute demande de renouvellement d'un congé sans traitement à temps plein pour un maximum d'une (1) autre année de travail, doit être adressé au Collège avant le 1^{er} avril pour l'année de travail suivante.

5-12.05 Aux fins d'application du présent article, lorsque deux (2) ou plusieurs enseignants ont une ancienneté égale, l'enseignant qui a le plus d'expérience est réputé avoir le plus d'ancienneté et, à expérience égale, celui qui a le plus de scolarité est réputé avoir le plus d'ancienneté.

5-12.06 Durant un congé sans traitement, l'enseignant accumule son ancienneté comme s'il ne bénéficiait pas d'un congé sans traitement.

5-12.07 Durant un congé sans traitement à temps plein, l'enseignant conserve son expérience et, par conséquent, ne l'accumule pas.

5-12.08 Durant un congé sans traitement, l'enseignant qui le désire continue de bénéficier de l'assurance collective, à la condition d'assumer la totalité des primes exigibles, conformément aux dispositions prévues par le contrat d'assurance ainsi qu'aux clauses 5-6.03 et 5-6.07 de la présente convention.

5-12.09 Malgré les dispositions de la clause 5-12.02, le Collège peut, à sa discrétion, pour tout motif qu'il juge valable, accorder, sur demande d'un enseignant, un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel.

Le Collège se réserve un droit de refus lorsque l'enseignant qui demande un congé sans traitement désire occuper des fonctions d'enseignant dans un autre établissement d'enseignement directement en concurrence avec le Collège. Dans une telle situation, avant que le Collège ne puisse confirmer sa décision, la direction consulte le comité de relations du travail (CRT) sur cette demande.

5-12.10 Dans le cas d'octroi de congé sans traitement à temps partiel, l'enseignant est rémunéré au prorata de sa charge de travail. La direction du Collège et l'enseignant doivent s'entendre sur l'aménagement d'un tel congé.

5-12.11 .Au retour d'un congé sans traitement, l'enseignant occupe le poste ou les fonctions qu'il occuperait s'il était demeuré au service du Collège, sous réserve des dispositions relatives au surplus de personnel prévues aux articles 5-5.00 et 7-4.00.

5-13.00 Congé sans traitement pour occuper des fonctions hors de l'unité d'accréditation

5-13.01 Lorsqu'un enseignant pourvoit un poste au Collège autre que celui d'enseignant, notamment à titre de cadre ou de professionnel non enseignant (PNE), il a droit à un congé sans traitement pour occuper des fonctions hors de l'unité d'accréditation pour une durée maximale de deux (2) ans. Pendant ce congé, l'enseignant continue d'accumuler son ancienneté et conserve son expérience, à moins que cette dernière soit jugée pertinente par l'Employeur, auquel cas cette expérience est reconnue et continue de s'accumuler. De plus, pendant la durée du congé, si les dispositions du contrat le permettent, l'enseignant visé peut demeurer couvert par le régime d'assurance collective prévu à l'article 5-6.00.

Au terme du congé sans traitement prévu à la présente clause, l'enseignant doit démissionner de son poste ou, selon son choix, réintégrer ses fonctions d'enseignant, conformément aux dispositions de la convention. Toutefois, les parties aux présentes peuvent convenir, par entente particulière, d'une prolongation de ce congé d'une durée de deux (2) années.

Chapitre 6-0.00 Classement et échelles de traitement

6-1.00 Traitement, échelles de traitement, classement et scolarité

6-1.01 Traitement et échelles de traitement

Les enseignants du Collège sont rémunérés en fonction des articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 et 6-5.00 de l'entente E-1 (FSE-CSQ).

6-1.02 Les parties conviennent que les salaires et les montants forfaitaires seront ceux effectivement versés au secteur public de l'éducation à la même époque (rf. annexe H, à titre indicatif).

Cependant, seules les majorations à l'échelle de traitement, de l'entente E-1 (FSE-CSQ), faisant partie des subventions reçues par le Collège en début d'année scolaire seront effectivement versées.

Les autres ajustements salariaux ou montants forfaitaires seront seulement versés à partir de la première (1^{re}) journée de l'année scolaire suivante, et ce, sans effet rétroactif.

6-1.03 Entente concernant l'équilibre budgétaire du Collège

Si des coupures salariales s'imposent :

- a) suite à la remise des documents suivants au Syndicat :
 - états des résultats les plus récents;
 - états financiers les plus récents;
 - prévisions budgétaires mises à jour;
 - état de la clientèle pour l'année en cours et l'année à venir;
- b) suite aux travaux du CRT concernant les surplus de personnel ou les mises à pied;

l'Employeur contacte le Syndicat avant le 30 mai de l'année en cours.

6-1.04 Si des coupures salariales doivent être appliquées, les parties doivent rédiger et conclure une entente, d'une durée maximale d'un (1) an, pouvant être reconduite après que les clauses 6-1.03 et 6-1.04 aient été suivies.

6-2.00 Classement et scolarité

6-2.01 La classification des enseignants est établie selon le manuel officiel de classification du Ministère et cette classification est de la responsabilité de l'Employeur. En cas de mésentente, le dossier est soumis au comité de révision prévu aux articles 6-2.00 et 6-3.00 de l'entente E-1 (FSE-CSQ).

6-2.00 A Reconnaissance de l'expérience

6-2.01 A Aux fins d'application de la présente convention, constitue une (1) année d'expérience pour l'enseignant :

- a) une (1) année de travail pendant laquelle un enseignant a enseigné ou rempli une fonction pédagogique ou éducative pendant un minimum de cent quinze (115) jours dans une institution d'enseignement du Québec reconnue par le Ministère ou dans une institution d'enseignement sous autorité gouvernementale hors du Québec est reconnue comme une (1) année d'expérience;
- b) cependant, on reconnaît comme une (1) année d'expérience l'année de travail pendant laquelle un enseignant à temps complet n'a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative que pendant un minimum de quatre-vingt-dix (90) jours à cause de circonstances indépendantes de sa volonté, ou d'un congé relatif aux droits parentaux en vertu de l'article 5-9.00; seuls les jours de congés prévus à la convention collective FSE-CSQ (E-1) pour la durée qui est prévue, sont assimilés à des jours d'enseignement ou d'exercice d'une fonction pédagogique ou éducative.

6-2.02 A Le temps d'enseignement dans une institution visée au paragraphe a) de la clause 6-2.01 A comme enseignant à temps partiel ou enseignant remplaçant peut être accumulé pour constituer une (1) année d'expérience. Alors, le nombre de jours requis pour constituer une (1) année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours comme enseignant à temps complet.

Cependant, on ne peut commencer l'accumulation de jours pour constituer une nouvelle année d'expérience avant d'avoir complété cent trente-cinq (135) jours, quarante-cinq (45) jours de plus que le minimum requis pour constituer l'année d'expérience.

6-2.03 A Aux fins d'application de la clause 6-2.02 A, le nombre de jours pour chaque année de travail pris séparément se calcule de l'une des façons suivantes :

- a) en comptant les demi-journées et les journées d'enseignement selon la prestation de travail;

ou, selon le cas :

- b) en divisant par quatre (4) le nombre de périodes d'enseignement de soixante-dix (70) minutes (pour un total de deux cent quatre-vingt (280) minutes par jour) dans le cas d'une prestation de travail à titre d'enseignant remplaçant.

6-2.04 A L'exercice d'un métier ou d'une autre profession qui est en rapport avec la fonction que l'enseignant vient exercer au Collège peut, lors de son engagement, être considéré comme expérience d'enseignement selon les conditions établies à la convention collective E-1 (FSE-CSQ).

6-2.05 A En aucun temps, il n'est reconnu plus d'une (1) année d'expérience pour toute année de travail au cours de laquelle un enseignant a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique ni pour toute autre année pendant laquelle un enseignant a exercé un métier ou une profession qui est en rapport avec la fonction qu'il vient exercer au Collège.

6-2.06 A Les années additionnelles d'expérience sont reconnues pour chaque année au début de l'année de travail.

6-2.07 A Pour toute question relative à la reconnaissance de l'expérience, les parties conviennent de se référer aux autres dispositions prévues à l'article 6-5.00 de la convention collective E-1 (FSE-CSQ).

6-3.00 Traitement pour la surveillance de classe effectuée par un enseignant

6-3.01 L'enseignant qui effectue de la surveillance de classe reçoit le salaire suivant : zéro virgule trente-six dollars (0,36 \$) la minute. Ce salaire inclut l'indemnité de vacances prévue à l'article 74 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

Exemples :

1. Une période de suppléance de soixante-cinq (65) minutes et un battement de cinq (5) minutes = soixante-dix (70) minutes X zéro virgule trente-six dollars (0,36 \$) = vingt-cinq dollars et vingt cents (25,20 \$).
2. Une période de surveillance d'examen de cent quatre-vingts (180) minutes et un battement de cinq (5) minutes = cent quatre-vingt-cinq (185) X zéro virgule trente-six dollars (0,36 \$) = soixante-six dollars et soixante cents (66,60 \$).

6-4.00 Versement périodique du traitement

6-4.01 Les enseignants reçoivent leur salaire en vingt-six (26) versements égaux effectués par des dépôts directs.

6-5.00 Coupures de traitement

6-5.01 Si l'Employeur devait appliquer des coupures de traitement pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- une suspension sans traitement;
- une ou des absences non autorisées.

La coupure de traitement sera effectuée en utilisant l'équation suivante :

un quatre-vingt millième ($1/84\ 000$) multiplié par le traitement annuel de l'enseignant multiplié par le nombre de minutes de l'absence en lien avec la tâche assignée au Collège au moment de l'absence. (rf. clause 5-7.05).

Chapitre 7-0.00 Année et semaine régulière de travail – Tâche enseignante

7-1.00 Année de travail

7-1.01 L'Employeur établit, après consultation du comité de gestion, un calendrier scolaire n'ayant pas plus de deux-cents (200) jours de travail. Ce calendrier doit prévoir les cent quatre-vingts (180) jours de classe minimaux prévus au régime pédagogique et un maximum de vingt (20) journées pédagogiques.

7-1.02 Tâche annuelle

La tâche annuelle compte un maximum de quarante (40) semaines de travail (200 jours ÷ 5) d'une durée maximale de trente-cinq (35) heures chacune, pour un total de mille quatre cents (1 400) heures par année de travail.

7-2.00 Semaine régulière de travail

7-2.01 La semaine régulière de travail est de cinq (5) jours du lundi au vendredi et comporte un maximum de trente-cinq (35) heures de travail.

La semaine régulière de travail comporte les quatre (4) aspects suivants (rf. annexe D) :

- a) les tâches en présence élèves (TPE) d'un maximum de vingt-trois (23) heures au Collège ou dans un autre lieu désigné par l'Employeur;
- b) les tâches sans la présence des élèves (TSE) d'un maximum de quatre (4) heures au Collège ou dans un autre lieu assigné par l'Employeur;
- c) les tâches individuelles (TI) : Un maximum de trois (3) heures au Collège ou dans un autre lieu assigné par l'Employeur;
- d) Un maximum de cinq (5) heures au moment et dans un lieu choisi par l'enseignant.

7-2.02 Dérogation à la semaine régulière de travail

Il est possible pour l'Employeur pour la tenue d'événements annuels ou occasionnels de dépasser les vingt-sept (27) heures prévues en TPE et en TSE de la tâche hebdomadaire. Tel dépassement doit être compensé dans la tâche annuelle de l'enseignant (rf. annexe D).

Si un besoin non prévu par l'Employeur devait survenir après le 30 septembre de l'année en cours, pour la tenue d'évènements annuels ou occasionnels, dérogeant à la semaine régulière de travail, l'Employeur avise le ou les enseignants concernés vingt-quatre (24) heures à l'avance et ils conviennent ensemble de la compensation en reprise de temps ou en montant forfaitaire au taux horaire des enseignants visés.

7-3.00 Périodes d'affectation de la tâche

7-3.01 Affectation temporaire de la tâche en présence élèves (TPE)

a) Enseignants permanents :

- au plus tard le 31 mai de chaque année, l'Employeur devra avoir terminé la première (1^{re}) étape de l'affectation. (rf. clause 7-4.04)

b) Enseignants permanents qui n'ont pas obtenu une pleine tâche d'enseignement au paragraphe a) de la présente clause et les enseignants non permanents :

- au plus tard le 15 juin de chaque année, l'Employeur devra avoir terminé la deuxième (2^e) étape de l'affectation. (rf. clause 7-4.04)

c) Les enseignants permanents sur la liste de priorité :

- au plus tard le 30 juin de chaque année, l'Employeur devra signifier son intention de rappeler l'enseignant, par ordre d'ancienneté au Collège, pour l'année scolaire suivante.

7-3.02 Affectation finale de la tâche

Au plus tard le 15 septembre de l'année scolaire en cours, l'Employeur devra avoir terminé les affectations, à savoir les quatre (4) aspects de la tâche enseignante prévus à la clause 7-2.01.

7-3.03 Modification de la tâche après le 15 septembre de l'année en cours

L'Employeur peut modifier la tâche d'un enseignant, après consultation de celui-ci, jusqu'au 30 septembre de l'année en cours. Après le 30 septembre, la clause 7-2.02 s'applique.

7-4.00 Procédure d'affectation

7-4.01 Définition des départements

La procédure d'affectation est réalisée à l'intérieur des départements suivants :

- a) Français et « Dési »;
- b) Mathématiques/Sciences;
- c) Acquisition de langues : Anglais et Espagnol;
- d) Individu et Société, incluant :
 - Géographie;
 - Histoire;
 - Monde contemporain;
 - Sciences humaines (option);
 - Éducation financière.
- e) Arts, incluant :
 - Arts-plastiques;
 - Arts dramatique;
 - Création artistique.
- f) Éducation physique.

À la signature de la présente convention, les enseignants qui figurent dans plus de deux (2) départements à l'annexe C devront choisir un maximum de deux (2) départements d'appartenance.

Par la suite, seuls les enseignants figurant dans deux (2) départements devront choisir un (1) seul département d'appartenance à utiliser pour la procédure d'affectation.

Tout nouvel enseignant ou tout enseignant ne figurant que dans un seul département doit choisir une tâche dans son département d'appartenance ou dans le cas des nouveaux enseignants le département déterminé à l'embauche par l'Employeur.

7-4.02 Changement de département

Les enseignants peuvent demander à l'Employeur, avant le 30 avril, un changement de département à être reconnu comme le nouveau département d'appartenance pour la procédure annuelle d'affectation qui suivra. Tel changement est accepté ou refusé par l'Employeur.

7-4.03 **De l'ancienneté par département**

L'Employeur affiche au plus tard le 30 avril de chaque année, la liste d'ancienneté générale par département. Le rang de chaque enseignant y figurant est déterminé par son ancienneté générale au Collège.

7-4.04 **Étapes de l'affectation pour les enseignants permanents**

Première (1^{re}) étape

L'Employeur convoque, pour chacun des départements, une rencontre durant laquelle les enseignants concernés choisissent par ordre d'ancienneté dans leur département respectif, tels que définis à l'annexe C.

Le département respectif étant pour les enseignants figurant à plus d'un département celui qui sera choisi par l'enseignant concerné lors de la présente étape. Ainsi, les enseignants figurant à plus d'un département ne peuvent assister qu'à une seule réunion de département à la première (1^{re}) étape de l'affectation.

Les enseignants, selon leur rang dans le département, peuvent :

- a) combler leur tâche d'enseignement à temps plein pour un minimum de vingt-cinq (25) périodes d'enseignements et jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) périodes d'enseignement par cycle de dix (10) jours. Chaque période d'enseignement est d'une durée de soixante-dix (70) minutes;

ou

- b) choisir de ne pas combler ou de combler partiellement leur tâche d'enseignement, ce qui les amène à la deuxième (2^e) étape de la procédure d'affectation;

si l'enseignant ne peut combler sa tâche à temps plein dans son département ou si aucune période d'enseignement n'est disponible pour lui dans son département, cela l'oblige à passer par la deuxième (2^e) étape de la procédure d'affectation.

Deuxième (2^e) étape

Les périodes d'enseignement pouvant faire partie de la deuxième (2^e) étape de la procédure d'affectation sont les périodes non choisies par les enseignants à la première (1^{re}) étape ainsi que les périodes suivantes :

- Éthique et culture religieuse (ECR), Projet personnel ou tout autre cours ne faisant pas partie d'un département.

L'Employeur convoque chacun des enseignants, par ordre d'ancienneté au Collège, afin de combler leur tâche d'enseignement pour un minimum de vingt-cinq (25) périodes d'enseignement et jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) périodes d'enseignement par cycle de dix (10) jours. L'enseignant fait une proposition à l'Employeur, parmi les périodes restantes. L'Employeur accepte ou refuse telle proposition.

L'Employeur vise l'affectation d'une tâche d'enseignement d'un maximum de vingt-huit (28) périodes d'enseignement selon les critères de capacité des enseignants (rf. article 7-5.00).

Troisième (3^e) étape

L'Employeur doit procéder par ordre inverse d'ancienneté pour attribuer les périodes d'enseignement restantes afin de combler toute tâche n'ayant pas atteint le maximum de vingt-huit (28) périodes d'enseignement.

L'enseignant peut proposer à l'Employeur, afin de combler sa tâche pour un minimum de vingt-cinq (25) périodes ou un maximum de vingt-huit (28) périodes d'enseignement par cycle de dix (10) jours, résultant en une moyenne annuelle, de partager l'enseignement à être dispensé à un groupe-classe avec un autre enseignant pour qui la tâche d'enseignement n'est pas encore comblée. L'Employeur peut refuser un tel arrangement.

Le partage du groupe-classe peut s'effectuer en portion d'année scolaire (semestre) ou en partageant les périodes d'un cycle d'enseignement.

Si les multiples de périodes disponibles font en sorte que la tâche d'enseignement est sous le minimum de vingt-cinq (25) périodes ou dépasse le maximum de vingt-huit (28) périodes d'enseignement par cycle de dix (10) jours, l'Employeur n'est pas tenu de combler la tâche d'enseignement de l'enseignant concerné.

Quatrième (4^e) étape

L'Employeur affecte les périodes d'études de façon à combler la tâche d'enseignement pour un minimum de deux-mille-cent-vingt (2 120) minutes par cycle de dix (10) jours jusqu'à un maximum de deux-mille-cent-trente (2 130) minutes par cycle de dix (10) jours.

Exemple

Une tâche de vingt-cinq (25) périodes d'enseignement s'accompagne de huit (8) périodes d'étude à quarante (40) minutes et de deux (2) périodes d'étude de vingt-cinq (25) minutes pour un total de deux-mille-cent-vingt (2 120) minutes.

Une tâche de vingt-huit (28) périodes d'enseignement s'accompagne de quatre (4) périodes d'étude de quarante (40) minutes pour un total de deux mille cent vingt (2 120) minutes.

Une tâche de vingt-sept (27) périodes d'enseignement s'accompagne de six (6) périodes d'étude de quarante (40) minutes pour un total de deux-mille-cent-trente (2 130) minutes.

Si l'Employeur ne peut combler toutes les périodes d'étude, les périodes d'étude restantes sont attribuées afin de combler les autres tâches en présence élèves (TPE) à la cinquième (5^e) étape.

Cinquième (5^e) étape

Les étapes précédentes ayant servi à affecter la tâche d'enseignement, prévue en TPE, aux enseignants, la troisième (3^e) étape servira à affecter les autres tâches à être réalisées par l'enseignant dans l'année scolaire en cours (rf. clause 7-2.01).

Telles que :

- I. les autres tâches en présence élèves (TPE);
- II. les tâches sans la présence des élèves (TSE);
- III. les tâches individuelles (TI) découlant du TSE et du TPE sont réalisées par l'enseignant et n'ont pas à être assignées par l'Employeur.

Afin de réaliser cette affectation, la direction rencontre individuellement chaque enseignant avant le 15 septembre de chaque année scolaire (rf. clause 7-3.02). L'enseignant peut faire des propositions à l'Employeur concernant les activités autres que l'enseignement à être réalisées. L'Employeur est libre d'accepter ou de refuser telles propositions.

7-4.05

Affectation des enseignants permanents inscrits sur la liste de priorité (rf. clause 5-4.04)

Lorsqu'un enseignant permanent est rappelé selon les dispositions prévues aux clauses 5-4.04 et 7-3.01 c), l'Employeur doit lui proposer la tâche d'enseignement la plus complète possible, selon son rangement sur la liste d'ancienneté générale, et ce, en respectant les critères de capacité prévus à la clause 7-5.01.

Si l'Employeur a épuisé la liste de priorité ou qu'aucun enseignant y figurant ne répond aux critères de capacité de la clause 7-5.01, ou que l'enseignant exerce son droit de refus prévu à la clause 5-4.04, il peut procéder à l'embauche d'un enseignant qui n'est pas inscrit sur la liste de priorité.

Affectation des enseignants non permanents

À la suite de la procédure annuelle d'affectation de la tâche d'enseignement, indiquée à la clause 7-4.04, la direction du Collège attribue les tâches d'enseignement non comblées aux enseignants non permanents et procède, le cas échéant, à un affichage externe.

7-5.00 Critères de capacité

7-5.01 L'enseignant appelé à changer de discipline doit en avoir la capacité. Est réputé répondre aux exigences de la discipline l'enseignant qui répond à l'un des critères suivants :

- a) avoir un brevet spécialisé ou un certificat spécialisé pour la discipline visée, soit trente (30) à cent-vingt (120) crédits dans la discipline visée, obtenus lors de la formation initiale;
- b) avoir l'expérience d'enseignement d'au moins un (1) an et un (1) jour à temps complet, ou l'équivalent à temps partiel, dans la discipline visée à l'intérieur des cinq (5) dernières années;
- c) avoir complété quinze (15) crédits de spécialisation dans la discipline visée, dans le cadre d'un même programme d'études;
- d) exceptionnellement, si aucun enseignant ne répond à l'un des critères précédents, d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat, un enseignant peut être réputé répondre aux exigences de la discipline visée afin de combler un besoin temporaire, et ce, s'il possède des qualifications spécifiques ou s'il possède des connaissances particulières dans la discipline visée ou s'il a une expérience jugée pertinente.

7-6.00 Conditions particulières à la tâche

7-6.01 Frais de séjour et de repas

Les frais de séjour et de repas excluant les événements encadrés par le comité de perfectionnement des enseignants (rf. article 4-5.00) sont remboursés en totalité dans les trente (30) jours de la présentation des

pièces justificatives à l'Employeur, selon la politique en vigueur au Collège.

7-6.02 Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont remboursés selon la politique en vigueur au Collège.

7-6.03 Période de repas

La période de repas au Collège est d'un minimum de trente (30) minutes si la tâche hebdomadaire (rf. clause 7-2.01) le prévoit en date du 30 septembre de chaque année (rf. clause 7-3.03).

Chapitre 8-0.00 Cession ou modification des structures du Collège, fermeture du Collège

8-1.00 Cession ou modification des structures du Collège

8-1.01 Si l'Employeur projette d'opérer une cession ou un transfert de son institution scolaire à une corporation publique, semi-publique ou privée ou s'il procède à une modification de ses structures fondamentales d'enseignement entraînant la fermeture d'un niveau ou d'un degré, les problèmes qu'un tel transfert, cession ou modification peuvent soulever pour les membres du personnel enseignant sont obligatoirement étudiés par un comité formé de représentants du Collège et du Syndicat. Le Syndicat doit être avisé au moins six (6) mois avant la signature de tout accord ou avant que de nouvelles dispositions prennent effet.

8-1.02 Si, après étude par le comité Employeur-Syndicat, l'Employeur prend la décision de se départir de son institution scolaire par vente, cession ou autre transaction avec une corporation scolaire publique, semi-publique ou privée, une nouvelle corporation ou coopérative formée, dans l'intervalle, par le groupe des enseignants, peut alors faire une offre que l'Employeur analyse en priorité.

8-1.03 Fermeture du Collège

- a) Dans le cas de fermeture de l'institution, l'Employeur s'engage à aviser le Syndicat d'une telle éventualité trois (3) mois avant la fin de l'année scolaire d'une fermeture prévue pour l'année scolaire suivante.
- b) Advenant le cas où l'Employeur cesse d'offrir des activités d'enseignement ou ferme ses portes, les sommes accumulées par le comité de perfectionnement sont remises aux enseignants œuvrant au sein du Collège pour l'année en cours, et ce, au prorata de leur tâche.

8-1.04 Dans le cas de cession ou transfert, telle cession ou tel transfert ne peut être opéré que si l'acquéreur s'engage à reconnaître le Syndicat, la convention et à transférer à son emploi tous les enseignants permanents.

Chapitre 9-0.00 Procédure de règlement des griefs et des mécontentes, pouvoir de l'arbitre et dispositions particulières

9-1.00 Procédure de règlement des griefs

9-1.01 En vue de régler, dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue au présent article.

9-1.02 Dans les quarante (40) jours de calendrier scolaire¹⁴ de la connaissance des faits y donnant lieu, le Syndicat soumet le grief à l'Employeur par écrit (sous pli recommandé), par poste certifiée, ou par remise de main à main.

L'avis de grief doit contenir les faits qui sont à son origine, l'information disponible nécessaire à la compréhension et, à titre indicatif, les articles ou clauses impliqués et le correctif requis.

9-1.03 Le comité de relations du travail (CRT) se réunit dans les quinze (15) jours suivant la soumission du grief pour tenter de le régler.

Une entente écrite et signée par les parties à la suite de la réunion du comité a pour effet de régler ce grief.

9-1.04 À défaut d'entente entre les parties au comité de relations du travail (CRT), l'Employeur fournit au Syndicat sa décision écrite dans les trente (30) jours de la réception de l'avis de grief.

9-1.05 Les délais prévus au présent chapitre pour soumettre un grief à l'Employeur sont de rigueur à moins d'une entente écrite entre le Syndicat et à l'Employeur pour les prolonger.

9-2.00 Procédure d'arbitrage

9-2.01 Tout grief peut être déféré à l'arbitrage par le Syndicat, selon la procédure prévue au présent article.

9-2.02 Aux fins d'application du présent article, l'avis de grief prévu à la clause 9-1.02 constitue l'avis d'arbitrage. Toutefois, lorsque le Syndicat désire informer l'Employeur de son intention de soumettre un grief à l'arbitrage, il donne un avis écrit à cet effet à l'Employeur dès sa décision.

¹⁴ Aux fins d'application de la présente clause, les délais ne courent pas durant la période du 1^{er} juillet jusqu'à la date de la rentrée scolaire suivante.

- 9-2.03 Dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis écrit prévu à la clause 9-2.02, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique.
- À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une des parties peut demander au ministère du Travail d'en désigner un.
- 9-2.04 L'arbitre convient avec les parties du jour et de l'heure de l'audition. Il procède ensuite en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.
- 9-2.05 L'arbitre doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition 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. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.
- 9-2.06 La sentence arbitrale est motivée, rendue par écrit et signée par l'arbitre : copie de la sentence arbitrale est expédiée au même moment à chacune des parties.
- 9-2.07 La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties et doit être exécutée au plus tard trente (30) jours après avoir été rendue.
- 9-2.08 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il ne peut, par sa décision à l'égard d'un grief, modifier, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention.
- 9-2.09 L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux prévu au *Code du travail* (RLRQ, c. C-27) à compter du dépôt du grief, sur toute somme due en vertu de sa sentence.
- 9-2.10 S'il s'agit d'un grief se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération, le délai prévu à la clause 9-1.02 est prolongé à quatre-vingt-dix (90) jours.
- S'il est décidé que le grief est bien fondé, l'enseignant a droit à une récupération du montant dû et cette rétroaction sera assujettie aux délais prévus au *Code du travail* (RLRQ, c. C-27).
- 9-2.11 L'enseignant qui a cessé d'être à l'emploi du Collège conserve son droit au grief relativement aux sommes qui pouvaient lui être dues à son départ. Ce droit s'exerce conformément aux dispositions prévues à la convention.
- 9-2.12 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à cinquante pour cent (50 %) par l'Employeur et à cinquante pour cent (50 %) par le Syndicat.

- 9-2.13 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, y compris ses frais de représentants (procureurs) et témoins experts, le cas échéant.
- 9-2.14 Les séances d'audition se tiennent en général dans les locaux du Collège, à moins que les parties n'en décident autrement. Dans ce dernier cas, les frais de location de locaux, s'il en est, sont partagés selon la répartition prévue à la clause 9-2.12.

Chapitre 10-0.00 Dispositions générales

10-1.00 Annexes

10-1.01 Les annexes de la présente convention en font partie intégrante. Elles peuvent faire l'objet d'un grief.

10-2.00 Nullité d'une clause

10-2.01 Toute clause de la présente convention qui viendrait en contravention avec une loi actuellement en vigueur est nulle et non avenue. La nullité d'une telle clause n'entraîne pas la nullité de la convention en son entier.

10-3.00 Prolongation de la convention

10-3.01 À l'expiration de la présente convention, les dispositions de la présente convention seront appliquées jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

10-4.00 Durée de la convention

10-4.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif sauf pour les dispositions à l'effet contraire.

10-4.02 La présente convention se termine le 30 juin 2020 ou avec la signature d'une prochaine convention.

Cependant, le ou vers le 1^{er} avril 2020, les parties pourront convenir, par le biais d'une lettre d'entente, de prolonger la présente convention jusqu'au 30 juin 2021.

10-5.00 Impression de la convention

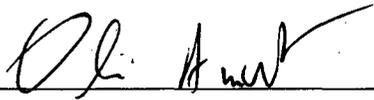
10-5.01 Le texte intégral et définitif de la présente convention doit être porté à la connaissance des enseignants. Ce texte est imprimé par le service de reprographie de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et les coûts d'impression sont à la charge complète du Syndicat. Le nombre de copies effectuées sera de quinze (15). Par la suite, en cours de convention, et selon les besoins, l'Employeur assumera à ses frais la reprographie des copies supplémentaires de la présente convention.

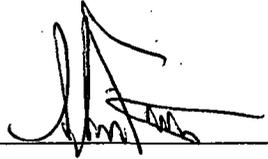
Une copie de la présente convention est distribuée sous format fichier électronique (rf. fichier PDF) et sera accessible sur « Google Drive ».

En foi de quoi, les parties ont signé à Sherbrooke ce 18^e jour du mois de juin 2019.

Le Collège du Mont-Sainte-Anne

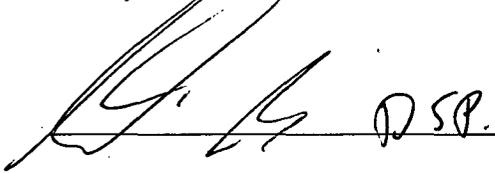
Le Syndicat des enseignantes et
enseignants du Collège du Mont-
Sainte-Anne (CSQ)

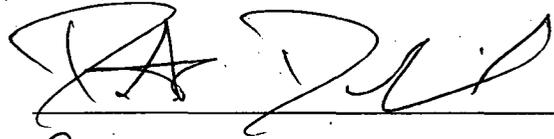


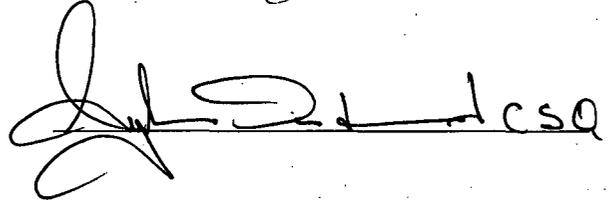




Christiane Joubert






_____ CSQ

Annexe A Certificat d'accréditation

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL (Division des relations du travail)

Région : Estrie
Dossier : CQ-2018-2000
Dossiers accréditation : AQ-2001-9890 (AM-1001-4419)
Québec, le 22 juin 2018

AGENTE DE RELATIONS DU TRAVAIL : Julie Béland

Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège du Mont-Sainte-Anne (CSQ)
Partie demanderesse

c.

Syndicat de l'enseignement de l'Estrie
Partie défenderesse

et

Collège du Mont-Sainte-Anne
Employeur

DÉCISION RECTIFIÉE

Le texte original a été corrigé le 15 octobre 2018 et la description des correctifs est annexée à la présente version.

[1] Le 1 mai 2018, **Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège du Mont-Sainte-Anne (CSQ)** dépose une requête en vertu de l'article 25 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, le Code, pour représenter, chez l'employeur :

Annexe A Certificat d'accréditation (suite)

CQ-2018-2000

2

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

- [2] Par une décision rendue le 29 juillet 1966, **Syndicat de l'enseignement de l'Estrée** représente, chez l'employeur :

« Tous les enseignants salariés au sens du code du travail. »

- [3] Par document reçu le 15 mai 2018 et versé au dossier, le Tribunal est informé que **Syndicat de l'enseignement de l'Estrée** ne fait aucune intervention dans le dossier.

- [4] Il y a accord entre l'employeur et le **Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège du Mont-Sainte-Anne (CSQ)** sur l'unité de négociation décrite ci-dessous et sur les personnes qu'elle vise :

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

- [5] L'examen du dossier d'accréditation indique que les conditions prévues au Chapitre II du Code sont satisfaites et que **Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège du Mont-Sainte-Anne (CSQ)** est la seule association à jouir du caractère représentatif requis par la loi.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

RÉVOQUE l'accréditation accordée à **Syndicat de l'enseignement de l'Estrée** le 29 juillet 1966

(AM-1001-4419);

ACCRÉDITE **Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège du Mont-Sainte-Anne (CSQ)** pour représenter :

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

Dé : **Collège du Mont-Sainte-Anne**
2100, chemin de Sainte-Catherine
Sherbrooke (Québec) J1N 3V5

Annexe A Certificat d'accréditation (suite)

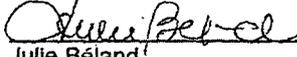
CQ-2018-2000

3

Établissement visé :

2100, chemin de Sainte-Catherine
Sherbrooke (Québec) J1N 3V5

AQ-2001-9890.


Julie Béland

M^e Stéphane Lapointe
BARABÉ CASAVANT
Pour la partie demanderesse

M. Hugues Beaudoin
Pour la partie défenderesse

M^e Charles Gaulin
MONTY SYLVESTRE, CONSEILLERS JURIDIQUES INC.
Pour l'employeur

/nb

Rectifications apportées le 15 octobre 2018 :

Le nom de la partie demanderesse « **Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Mont-Sainte-Anne (CSQ)** » a été modifié pour « **Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège du Mont-Sainte-Anne (CSQ)** ».

Annexe B Formulaire de demande d'adhésion au Syndicat



FORMULAIRE DE DEMANDE D'ADHÉSION AU SYNDICAT

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

Nom _____

Prénom _____

Adresse à domicile _____

Code postal _____ Téléphone () _____

Je donne librement mon adhésion au Syndicat :

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

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

le _____ 20 _____

SIGNATURE DU MEMBRE

TÉMOIN

Annexe C Liste d'ancienneté générale classée par département au 30 juin 2018*

Nom	Prénom	Ancienneté en années et en jours	Département	Statut
		32,00	Individu et Société	Permanent
		27,00	Mathématiques/Sciences	Permanent
		16,59	Mathématiques/Sciences	Permanent
		15,00	Éducation physique Mathématiques/Sciences	Permanent
		12,75	Français et « Desi »	Permanent
		11,00	Acquisition de langues	Permanent
		10,00	Éducation physique	Permanent
		10,00	Éducation physique	Permanent
		8,53	Individu et Société Mathématiques/Sciences Arts	Permanent
		7,23	Éducation physique	Permanent
		6,28	Acquisition de langues	Permanent
		4,66	Individu et Société	Permanent
		2,00	Français et « Desi »	Permanent
		10,00		Non permanent
		3,00		Non permanent
		2,00		Non permanent
		1,00		Non permanent
		0,00		Non permanent
		0,00		Non permanent
		0,00		Non permanent
		0,00		Non permanent
		0,00		Non permanent
		0,00		Non permanent
		0,00		Non permanent

*Mise à jour le 15 avril 2019

Annexe D Tâches modifiées

Tâches en présence élèves (23 h / sem. à l'école)	Tâches sans les élèves (4 h / sem. à l'école)	Tâches individuelles (3 h / sem. à l'école)	Tâches individuelles (5 h / sem. dans un lieu choisi par l'enseignant)
<p>1. Enseignement, cours et leçons :</p> <p>28 périodes / cycle de 10 jours (70 min. / période) 1 960 min / 10 jours</p> <p>Donc, 17 h 20 par 5 jours (moyenne hebdomadaire)</p> <p>1.1 Études (le nombre de minutes est variable)</p> <p>Total : 2 080 min / 10 jours</p>	<p>1. 20 journées pédagogiques 6 h X 20 journées Donc : 6 h X 20 journées = 120 heures par année</p> <p>2. Comités et tâches issues des comités (ex. secrétariat d'un comité)</p> <ul style="list-style-type: none"> - issus du parascolaire - issus de la convention collective - besoins rencontrés de professionnels - fonctionnement de l'école - rencontres entre les enseignants (niveau, département, assemblées générales, etc.) 	<p>1. Planification, évaluation, correction</p> <p>2. Préparation des bulletins</p>	<p>1. Planification, évaluation, correction</p> <p>2. Préparation des bulletins</p>
<p>3. Rencontre avec les élèves : (variable)</p> <ul style="list-style-type: none"> - disciplinaire - tutorat / titulariat 	<p>3. Événements annuels</p> <ul style="list-style-type: none"> - formation - financement - examens d'admission - golf - bulletins et rencontres de parents 	<p>3. Appels aux parents</p>	<p>3. Appels aux parents</p>
<p>4. Battements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - accueil / déplacements - surveillance lors des déplacements de l'enseignant avec ou sans élèves - surveillance des élèves 	<p>4. Rencontre avec la direction</p> <ul style="list-style-type: none"> - supervision / évaluation - cas d'élèves : 	<p>4. Autres tâches réalisées par l'enseignant seul</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation des activités - mandats issus des comités : 	<p>4. Autres tâches réalisées par l'enseignant seul</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation des activités - mandats issus des comités :

Annexe D Tâche modifiée (suite)

Tâches en présence élèves (23 h / sem. à l'école)	Tâches sans les élèves (4 h / sem. à l'école)	Tâches individuelles (3 h / sem. à l'école)	Tâches individuelles (5 h / sem. Dans un lieu choisi par l'enseignant)
<p>5. Parascolaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - activités étudiantes variables 	<p>5. Autres tâches sans les élèves</p> <ul style="list-style-type: none"> - rencontres de parents en individuel - reconnaissance planifications multiples (plus 3 planifications) - reconnaissance nombre élevé d'élèves par groupe (plus de 35 élèves) - accueil des stagiaires - temps de déplacement d'un lieu à l'autre quand le déplacement est exigé par l'Employeur 	<p>5. Autres tâches réalisées par l'enseignant seul</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation des activités 	<p>5. Autres tâches réalisées par l'enseignant seul</p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation des activités - accueil des stagiaires
<p>Total :</p> <p>23 heures par semaine X 36 semaines = 792 heures par année de tâche en présence élèves</p> <p>Donc : 624 heures en tâche d'enseignement et 168 heures autres tâches en présence élèves</p>	<p>Total :</p> <p>4 heures X 36 semaines = 180 heures par année</p> <p>et</p> <p>20 journées pédagogiques X 6 heures = 120 heures par année,</p> <p>Donc : 300 heures par année de tâche sans les élèves</p>	<p>Total :</p> <p>3 heures X 36 semaines = 108 heures par année de tâche individuelle à faire à l'école</p>	<p>Total :</p> <p>5 heures X 40 semaine = 200 heures de tâches individuelles dans un lieu choisi par l'enseignant</p>
<p>Grand total : 1 400 heures par année</p>			

Annexe E Contrat d'engagement**Collège du Mont-Sainte-Anne****(ci-appelé « l'Employeur »)****Et****Nom de l'enseignant****(ci-appelé « l'enseignant »)**

L'Employeur et l'enseignant à temps _____ déclarent et conviennent de ce qui suit :

I. Obligations de l'enseignant

- a) L'enseignant s'engage, par les présentes, à toutes fins que de droit, à enseigner à temps _____ et plus particulièrement et entre autres tâches, à remplir les fonctions suivantes :
1. préparer et présenter ses cours et ses leçons dans les limites des programmes autorisés;
 2. évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à l'autorité compétente de l'institution et aux parents;
 3. collaborer avec les autres enseignants et non-enseignants du Collège en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
 4. surveiller la conduite des élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
 5. participer durant l'horaire des élèves aux réunions en relation avec son travail.
 6. L'enseignant convient de se conformer à la loi, aux règlements du Ministère et aux résolutions, directives, règlements actuels et à venir de l'Employeur.
- b) À la demande de l'Employeur, l'enseignant s'engage à fournir un certificat médical attestant qu'il n'est atteint d'aucune infirmité ou maladie le rendant inapte à l'enseignement.

L'enseignant s'engage à fournir sans délai à l'Employeur toutes les autres informations et certificats requis par lui.

II. Obligation du Collège

L'Employeur s'engage à verser à l'enseignant le traitement annuel de _____ \$.

III. Dispositions générales

- a) Ce contrat d'engagement prend effet à compter du 1^{er} juillet 20__ et se termine le 30 juin 20__.
- b) L'enseignant a droit à deux (2) mois annuels de vacances payés pendant les mois de juillet et août. La paie de vacances est comprise dans le traitement prévu à ce contrat. (rf. obligation de l'Employeur). Cependant, l'enseignant qui cesse d'être à l'emploi du Collège avant la fin de l'année scolaire, pour quelque raison que ce soit, reçoit à titre de traitement de vacances, un cinquième (1/5) du salaire total qu'il a gagné entre la date où il a commencé à travailler et la date de son départ.
- c) Le présent contrat se renouvellera automatiquement à moins que l'une des parties n'avise l'autre, par écrit, de ne pas le renouveler ou d'y apporter des modifications avant son expiration.
- d) Pour l'enseignant remplaçant, ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ 20__ et se termine à la date de retour de l'enseignant remplacé (nom : _____) ou au plus tard le 30 juin 20__.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sherbrooke, ce ___^e jour du mois de _____ 20__.

Collège du Mont-Sainte-Anne

Direction générale

L'enseignant

Témoin

c.c. Syndicat

Annexe F Conditions et modalités relatives au congé à traitement différé

Entente intervenue

Entre

Le Collège du Mont-Sainte-Anne (désigné ci-après « l'Employeur »)

Et

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

(Désigné ci-après « l'enseignant »)

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

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

_____-_____
_____-_____
_____-_____
_____-_____
_____-_____
_____-_____

1.2 Le congé à traitement différé sera de _____ année scolaire et sera pris les _____ jours de travail de l'année scolaire _____

1.3 Congé à traitement différé

Périodes scolaires affectées			
Date de début	Date de fin	Période / temps	% de traitement reçu (voir la clause 5-10.14)
Nombre de paie de l'année scolaire			

Périodes scolaires affectées		Période / temps	Traitement pendant la période de congé à traitement différé
Date de début	Date de fin		Montant accumulé dans le compte (en soustrayant les frais d'administration et les déductions) divisé par le nombre de périodes de paie.
Nombre de paie de l'année scolaire	Nombre de paie de l'année scolaire		

2. Condition d'admissibilité

L'entente respecte les conditions d'admissibilité pour se qualifier à titre de « régime ou d'arrangement prescrit » pour l'application des lois fiscales.

3. Modalités de participation

3.1 Traitement

Pendant chacune des années scolaires visées par l'entente, l'enseignant reçoit pendant la période d'échelonnement, le pourcentage du traitement auquel il aurait droit, selon le tableau à 1. 3 du présent contrat.

3.2 Droits et avantages

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

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

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

3.3 Obligations fiscales

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

3.4 Compte spécial en fidéicommiss et rôle et responsabilités de l'Employeur

- 3.4.1 Toute somme prélevée du salaire de l'enseignant en application de la présente est versée par période de paie dans un compte particulier en fidéicommiss ouvert au nom de l'Employeur et portant le numéro _____ à (nom de l'institution financière) et, toute somme déposée dans ce compte appartient à l'enseignant.
- 3.4.2 Les intérêts provenant de ce compte sont aussi la propriété de l'enseignant et tous les frais d'opérations et administratifs de ce compte sont prélevés à même les sommes du compte.
- 3.4.3 À tous les six (6) mois pendant la durée de l'entente, l'Employeur remettra à l'enseignant une copie du relevé de compte en fidéicommiss. De plus, l'enseignant peut, à tout moment, examiner les livres et les pièces justificatives se rapportant à l'administration du compte en fidéicommiss ouvert à son nom tel que le prévoit l'article 1354 C.c.Q.
- 3.4.4 Pendant le congé à traitement différé de l'enseignant, l'Employeur récupérera (par période de paie habituelle) progressivement du compte, les sommes qui seront versées à l'enseignant à titre de traitement, conformément aux dispositions de la convention, notamment, des articles 5-10.00 et suivantes.

- 3.4.5 Si une grève ou un lock-out est déclenché pendant le congé à traitement différé, l'enseignant continue de recevoir les sommes qui lui sont dues comme s'il n'y avait pas de grève ou de lock-out.
- 3.4.6 L'Employeur ne pourra utiliser les sommes déposées dans ce compte autrement qu'en conformité avec les dispositions de l'entente et de la convention.
- 3.4.7 La cessation d'exploitation du Collège constitue une cause de terminaison des fonctions de l'Employeur comme administrateur du compte en fidéicommiss et donne droit à l'enseignant de revendiquer la remise des sommes administrées.
- 3.4.8 En vertu de l'article 45 du *Code du travail* (RLRQ, c.C-27), la cessation d'exploitation du Collège à un nouvel employeur lie celui-ci à la présente convention et à la présente entente.
- 3.4.9 Le compte spécial en fidéicommiss est régi par les règles d'administration du bien d'autrui, énoncées au *Code civil du Québec* (L.Q., 1991, c.64).
- 3.4.10 L'enseignant peut recourir aux procédures du règlement des griefs et d'arbitrage pour tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de ces dispositions.

En foi de quoi les parties ont signé :

Pour l'Employeur

Date

L'enseignant

Date

c.c. Syndicat

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

Entente intervenue

Entre

_____ (désigné ci-après « l'Employeur »)

Et

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Objet : Régime de mise à la retraite de façon progressive

1. Période de mise à la retraite

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

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 5-11.17 et 5-11.18.

2. Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé par l'enseignant est égal au pourcentage suivant du temps travaillé par l'enseignant à temps plein pour chaque année visée :

Pour l'année scolaire _____ : _____ %

Malgré l'alinéa précédent, l'Employeur et l'enseignant peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le temps travaillé ne soit pas inférieur à quarante (40 %) du temps travaillé par l'enseignant à temps plein.

Le présent paragraphe 2 s'applique sous réserve du premier alinéa de la clause 5-11.09. L'enseignant a fourni une attestation de Retraite Québec (rf. clause 5-11.07 c)).

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

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

Pour l'Employeur

L'enseignant

c.c. Syndicat

Annexe H Échelles annuelles de traitement applicables à l'enseignant à temps plein (à titre indicatif, rf. clauses 6-1.03 et 6-1.04)

Préambule, application de la clause de parité salariale avec les enseignants des commissions scolaires du secteur public (rf. article 6-1.00, Traitement, échelles de traitement)

Modalités particulières liées aux conventions collectives 2015-2020 du secteur public intervenues entre :

- La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente (rf. FSE-CSQ) et le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) (E-1).

1. Majoration des salaires

Les échelles annuelles de traitement applicables pour le personnel enseignant des commissions scolaires sont modifiées par une majoration salariale équivalente à deux virgule cinq pour cent (2.5 %) liée à l'intégration à la nouvelle structure salariale au 2 avril 2019.

2. Montant forfaitaire

La convention collective 2015-2020 visant le personnel enseignant des commissions scolaires francophones (rf. FSE-CSQ) prévoit le versement d'un deuxième (2^e) montant forfaitaire calculé en fonction d'un demi pour cent (0,5 %) du salaire moyen du secteur public (soit l'équivalent et d'un maximum de deux cent quatre-vingt-douze dollars et vingt-et-un cents (292,21 \$)). Ce montant forfaitaire sera payé au prorata de la tâche éducative effectuée entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020. Son versement sera calculé en fonction des paramètres et des modalités énoncés à la convention collective 2015-2020 ci-dessus mentionnée. Ce montant sera versé sur la paie des enseignants dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le 1^{er} avril 2020, et ce, en tenant compte des dispositions de la clause 6-1.04.

Annexe H Échelles annuelles de traitement applicables à l'enseignant à temps plein (à titre indicatif, rf. clauses 6-1.03 et 6-1.04) (suite)

20 JUN 13 PM 2:13

Échelons¹⁵	Traitement enseignants commissions scolaires 2 avril 2019¹⁶
Majoration	2,5 %
1	42 431
2	44 235
3	46 115
4	48 074
5	50 118
6	52 248
7	54 468
8	56 783
9	59 196
10	61 712
11	64 335
12	67 069
13	69 920
14	72 891
15	75 989
16	79 218
17	82 585

¹⁵ L'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :
2 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
4 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
6 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus sans doctorat de 3^e cycle;
8 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus avec doctorat de 3^e cycle.

¹⁶ Conformément aux dispositions en vigueur dans les commissions scolaires du secteur public, lire au tableau le taux de traitement à compter du 142^e jour de travail de l'année de travail 2018-2019 au lieu du 2 avril 2019.

