

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

**LE SYNDICAT
DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS
DU COLLÈGE LASALLE – CSN**

ET

LE COLLÈGE LASALLE INC.

2015-2020

TABLE DES MATIÈRES

DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES	7
ARTICLE 1 — BUT DE LA CONVENTION.....	7
ARTICLE 2 — DÉFINITIONS.....	7
CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	15
ARTICLE 3 — CHAMP D'APPLICATION	15
3-1.00 JURIDICTION	15
3-2.00 SOUS-CONTRATS	15
ARTICLE 4 — RECONNAISSANCE ET DROITS DE LA PERSONNE	16
4-1.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	16
4-2.00 ENTENTE INDIVIDUELLE.....	16
4-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE	16
4-4.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	17
4-5.00 HARCÈLEMENT SEXUEL.....	17
PRÉROGATIVES SYNDICALES	18
ARTICLE 5 — RÉGIME SYNDICAL.....	18
5-1.00 ADHÉSION SYNDICALE	18
5-2.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES.....	18
5-3.00 INFORMATIONS TRANSMISES AU SYNDICAT.....	19
ARTICLE 6 — LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	20
6-1.00 AFFICHAGE	20
6-2.00 UTILISATION DES LOCAUX	20
6-3.00 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	20
6-4.00 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	21
6-5.00 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	22
6-6.00 CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	22
6-7.00 COMITÉ DE NÉGOCIATION	23
6-8.00 LIBÉRATION POUR FONCTION SYNDICALE.....	23
RELATIONS DE TRAVAIL	25
ARTICLE 7 — DROITS DE LA DIRECTION.....	25
ARTICLE 8 — COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	25
8-1.00 DÉFINITION.....	25
8-2.00 COMPOSITION.....	25
8-3.00 RÈGLES DE PROCÉDURE.....	25

ARTICLE 9 — PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	27
9-1.00 DÉFINITION DU GRIEF	27
9-2.00 PREMIÈRE ÉTAPE : DÉPÔT DU GRIEF	27
9-3.00 DEUXIÈME ÉTAPE : L'ARBITRAGE	28
9-4.00 POUVOIRS DE L'ARBITRE	29
9-5.00 FRAIS D'ARBITRAGE.....	30
9-6.00 MÉDIATION.....	30
9-7.00 DÉLAIS DE RIGUEUR	30
ARTICLE 10 — MESURES DISCIPLINAIRES	31
10-1.00 IMPOSITION D'UNE MESURE DISCIPLINAIRE	31
10-2.00 DÉMISSION	32
10-3.00 AVEU SIGNÉ.....	33
10-4.00 DÉLAI DE PÉREMPTION.....	33
10-5.00 DÉLAIS DE RIGUEUR	33
10-6.00 DOSSIER PERSONNEL	33
10-7.00 FARDEAU DE LA PREUVE.....	35
10-8.00 DROITS DE L'ENSEIGNANT.....	35
CONDITIONS D'EMBAUCHE	36
ARTICLE 11 — ENGAGEMENT.....	36
11-1.00 ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANT.....	36
11-2.00 CONTRAT D'ENGAGEMENT	37
11-3.00 DÉTERMINATION DES BESOINS D'EFFECTIFS ENSEIGNANTS.....	38
11-4.00 TABLEAU DES DISCIPLINES.....	38
11-5.00 AJOUT DE COURS DANS SA DISCIPLINE.....	39
11-6.00 AJOUT D'UNE NOUVELLE DISCIPLINE	40
11-7.00 RETRAIT D'UNE DISCIPLINE.....	41
11-8.00 AFFICHAGE DE POSTE	41
11-9.00 REMPLACEMENT TEMPORAIRE.....	42
11-10.00 CANDIDATURE ET ATTRIBUTION DU POSTE OU DU REMPLACEMENT TEMPORAIRE	43
11-11.00 ÉVALUATION FORMATIVE ET ADMINISTRATIVE DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS	43
ARTICLE 12 — ANCIENNETÉ	46
12-1.00 DÉFINITION.....	46
12-2.00 CALCUL DE L'ANCIENNETÉ.....	46
12-3.00 CUMUL DE L'ANCIENNETÉ.....	46
12-4.00 CONSERVATION DE L'ANCIENNETÉ.....	47

12-5.00	PERTE DE L'ANCIENNETÉ	48
12-6.00	LISTE D'ANCIENNETÉ.....	48
ARTICLE 13 — ACQUISITION DE LA PERMANENCE ET MISE À PIED.....		49
13-1.00	ACQUISITION DE LA PERMANENCE	49
13-2.00	RÉDUCTION DE CHARGE TEMPORAIRE	49
13-3.00	DÉFINITION DE LA MISE À PIED	50
13-4.00	PROCÉDURE DE MISE À PIED.....	50
13-5.00	PRIME DE SÉPARATION et non-réengagement	52
13-6.00	PROCÉDURE DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	53
CONGÉS, DROITS PARENTAUX ET FORMATION		55
ARTICLE 14 — FÉRIÉS, VACANCES, DROITS PARENTAUX ET AUTRES CONGÉS.....		55
14-1.00	CONGÉS FÉRIÉS	55
14-2.00	VACANCES ESTIVALES	55
14-3.00	CONGÉS SPÉCIAUX	56
14-4.00	DROITS PARENTAUX.....	58
	SECTION I – CONGÉ DE MATERNITÉ	59
	SECTION II – CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT ..	66
	SECTION III – AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX	67
	SECTION IV – ADOPTION ET PATERNITÉ	68
	SECTION V – AUTRES CONGÉS PARENTAUX	72
	SECTION VI – DISPOSITIONS DIVERSES	73
14-5.00	CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION	74
14-6.00	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	75
14-7.00	CHARGE PUBLIQUE	79
14-8.00	POSTE AU PRORATA.....	80
14-9.00	ÉCHANGES AVEC UNE INSTITUTION D'ENSEIGNEMENT HORS QUÉBEC	81
ARTICLE 15 — FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT		83
15-1.00	RECONNAISSANCE	83
15-2.01	BUDGET ALLOUÉ	83
15-3.01	GRATUITÉ DES COURS DISPENSÉS PAR LE COLLÈGE	83
15-4.00	REMBOURSEMENT DES FRAIS DE PERFECTIONNEMENT.....	83
15-5.00	COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT.....	85
15-6.00	CONGÉ POUR PERFECTIONNEMENT OU POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES.....	86
SANTÉ ET SÉCURITÉ, BANQUE DE CONGÉS ET ASSURANCE		88
ARTICLE 16 — SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET CONGÉS DE MALADIE		88

SECTION I — SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	88
16-1.00 ENGAGEMENT DES PARTIES	88
16-2.01 RÉGIME DE LA CNESST	88
16-3.01 DISPOSITIONS DIVERSES	88
SECTION II — BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE OU D'ACCIDENT	89
16-4.00 BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE OU D'ACCIDENT	89
16-5.00 CUMUL DES CONGÉS DE MALADIE ET D'ACCIDENT	90
16-6.00 AJUSTEMENT AU DÉPART OU EN CAS D'INACTIVITÉ	91
16-7.00 REPRISE DE TEMPS	91
SECTION III — RÉGLEMENTATION DES ABSENCES	92
16-8.00 AVIS EN CAS D'ABSENCE	92
16-9.00 CERTIFICAT MÉDICAL	92
SECTION IV — ASSURANCE COLLECTIVE	92
16-10.00 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	92
16.11.00 ADMINISTRATION DU RÉGIME	93
16-12.00 COMITÉ CONJOINT	93
16-13.00 DÉLAI DE CARENCE	94
CHARGE D'ENSEIGNEMENT	95
ARTICLE 17 — LA TÂCHE D'ENSEIGNANT	95
17-1.00 RATTACHEMENT À UN PROGRAMME D'ENSEIGNEMENT	95
SECTION I — LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT	95
17-2.00 PRINCIPALES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT	95
17-3.00 RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	98
SECTION II — LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT EN LIGNE	99
17-4.00 COURS EN LIGNE	99
SECTION III — AUTRES TÂCHES D'ENSEIGNEMENT	101
17-5.00 STAGES	101
17-6.00 MENTORAT	102
17-7.00 CENTRES D'AIDE EN LANGUES D'ENSEIGNEMENT	104
17-8.00 LES SERVICES ADAPTÉS	105
17-9.00 PLAN PERSONNEL DE PERFECTIONNEMENT	106
SECTION IV — DISPONIBILITÉ DE L'ENSEIGNANT	107
17-10.00 RÉPARTITION DE LA DISPONIBILITÉ	107
17-11.00 PRÉSENCE AU COLLÈGE	110
17-12.00 PLANIFICATION DE LA DISPONIBILITÉ ET CRÉDIT D'HEURES DE DISPONIBILITÉ	110

17-13.00 PÉRIODES DE REPOS	111
ARTICLE 18 — LA CHARGE INDIVIDUELLE (CI) DE TRAVAIL DE L’ENSEIGNANT	112
18-1.00 LIMITATION DE LA CHARGE DU NOUVEL ENSEIGNANT	112
18-2.00 CALCUL DE LA CHARGE INDIVIDUELLE (CI) DE TRAVAIL.....	112
18-3.00 CHARGE ANNUELLE.....	115
18-4.00 REMPLACEMENT D’ENSEIGNANT.....	118
18-5.00 GROUPE-COURS	118
18-6.00 CHEF D’ÉQUIPE.....	120
ARTICLE 19 — PROCÉDURE D’AFFECTATION DES COURS	126
19-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES	126
19-2.00 PROCÉDURE D’ATTRIBUTION DES COURS	127
CLASSEMENT, RÉMUNÉRATION ET RETRAITE	131
ARTICLE 20 — CLASSEMENT ET RÉMUNÉRATION.....	131
20-1.00 CALCUL DE LA SCOLARITÉ	131
20-2.00 CALCUL DE L’EXPÉRIENCE	134
20-3.00 SALAIRES.....	136
20-4.00 CLAUSE REMORQUE	137
20-5.00 TAUX HORAIRES ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT	138
ARTICLE 21 — MODALITÉS D’APPLICATION DES PROGRAMMES DE RETRAITE	139
21-1.00 RÉGIME DE RETRAITE.....	139
21-2.00 PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE.....	140
21-3.00 PROGRAMME DE RETRAITE GRADUELLE	142
AUTRES DISPOSITIONS	145
ARTICLE 22 – APPRÉCIATION ÉTUDIANTE.....	145
22-1.00 APPRÉCIATION FORMATIVE.....	145
22-2.00 DONNÉES ET RÉSULTATS	146
ARTICLE 23 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE.....	146
23-1.00 DROIT D’AUTEUR.....	146
23-2.00 CONSENTEMENT	147
23-3.00 COMPENSATION	147
23-4.00 DECLARATION.....	147
ARTICLE 24 — RESPONSABILITÉ CIVILE.....	148
ARTICLE 25 — CESSION OU MODIFICATIONS DES STRUCTURES DU COLLÈGE	148
ARTICLE 26 — DURÉE ET AUTRES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION	149

ANNEXE I RELATIVE AUX PROGRAMMES DE DEP.....	150
ANNEXE II RELATIVE AUX PROGRAMMES D'ENSEIGNEMENT	152
ANNEXE III RELATIVE AU CONTRAT D'ENGAGEMENT	155
ANNEXE IV RELATIVE À L'ASSURANCE EMPLOI	156
ANNEXE V RELATIVE À L'ASSURANCE COLLECTIVE.....	157
ANNEXE VI RELATIVE À L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS.....	159
ANNEXE VII RELATIVE À L'APPRÉCIATION ÉTUDIANTE	162
ANNEXE VIII RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION	166
ANNEXE IX RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION	167

DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

ARTICLE 1 — BUT DE LA CONVENTION

1-1.01 BUT DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but de définir les conditions de travail et le salaire pour les enseignants, de maintenir et de développer un bon climat de travail, de favoriser des relations harmonieuses entre le Collège et les enseignants et de prévoir une méthode de règlement de griefs pouvant surgir pendant sa durée.

ARTICLE 2 — DÉFINITIONS

Dans la présente convention, les mots et les expressions ci-après définis ont le sens précis qui leur est attribué. Les mots non spécifiquement définis sont interprétés suivant leur sens usuel. Afin d'alléger le texte, en certains endroits, le générique masculin sera utilisé, et ce, sans aucune intention de discrimination.

2-1.01 ANNÉE D'ENGAGEMENT

Période de douze (12) mois durant laquelle l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier est au service du Collège. Cette période débute le premier (1^{er}) jour de la disponibilité annuelle.

2-1.02 ANNÉE D'ENSEIGNEMENT

L'année d'enseignement comprend trois (3) sessions d'enseignement telle que définie au calendrier scolaire.

2-1.03 CALENDRIER SCOLAIRE

Document préparé par la direction des études, en conformité avec les règles du Ministère, qui définit les jours d'enseignement par session, la période

d'examens de fin de session, les journées pédagogiques, les journées d'étude et les journées flottantes ainsi que les journées de congé férié.

2-1.04 CHAMP DE COMPÉTENCES

Un enseignant est réputé détenir un champ de compétence s'il répond à un des critères suivants :

- A. détenir un certificat, un diplôme universitaire ou un diplôme collégial avec option ou concentration dans la discipline concernée;
- B. enseigner ou détenir de l'expérience d'enseignement dans la discipline pour une session complète à l'intérieur des cinq (5) dernières années;
- C. avoir exercé un métier ou une profession qui est en rapport avec la discipline ou le cours visé pendant au moins trois (3) ans.

Des exigences particulières peuvent être exigées pour les cours de spécialisation. Le cas échéant, ces exigences sont indiquées vis-à-vis le cours concerné, au tableau des disciplines. Les enseignants ayant déjà donné les cours avec spécialisation maintiennent leurs champs de compétences.

2-1.05 CONGÉDIEMENT

Mesure disciplinaire ou administrative dont l'effet est de résilier l'emploi d'un enseignant pour une cause juste et suffisante.

2-1.06 CONJOINT

Les personnes :

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

2-1.07 COLLÈGE

Désigne le Collège LaSalle Inc.

2-1.08 DÉMISSION OU DÉPART VOLONTAIRE

Action libre et volontaire prise par l'enseignant, à l'effet de mettre un terme à son emploi ou de ne plus renouveler son contrat, de façon définitive.

2-1.09 DISCIPLINE

Domaine de connaissances correspondant à un ou plusieurs cours dont les objets d'enseignement comportent des méthodes et des concepts communs.

2-1.10 DISPONIBILITÉ ANNUELLE

Période de dix (10) mois de disponibilité au sens de la convention collective, à l'intérieur d'une année d'engagement qui débute à compter de la deuxième semaine qui précède le lundi de la Fête du travail.

2-1.11 ÉCOLE

Entité administrative qui représente les secteurs d'enseignement du Collège LaSalle, notamment :

- École internationale de mode, arts et design
- École internationale d'hôtellerie et tourisme
- École internationale de gestion et technologies
- École des sciences et techniques humaines (comprenant la formation générale).

2-1.12 ÉDUCATION RÉGULIÈRE

Ensemble des cours offerts aux étudiants des programmes menant au diplôme d'études collégiales (DEC).

2-1.13 ENSEIGNANT

Désigne toute personne engagée par le Collège pour dispenser de l'enseignement au Collège et qui est couverte par le certificat d'accréditation de la présente convention collective.

2-1.14 ENSEIGNANT À TEMPS PLEIN

Enseignant qui est engagé et rémunéré par le Collège pour exercer une pleine tâche professionnelle, conformément à la présente convention, et qui est à la disposition exclusive et entière du Collège durant les douze (12) mois de l'année d'engagement, et ce, en ce qui a trait à l'enseignement.

2-1.15 ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

Enseignant engagé à ce titre par le Collège et qui doit fournir une prestation de service telle que définie à l'article 17.

2-1.16 ENSEIGNANT RÉGULIER

L'enseignant engagé par contrat annuel, renouvelé automatiquement d'année en année, pour assumer une tâche d'enseignement, telle que définie à l'article 17, excluant les tâches de R et D. L'enseignant régulier enseigne exclusivement au Collège LaSalle, sauf après entente avec ce dernier.

L'enseignant régulier a les mêmes privilèges et droits que l'enseignant à temps plein tel que prévu à la présente convention.

2-1.17 ENSEIGNANT REMPLAÇANT

Enseignant engagé pour remplacer un enseignant absent selon les dispositions de la présente convention collective.

2-1.18 FORMATION CONTINUE

Ensemble de cours offerts aux étudiants adultes dans le cadre des programmes menant à une attestation d'études collégiales (AEC) et autres programmes reconnus par le Ministère et offerts aux adultes.

2-1.19 FORMATION EN LIGNE

La formation en ligne permet à l'élève de s'inscrire à des cours sans se déplacer, grâce à l'internet. Ces cours font appel à deux technologies distinctes, l'une en temps réel avec l'enseignant (synchrone) et l'autre en temps choisi par l'élève avec didacticiel (asynchrone).

Formation synchrone

La formation en ligne synchrone se fait en direct, sur la plateforme prévue à cet effet. Les activités de formation synchrones sont, par exemple : une prestation de cours en direct, des échanges en simultané entre l'enseignant et l'étudiant, l'échange en temps réel sur des documents, des applications ou des travaux pratiques.

Formation asynchrone

La formation en ligne asynchrone se fait sans échanges simultanés. Les activités de formation asynchrones sont, par exemple, l'autoformation via l'usage de didacticiels, les commentaires laissés sur les forums de discussion, les échanges via messagerie électronique, etc.

Cyber enseignement

L'ensemble des tâches effectuées par un enseignant dans le cadre d'un cours en ligne. Ces cours sont décrits à l'article 17-4.00.

2-1.20 JOUR DE TRAVAIL

Dans le cas d'un enseignant à temps plein et d'un enseignant régulier, c'est le traitement annuel brut divisé par deux-cent-soixante (260) jours.

Dans le cas d'un enseignant chargé de cours ou remplaçant, c'est le traitement brut auquel il aurait eu droit un (1) jour donné s'il était présent au travail.

Les jours de travail sont définis au calendrier scolaire transmis au Syndicat selon l'article 5-3.04.

2-1.21 JOUR OUVRABLE

Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours décrétés fériés et chômés par l'autorité civile ou des congés fixés par le Collège durant l'année d'enseignement.

2-1.22 JOURNÉE D'ÉTUDE

Journée de travail prévue au calendrier scolaire durant laquelle il n'y a pas d'enseignement. Cette journée est consacrée aux tâches reliées aux cours qui peuvent être accomplies au Collège ou ailleurs, au choix de l'enseignant.

2-1.23 JOURNÉE FLOTTANTE

Journée de travail prévue au calendrier scolaire, consacrée aux tâches reliées aux cours, selon l'article 17, lorsqu'elle n'est pas utilisée aux fins de reprise d'enseignement.

2-1.24 JOURNÉE PÉDAGOGIQUE

Journée de travail prévue au calendrier scolaire durant laquelle il n'y a pas d'enseignement pour l'éducation régulière. Cette journée est consacrée aux activités pédagogiques établies par le Collège.

2-1.25 LES PARTIES

Les parties sont le Collège LaSalle et le Syndicat.

2-1.26 LISTE DES DISCIPLINES

Le tableau des disciplines est révisé par le comité pédagogique et approuvé par le Collège dans le respect de l'article 11-4.00.

2-1.27 MINISTÈRE

Désigne le Ministère responsable de l'enseignement collégial privé au Gouvernement du Québec.

2-1.28 MISE A PIED

La mise à pied se définit comme étant la perte du statut d'enseignant à temps plein ou d'enseignant régulier.

2-1.29 ŒUVRE

L'œuvre d'un enseignant inclut toute production originale, littéraire, musicale, artistique, dramatique, chorégraphique, photographique, cinématographique, scénographique, informatique et audiovisuelle, quel qu'en soit le mode ou la forme d'expression ou de diffusion, tels que les livres, brochures et autres écrits, le matériel pédagogique ou didactique, les conférences, les documents numériques, en ligne ou sur support quelconque, les logiciels, les œuvres multimédia, les illustrations, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.

2-1.30 PROGRAMME

Un programme rassemble des disciplines et des cours crédités qui sont offerts par l'une des écoles et qui peuvent mener à une certification (DEC, AEC, DEP ou autres).

Aux fins d'application de la présente convention collective, les programmes sont listés à l'Annexe II et appartiennent aux écoles listées à l'article 2-1.11.

2.1-31 SUIVI INDIVIDUALISÉ

Lors des sessions régulières, un enseignant peut se voir confier un étudiant afin de l'accompagner pour compléter l'apprentissage théorique, pratique ou lié au savoir-être, relié à l'objectif d'un ou de plusieurs cours de son programme (voir 17-3.02 D, 17-7.00 et 17-8.00). L'enseignant ainsi mandaté doit être réputé compétent pour effectuer le suivi dans la discipline visée (voir 11-5.01).

2-1.32 SYNDICAT

L'ensemble des enseignantes et enseignants du Collège LaSalle.

2-1.33 TAUX HORAIRE DE LA RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT (R ET D)

Pour l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier, le taux horaire équivaut au traitement d'un jour de travail, tel que défini à l'article 2-1.20, divisé par six virgule cinq (6,5) heures.

Pour l'enseignant chargé de cours, le taux horaire R et D équivaut à son taux horaire d'enseignement divisé par le facteur 1,55.

2-1.34 TÉLÉENSEIGNEMENT

Le terme téléenseignement fait référence à plusieurs techniques et technologies qui permettent l'enseignement et la formation en ligne. Les professionnels du téléenseignement sont des spécialistes en élaboration de plateformes et de supports techniques permettant la transmission de contenus pédagogiques et d'activités d'enseignement synchrone, asynchrone ou hybride.

CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

ARTICLE 3 — CHAMP D'APPLICATION

3-1.00 JURIDICTION

La présente convention s'applique à tous les enseignants salariés au sens du Code du travail du Québec, couverts par le certificat d'accréditation.

Les conditions particulières qui s'appliquent seulement aux enseignants du DEP sont établies à l'Annexe I.

3-2.00 SOUS-CONTRATS

A. Aucun employé du Collège, à l'exception des coordonnateurs de programme ou d'école, ne peut accomplir le travail d'un enseignant régi par la présente convention collective. Cette exception est possible dans la mesure où les cours qui sont affectés aux coordonnateurs le sont après que la procédure d'affectation concernant les enseignants permanents à temps plein et les enseignants réguliers ainsi que les enseignants chargés de cours permanents ait été complétée, sauf pour les cours de la première année d'un programme nouvellement autorisé par le Ministère. Cette affectation ne doit pas permettre aux coordonnateurs d'obtenir plus d'un (1) cours par session.

B. Le Collège s'engage à ne confier en sous-traitance aucune activité relevant de la tâche d'enseignement.

Nonobstant ce qui précède, le Collège a le droit de confier une charge de cours à une ou des personnalités de l'extérieur reconnues pour leur expertise ou leur notoriété, et ce, jusqu'à concurrence de trente-six (36) unités de charge individuelle (CI) par session à la première année et jusqu'à concurrence de vingt (20) unités à la deuxième année.

Cependant, cette personnalité de l'extérieur peut enseigner plus d'heures par session, mais ces heures devront lui être affectées selon la procédure normale pour l'affectation des cours et tenant compte de l'ancienneté qu'elle aura accumulée depuis son embauche.

- C. L'utilisation des services de bénévoles, de stagiaires, d'invités ou de conférenciers ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied, la mise en disponibilité, la rétrogradation, une réduction d'heures ou l'abolition d'un poste d'un enseignant.

ARTICLE 4 — RECONNAISSANCE ET DROITS DE LA PERSONNE

4-1.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 4-1.01 Le Collège reconnaît le Syndicat comme seul représentant et mandataire des enseignants en matière de négociation, d'interprétation et d'application de la présente convention.

4-2.00 ENTENTE INDIVIDUELLE

- 4-2.01 Pour être valide, toute entente individuelle entre un enseignant et le Collège touchant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention, doit recevoir l'approbation par écrit du Syndicat et de l'enseignant concerné.

4-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

- 4-3.01 Le Collège et le Syndicat reconnaissent que tout enseignant a droit à l'exercice en pleine égalité de ses droits et libertés de la personne.

Le Collège et le Syndicat conviennent expressément de respecter, dans leurs gestes et décisions, l'exercice par tout enseignant en pleine égalité de ses droits et libertés de la personne sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination.

- 4-3.02 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou représailles par le Collège, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un enseignant à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, sa couleur, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques, son âge, sauf dans la mesure prévue par la Loi, son état de grossesse, sa condition sociale, son état

civil, ou à cause du fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle exerce un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

4-4.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

4-4.01 Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur le harcèlement psychologique du gouvernement du Québec sont réputées faire partie de la présente convention collective.

4-4.02 Les parties reconnaissent que le harcèlement psychologique est un acte répréhensible et s'efforcent d'en décourager la pratique en milieu de travail.

4-4.03 Les parties collaborent pour prévenir toutes situations de harcèlement psychologique.

4-5.00 HARCÈLEMENT SEXUEL

4-5.01 Le Collège et le Syndicat reconnaissent :

- A. que le milieu de travail doit être exempt de harcèlement sexuel;
- B. qu'il est interdit de publier ou de distribuer des affiches, des avis ou des brochures contraires au présent article;
- C. que nul ne doit harceler sexuellement une personne.

PRÉROGATIVES SYNDICALES

ARTICLE 5 — RÉGIME SYNDICAL

5-1.00 ADHÉSION SYNDICALE

5-1.01 ADHÉSION AU SYNDICAT

Sous réserve des dispositions de l'article 5-1.03, les enseignants membres du Syndicat à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer.

5-1.02 ADHÉSION DES ENSEIGNANTS NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS

Sous réserve des dispositions de la clause 5-1.03, l'enseignant embauché après la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit devenir membre du Syndicat.

5-1.03 EXCEPTION À LA RÈGLE

Le fait d'être refusé, de démissionner, d'être expulsé du Syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre l'enseignant et le Collège.

5-2.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

5-2.01 Le Collège prélève, sur la rémunération de chaque enseignant régi par la présente convention collective, un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.

5-2.02 Le Collège fait parvenir mensuellement au Syndicat, chaque quinzième (15^e) jour du mois, la somme des cotisations syndicales prélevée pour le mois précédent. En même temps que chaque remise, le Collège complète et fournit les renseignements requis par le Syndicat.

5-2.03 Le Syndicat informe le Collège de toute modification du montant de cotisation syndicale légale ou spéciale au moins vingt (20) jours ouvrables avant qu'elle ne soit en vigueur.

5-2.04 Le Syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser le Collège contre toute réclamation qui pourrait être faite par un ou plusieurs enseignants au sujet des sommes retenues sur leur rémunération, en vertu des dispositions du présent article.

5-3.00 INFORMATIONS TRANSMISES AU SYNDICAT

5-3.01 Avant la cinquième (5^e) semaine des sessions d'automne, d'hiver et d'été le Collège fournit au Syndicat la liste complète des enseignants par ordre alphabétique, auxquels s'applique la présente convention, en indiquant pour chacun : son numéro d'employé, son nom et son prénom, son statut, sa rémunération, sa date de naissance, son adresse domiciliaire, son numéro de téléphone, sa date d'embauche, le tout tel que porté à sa connaissance.

5-3.02 Le Collège fournit semestriellement, lorsqu'applicable, les renseignements suivants :

- A. le nom des nouveaux enseignants, leur date d'embauche et les renseignements prévus à la clause 5-3.01 ;
- B. le nom des enseignants qui ne sont plus à l'emploi du Collège ainsi que leur date de départ.

5-3.03 Le Collège transmet simultanément au Syndicat une copie de tout document relié aux conditions de travail et adressé à l'ensemble ou à un groupe d'enseignants à qui s'applique la présente convention.

5-3.04 Au plus tard le 15 mai de chaque année, le Collège transmet au Syndicat le calendrier scolaire.

ARTICLE 6 — LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6-1.00 AFFICHAGE

6-1.01 Le Collège met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage placés dans les salles des enseignants et dans les salles à dîner du personnel, à raison d'un par salle. Ces tableaux peuvent être utilisés par le Syndicat aux fins d'y afficher toute information concernant les activités syndicales de l'unité d'accréditation ou tout autre document pourvu que celui-ci ne soit pas à caractère diffamatoire.

Tout document affiché sur ces tableaux devra avoir reçu l'autorisation préalable d'un représentant syndical.

Une copie de tout document affiché sur ces tableaux sera envoyée, dans un délai raisonnable à partir de l'affichage, au Collège.

6-2.00 UTILISATION DES LOCAUX

6-2.01 Après entente avec le Collège et suivant la procédure établie pour la réservation des locaux, le Syndicat a le droit de tenir des réunions d'enseignants dans des locaux du Collège moyennant un avis écrit préalable de deux (2) jours ouvrables et à la condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation des locaux du Collège pour fins de ces réunions est sans frais pour le Syndicat, sauf si exceptionnellement elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires. En aucun cas, le Collège ne chargera des frais de location de locaux et/ou de matériels dont il fait un usage courant.

6-2.02 Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat que le Syndicat peut utiliser aux fins de secrétariat général incluant le service téléphonique local seulement ainsi qu'internet. Le Collège assumera tous les frais d'installation ou de changements de services, après entente préalable avec le Syndicat.

6-3.00 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

6-3.01 Le Syndicat fournit au Collège le nom de ses représentants, le titre de leurs fonctions, le nom du comité dont ils font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout

changement. Le Collège ne reconnaît les divers représentants du Syndicat qu'à compter de la réception de l'information précipitée.

6-4.00 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

6-4.01 Les délégués syndicaux sont reconnus par le Collège comme les représentants officiels des enseignants auprès des représentants du Collège pour voir au respect et à l'application de la présente convention collective.

Le Syndicat pourra nommer un nombre total cumulatif de treize (13) délégués syndicaux.

Le Syndicat fera connaître au Collège, au plus tard le 1er avril, le nom des dits délégués syndicaux et les membres des différents comités, sans quoi le Collège ne sera pas tenu de les reconnaître. Le Syndicat informe le Collège de tout changement ultérieur.

6-4.02 Un délégué syndical ou l'enseignant concerné peut, en autant que possible, en dehors de leurs heures de prestation de cours, de disponibilité aux étudiants et de disponibilité au programme, s'absenter de leur travail sans perte de traitement pour la période de temps raisonnable requise au dépôt d'un grief et pour les différentes étapes relatives à la procédure de grief.

6-4.03 Un délégué syndical dont la présence est nécessaire à une rencontre, après avoir avisé son supérieur hiérarchique immédiat représentant du Collège, de ladite rencontre et de sa durée, peut s'absenter de son travail, et ce, pour la période de temps requise sans perte de traitement à l'occasion de telle rencontre pourvu que celle-ci soit tenue par consentement mutuel entre le Collège et le Syndicat. Une telle présence n'est pas limitée aux différentes étapes de la procédure de grief tel que prévu à la présente convention collective.

Lors d'une telle rencontre, le Collège et le Syndicat conviennent néanmoins de faire tout en leur possible pour fixer celle-ci à l'extérieur des heures de cours, de disponibilité aux étudiants et de disponibilité au programme des enseignants concernés par ces rencontres.

6-5.00 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

6-5.01 Sur demande écrite du Syndicat, adressée au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour les assignations de tâche d'enseignement de la session suivante, le Collège libère au plus l'équivalent d'un virgule soixante-six (1,66) enseignant temps plein pour des fins d'activités syndicales et pour une période ininterrompue variant d'un minimum d'une session à un maximum de douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

Le Syndicat peut répartir cette libération entre un maximum de douze (12) enseignants. Il doit annoncer le nombre d'enseignants ainsi que la durée prévue de la libération en fin de chaque session pour la session suivante.

6-5.02 Le Syndicat doit aviser le Collège au moins quinze (15) jours avant la date prévue des assignations de tâches de la session pour laquelle il y aura retour de l'enseignant au travail. Ce dernier reprend alors le poste qu'il détenait à son départ à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que l'enseignant en cause n'ait été déplacé de son poste à la suite de circonstances prévues et couvertes par la présente convention collective.

6-5.03 L'enseignant libéré en vertu de la clause 6-5.01 conserve sa rémunération et les avantages sociaux, de même que les droits et privilèges que lui confère la présente convention. Il accumule de l'expérience et de l'ancienneté.

6-5.04 Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues à la clause 6-5.01, le Syndicat rembourse mensuellement au Collège cinquante pour cent (50 %) du salaire et des charges équivalant à un virgule soixante-six (1,66) enseignant conformément aux présentes dans les trente (30) jours de la réception par le Syndicat d'un état de compte à cet effet.

6-6.00 CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

6-6.01 Un maximum de six (6) membres du comité exécutif du Syndicat peut s'absenter pour participer à des activités syndicales externes (congrès, colloques, séminaires, etc.) aux conditions suivantes :

- A. un préavis d'au moins dix (10) jours ouvrables doit être donné au Collège;
- B. les membres du Comité exécutif peuvent s'absenter jusqu'à concurrence d'un total cumulatif de cinquante (50) heures par année sans perte de rémunération pour l'ensemble des membres du Comité. Au-delà de cette limite de cinquante (50) heures, le Collège réclame le remboursement du salaire au Syndicat;
- C. le remboursement par le Syndicat correspond au salaire de l'enseignant libéré calculé à 1/260^{ième} du salaire annuel par jour complet d'absence. Pour les chargés de cours, le remboursement se fait au taux horaire d'enseignement de l'enseignant libéré.

6-7.00 COMITÉ DE NÉGOCIATION

- 6-7.01 Le Collège libère sans perte de salaire trois (3) enseignants désignés par le Syndicat afin de participer à toute séance de négociation, de conciliation ou de médiation.

Le Collège et le Syndicat conviennent de faire tout en leur possible pour fixer de telles séances à l'extérieur des heures de cours dont ont la charge les enseignants impliqués à ces séances.

6-8.00 LIBÉRATION POUR FONCTION SYNDICALE

6-8.01 FONCTIONS SYNDICALES HORS DU COLLÈGE

- A. Si un enseignant est élu à un poste de l'exécutif de la Confédération, des Syndicats nationaux (CSN), de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) ou du Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM), le Collège, sur avis adressé à cette fin, au moins trente (30) jours à l'avance, libère cet enseignant avec son salaire remboursable par le Syndicat. Ce congé est renouvelable automatiquement d'une année à l'autre.
- B. Les dispositions prévues au paragraphe a) de la présente clause, n'ont pas pour effet de libérer plus de deux (2) personnes à la fois.

6-8.02 Toute demande de libération pour fonction syndicale doit être signée par l'enseignant et approuvée par une personne représentante autorisée du Syndicat.

6-8.03 RETOUR À LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT

- A. L'enseignant libéré pour fonction syndicale qui désire reprendre sa tâche d'enseignement donne au Collège un préavis d'au moins trente (30) jours. Le Collège réintègre l'enseignant dans ses fonctions dès la session suivante.
- B. L'enseignant qui cesse d'exercer sa fonction syndicale et qui est dans l'impossibilité de reprendre immédiatement sa tâche d'enseignement bénéficie d'un congé sans solde à compter de la date où le Collège est officiellement avisé de cette situation par l'organisme pour lequel il est libéré. Après avoir reçu un préavis d'au moins trente (30) jours, le Collège réintègre l'enseignant dans ses fonctions dès la session suivante.

RELATIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 7 — DROITS DE LA DIRECTION

7-1.01 Le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement au Collège notamment de gérer, diriger et administrer ses affaires, le tout conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 8 — COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

8-1.00 DÉFINITION

Le Comité des relations du travail (CRT) est un comité permanent qui étudie toute question relative à l'application et à l'interprétation de la présente convention collective, ou toute question, problème ou litige entre le Collège d'une part, et ses enseignants et le Syndicat d'autre part, et ayant trait aux conditions de travail.

8-2.00 COMPOSITION

Le comité des relations de travail (CRT) est composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux et d'au plus trois (3) représentants du Collège. Des invités peuvent être présents à la demande d'une partie, avec l'approbation de l'autre partie.

8-3.00 RÈGLES DE PROCÉDURE

- A. Le comité établit ses propres règles de procédure.
- B. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et le Collège doit convoquer et tenir une telle réunion dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception d'une telle demande.

La partie qui demande une réunion au comité doit le faire par écrit et énumérer les points qu'elle désire inscrire à l'ordre du jour. L'avis de

convocation et le projet d'ordre du jour, comportant tous les points que chacune des parties veut inscrire, doivent être transmis à l'autre partie, au moins vingt-quatre (24) heures avant la réunion.

Le procès-verbal doit être remis avant le prochain CRT. La durée est déterminée entre les deux parties.

- C. Le quorum est de deux représentants de chaque partie. Chaque partie détient un droit de vote. Une décision du comité doit être unanime. Autrement, il n'y a pas d'entente.

À défaut de quorum à une réunion, l'une des parties convoque une deuxième réunion qui doit avoir lieu dans un délai raisonnable n'excédant pas les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

- D. Le procès-verbal d'une réunion du comité doit être adopté et signé par au moins un (1) représentant de chacune des parties à la réunion suivante; il peut l'être en tout ou en partie, séance tenante.

- E. Dans les cas où les parties n'arrivent pas à une entente, le Collège ou le Syndicat procède. Toutefois, le Collège ou le Syndicat ne peuvent procéder avant d'avoir informé au préalable l'autre partie et, le cas échéant, le salarié concerné par la décision.

- F. Lorsqu'il y a entente au comité sur la modification d'une clause de la convention, ladite modification est soumise aux parties pour approbation. Elle n'entre en vigueur qu'une fois inscrite dans une lettre d'entente signée entre les deux parties et envoyée au Ministère du Travail. Toute entente intervenue en vertu du présent article doit être signée par les parties afin que ladite entente lie le Collège, le Syndicat et les enseignants.

- G. Sauf entente contraire entre les parties, le CRT siège à huis clos. Toutefois, chaque fois que son cas est discuté au CRT, l'enseignant peut assister et être entendu durant la période de l'ordre du jour prévue pour la discussion de son cas et pour la recherche d'un règlement. Cependant, lorsque le CRT étudie l'éventualité d'une réduction d'effectifs des enseignants en vertu de l'article 11-3.00, le Collège n'a pas à en informer individuellement chaque enseignant.

- H. Les délais dans le présent article sont suspendus pendant les vacances des fêtes et les vacances d'été des enseignants.

ARTICLE 9 — PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

9-1.00 DÉFINITION DU GRIEF

Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

9-1.01 DISCUSSION PRÉLIMINAIRE

Avant de soumettre un grief, un enseignant peut tenter de régler son problème avec son supérieur hiérarchique immédiat représentant du Collège en lui faisant part de sa plainte et de sa réclamation.

9-2.00 PREMIÈRE ÉTAPE : DÉPÔT DU GRIEF

9-2.01 Tout enseignant, seul ou accompagné de son délégué syndical, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, soumet ledit grief par écrit au service des Ressources humaines.

9-2.02 Le Collège donne sa réponse sur le grief ainsi déposé, par écrit, au Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de la date dudit dépôt et en transmet une copie au plaignant.

9-2.03 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'un enseignant ou d'un groupe d'enseignants ou en son nom, en suivant la procédure ci-haut décrite.

9-2.04 Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.

9-2.05 Le règlement d'un grief doit être fait par écrit et signé par les représentants des deux (2) parties. Un tel règlement lie le plaignant, le Syndicat et le Collège.

9-2.06 Un grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation de la part du Syndicat, de la prétention du Collège et ne peut être invoqué par le Collège comme précédent.

Un grief accepté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation de la part du Collège, de la prétention du Syndicat et ne peut être invoqué par le Syndicat comme précédent.

9-2.07 Les délais dans le présent article sont suspendus pendant les vacances des fêtes et les vacances d'été des enseignants.

9-3.00 DEUXIÈME ÉTAPE : L'ARBITRAGE

9-3.01 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

A. Les parties ont soixante (60) jours ouvrables à compter de la date de la décision en 9-2.02 rendue par le Collège sur le grief déposé pour mener le grief en arbitrage en donnant avis à l'autre partie d'une telle intention.

Les parties ont trente (30) jours ouvrables à compter de la réception de l'avis d'une des parties manifestant son intention d'aller en arbitrage pour s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, sauf après entente contraire entre les parties.

À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de procéder à la nomination d'un arbitre, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

B. L'audition est tenue devant un arbitre unique.

C. Les parties conviennent, dans la mesure du possible, d'accorder la priorité dans la préparation des rôles d'arbitrages premièrement aux cas de congédiement, deuxièmement aux cas de suspension.

9-3.02 OBJECTION PRÉLIMINAIRE

- A. Le Collège renonce à son droit de faire valoir une objection préliminaire sur le caractère prématuré ou sur la prescription d'un grief s'il n'a pas informé le Syndicat de son intention de le faire, par écrit, au moins dix (10) jours ouvrables avant la tenue de la séance d'arbitrage.
- B. Le Syndicat renonce à son droit de faire valoir une objection préliminaire sur la tardiveté d'une mesure disciplinaire (10-5.00) s'il n'a pas informé le Collège de son intention de le faire, au moins dix (10) jours ouvrables avant la tenue de la séance d'arbitrage.

9-4.00 POUVOIRS DE L'ARBITRE

- 9-4.01 L'arbitre procède, en toute diligence, à l'audition du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.
- 9-4.02 Les séances d'arbitrage sont publiques; l'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.
- 9-4.03 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier ou d'ajouter au texte de la présente convention.
- 9-4.04 Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou d'autres mesures disciplinaires pour une juste cause, le tribunal d'arbitrage a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder la décision du Collège et l'autorité pour rétablir les droits ou privilèges partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité cette décision. Si le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignant, il doit tenir compte de tout salaire que l'enseignant a perçu dans l'intervalle. Le tribunal peut ordonner que les sommes dues à l'enseignant portent intérêt aux taux fixés par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu du Québec.

9-4.05 La sentence arbitrale est finale, exécutoire, lie les parties et doit être exécutée avec diligence.

9-5.00 FRAIS D'ARBITRAGE

9-5.01 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre le Collège et le Syndicat.

9-5.02 La personne plaignante et la personne représentante du Syndicat sont libérées de leur travail, sans perte de rémunération, pour les séances d'arbitrage. Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage sans perte de rémunération. Lors d'un grief collectif et/ou syndical, une seule personne plaignante est libérée sans perte de rémunération.

9-6.00 MÉDIATION

9-6.01 Les parties peuvent également s'entendre pour recourir à la procédure de médiation arbitrale. La procédure prévue à la première (1^{re}) et à la deuxième (2^e) étape du présent article s'applique mutatis mutandis.

9-6.02 À la demande écrite des deux parties, le médiateur pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation.

9-6.03 Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat de médiateur sont assumés par les parties à parts égales, comme s'il s'agissait d'un mandat d'arbitrage.

9-7.00 DÉLAIS DE RIGUEUR

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite entre les parties à l'effet contraire et ils sont suspendus pendant les vacances des fêtes et les vacances d'été des enseignants.

ARTICLE 10 — MESURES DISCIPLINAIRES

10-1.00 IMPOSITION D'UNE MESURE DISCIPLINAIRE

10-1.01 CONDITIONS D'IMPOSITION D'UNE MESURE DISCIPLINAIRE

Le Collège ne peut imposer une mesure disciplinaire à un enseignant sans avoir rempli les conditions suivantes :

- A. Le Collège envoie un avis de convocation par écrit à l'enseignant faisant état des motifs de cette convocation portant sur la faute ou le manquement identifié afin de recevoir sa version des faits. Cette convocation est simultanément transmise au Syndicat. Un délai de trois (3) jours ouvrables est prévu entre l'envoi de l'avis de convocation et la date de la rencontre.

L'enseignant peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.

À la suite de cette rencontre, le Collège dispose de quinze (15) jours ouvrables pour transmettre sa décision par écrit à l'enseignant.

- B. Le Collège doit lui avoir au préalable fait part d'au moins deux (2) avis écrits sur un sujet de nature similaire durant une période d'une (1) année. Le délai entre les deux (2) avis doit permettre à l'enseignant de s'amender.

Si le Collège décide d'imposer une suspension ou un congédiement, il doit avoir préalablement soumis la question au Comité des relations de travail conformément aux dispositions de l'article 8.

- C. Les délais dans le présent article sont suspendus pendant les vacances des fêtes et les vacances d'été des enseignants.

10-1.02 EXCEPTION AUX CONDITIONS D'IMPOSITION D'UNE MESURE DISCIPLINAIRE

Toutefois, malgré la clause 10-1.01, si un enseignant cause au Collège, à ses membres, à son personnel ou aux étudiants un préjudice qui, par sa nature et sa gravité, nécessite une intervention immédiate :

- A. Le Collège :
- a) suspend temporairement l'enseignant de ses fonctions sans perte de salaire, en lui transmettant un avis écrit comprenant les motifs de la suspension. Une copie de cet avis est simultanément transmise au Syndicat;
 - b) dispose alors de quinze (15) jours ouvrables pour aviser par écrit l'enseignant de son intention de prendre action et pour convoquer le CRT auquel l'enseignant peut se faire entendre lors de cette rencontre, à défaut de quoi l'enseignant est réinstallé sans préjudice. Ce délai peut être prolongé par entente entre les parties.
- B. Le Collège et le Syndicat disposent alors de cinq (5) jours ouvrables suivant la date prévue de la rencontre du CRT pour étudier le cas. Suite à cette étude, un deuxième CRT est convoqué pour discuter du cas. Sans préjudice de son droit de recours à la procédure de grief, l'enseignant peut également se faire entendre lors de cette deuxième rencontre du CRT.
- Le Collège communique sa décision par écrit à l'enseignant et au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent le deuxième CRT mentionné au paragraphe précédent, à défaut de quoi l'enseignant est réinstallé sans préjudice.
- C. Les délais prévus à la présente clause ont préséance sur les délais prévus à l'article 8. Toutefois, les délais à la présente clause sont suspendus pendant la période des vacances des fêtes et d'été des enseignants.

10-2.00 DÉMISSION

Toute décision relative à une mesure disciplinaire doit être motivée et communiquée par écrit à l'enseignant et transmise en même temps au Syndicat. L'enseignant peut, dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'une telle décision, faire parvenir par écrit au Collège sa démission. Une copie de sa démission est transmise au Syndicat.

10-3.00 AVEU SIGNÉ

Aucun aveu signé par un enseignant ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant du Syndicat.

10-4.00 DÉLAI DE PÉREMPTION

10-4.01 Aux fins de mesure disciplinaire, le Collège ne peut invoquer ou tenir compte des avertissements, avis ou mesures disciplinaires ou toute autre pièce incriminante qui remontent à plus de douze (12) mois, sauf s'il y a récidive sur un sujet de nature similaire.

10-4.02 Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours ouvrables de l'incident ou de la connaissance de l'incident qui y donne lieu, à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention à moins d'entente contraire entre le Collège et le Syndicat.

10-5.00 DÉLAIS DE RIGUEUR

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite entre les parties à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure nulle, non valide et illégale aux fins de la convention.

Toutefois, les délais prévus au présent article sont suspendus pendant les vacances des fêtes et les vacances d'été des enseignants.

10-6.00 DOSSIER PERSONNEL

10-6.01 En tout temps, l'enseignant accompagné ou non d'un représentant du Syndicat peut consulter son dossier qui comprend :

- a) le formulaire de demande d'emploi;
- b) les contrats d'engagement;
- c) toute autorisation de déduction;
- d) les avis, aveux, remarques défavorables et pièces incriminantes prévus au présent article;

- e) toute demande pour occuper un poste ou une charge;
- f) les documents relatifs à la classification et au classement de l'enseignant.

Le dossier de l'enseignant ne peut être consulté par les représentants des parties que lors d'une rencontre de CRT.

- 10-6.02 L'enseignant doit être informé par le Collège avant qu'une remarque défavorable ou une pièce incriminante ne soit versée à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que l'enseignant a pris connaissance de la remarque.

D'aucune façon, une telle attestation ne peut être invoquée contre l'enseignant comme un aveu. Une copie de toute doléance, remarque défavorable ou pièce incriminante versée au dossier d'un enseignant est transmise au Syndicat, à moins que l'enseignant ne s'y soit opposé par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivants le jour où l'enseignant est informé, conformément à l'alinéa précédent.

- 10-6.03 Toute remarque défavorable ou pièce incriminante versées au dossier d'un enseignant peut être contestée par l'enseignant ou par le Syndicat par le recours au CRT ou par la procédure de grief.

Si le Collège reconnaît le bien-fondé de la requête de l'enseignant ou du Syndicat après une rencontre au CRT, la pièce contestée est immédiatement retirée du dossier. Il en est de même si un jugement fait droit à un grief déposé en vertu de l'alinéa précédent.

- 10-6.04 À la demande de l'enseignant, le dossier contient les informations relatives à la participation de l'enseignant à un comité créé par le Ministère ou le Collège, de même qu'à toute activité professionnelle accomplie au Collège. À la demande de l'enseignant, le dossier contient également toute appréciation favorable à son sujet de la part du CRT, d'un tribunal d'arbitrage, d'un étudiant ou du Collège.

- 10-6.05 Lors d'un congédiement, une copie du dossier complet est remise à l'enseignant et au Syndicat en même temps que l'avis de congédiement.

Lors d'une suspension, une copie des pièces prévues à l'alinéa D) de la clause 10-6.01 est remise à l'enseignant et au Syndicat en même temps que l'avis de suspension.

10-7.00 FARDEAU DE LA PREUVE

10-7.01 Si l'enseignant formule un grief en vertu du présent article, le Collège doit prouver les motifs et le bien-fondé de la mesure disciplinaire.

10-7.02 Le Collège ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'il a invoqués par écrit, au moment de la suspension, du congédiement ou d'autres mesures disciplinaires.

10-8.00 DROITS DE L'ENSEIGNANT

Si la décision du tribunal maintient un enseignant dans ses fonctions, celui-ci reprend tous ses droits, années d'expérience, avantages sociaux et autres avantages comme s'il n'avait pas subi de mesures disciplinaires à moins que le tribunal n'en décide autrement.

CONDITIONS D'EMBAUCHE

ARTICLE 11 — ENGAGEMENT

11-1.00 ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANT

11-1.01 ENSEIGNANT TEMPS PLEIN ET ENSEIGNANT RÉGULIER

L'engagement de l'enseignant à temps plein et de l'enseignant régulier se renouvelle automatiquement d'année en année.

11-1.02 ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

L'engagement de l'enseignant chargé de cours est d'une durée d'une (1) session.

11-1.03 ENSEIGNANT REMPLAÇANT

L'engagement d'un enseignant remplaçant se termine au retour de l'enseignant remplacé.

Au moment de la signature du contrat de remplacement, l'enseignant est averti, par écrit, de son statut d'emploi ainsi que de la durée probable du remplacement.

Le Collège informe l'enseignant de la fin du remplacement dès que la date de retour de l'enseignant remplacé est connue.

11-1.04 L'ACCUEIL DU NOUVEL ENSEIGNANT

- a) Le nouvel enseignant au Collège doit assister à des formations de base d'une durée de 5,5 heures, et ce, le plus tôt possible après l'embauche.
- b) Ces formations lui permettent de s'approprier la culture et les pratiques du Collège ainsi que d'utiliser adéquatement les différents systèmes institutionnels.

- c) L'enseignant est rémunéré au taux horaire R et D pour sa participation à ces formations.

11-2.00 CONTRAT D'ENGAGEMENT

11-2.01 FORME DU CONTRAT D'ENGAGEMENT

L'engagement d'un enseignant chargé de cours se fait, par contrat écrit, sur le formulaire prévu à l'Annexe III. Une copie intégrale du contrat signé doit être remise à l'enseignant et au Syndicat.

Toutes les clauses du contrat signé doivent être compatibles avec la présente convention, celle-ci ayant préséance sur ledit contrat.

L'enseignant qui se fait offrir un poste à temps plein ou régulier en est informé par lettre, indiquant le statut d'emploi, l'échelon, le salaire et la date d'entrée en vigueur, tel que prévu à l'Annexe III.

11-2.02 CONTRAT D'ENGAGEMENT POUR UNE (1) SESSION OU PARTIE DE SESSION

Tout contrat pour une session ou partie de session doit spécifier :

- a) la durée du contrat, la date de début et de fin de chaque cours;
- b) le ou les cours à enseigner et les heures d'enseignement;
- c) le statut de l'enseignant;
- d) le temps de libération de l'enseignant, s'il y a lieu;
- e) le taux horaire et le montant total de la rémunération;
- f) l'expérience;
- g) la scolarité.

11-2.03 DISPOSITIONS DIVERSES

- A. Au moment de procéder à la signature du contrat d'engagement, le Collège fait signer un (1) formulaire d'adhésion au Syndicat, conformément au régime syndical prévu, et le remet au Syndicat. Le Syndicat fournit au Collège ce formulaire d'adhésion.
- B. Le Collège remet un exemplaire de la présente convention à tout nouvel enseignant à la signature de son contrat.

Avant de procéder à la signature du contrat d'engagement, l'enseignant n'ayant pas de dossier personnel au Collège fournit les documents officiels attestant de sa scolarité et de son expérience (relevé [s] de notes, diplôme [s] et attestation [s] d'emploi).

- C. S'il y a lieu, l'enseignant ayant un dossier personnel au Collège fournit les documents officiels de mise à jour de sa scolarité et de son expérience.

11-3.00 DÉTERMINATION DES BESOINS D'EFFECTIFS ENSEIGNANTS

Au plus tard le 30 avril de l'année d'enseignement, le Collège détermine le besoin d'enseignants à temps plein et d'enseignants à temps régulier pour la prochaine année d'enseignement.

- A) Pour les enseignants à temps plein selon la formule suivante :

1 108 PES = 1 poste temps plein

- B) Le nombre d'enseignants réguliers s'ajoute au nombre de postes d'enseignants à temps plein selon le mode de calcul suivant :

8 452 PES = 1 poste régulier

L'attribution du ou des postes d'enseignant régulier se fait, là où il y a une tâche disponible, par ordre d'ancienneté.

Le Collège remet au Syndicat le rapport du Ministère (SOCRATE) pour l'année d'engagement courante le ou vers le 1er avril. Celui-ci doit inclure la répartition des PES DEC et PES AEC. Le Collège présente les besoins d'effectifs enseignant temps plein et enseignant régulier par programme.

11-4.00 TABLEAU DES DISCIPLINES

- 11-4.01 À chaque session d'hiver, deux (2) semaines après la déclaration de la clientèle DEC, le Collège affiche le tableau des disciplines mis à jour. Ce tableau est valide pour désigner la discipline à laquelle sont attachés les différents cours offerts au Collège. Il sert également à indiquer les exigences particulières de qualification (EPQ) pour enseigner les cours. Une copie de ce tableau est remise au même moment au CRT.

- 11-4.02 Le CRT prend connaissance de ce tableau et peut demander des modifications au plus tard à la dixième (10) journée ouvrable après cet affichage. Une demande de modification faite après ce délai sera reçue et traitée, mais l'application du changement, le cas échéant, ne pourra être assurée que pour la prochaine session.
- 11-4.03 Toute demande de modification est analysée par la direction de programme. Cette dernière communique au CRT sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables après la réception de la demande.
- 11-4.04 Si la demande est acceptée, le tableau des disciplines est modifié.
- 11-4.05 Si la demande est refusée, le CRT peut en appeler de la décision en s'adressant par écrit à la direction des études. Cet appel doit être fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la transmission de la décision.
- 11-4.06 La direction des études analyse la demande en appel et communique sa réponse par écrit au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande. Sa décision est finale.
- 11-5.00 AJOUT DE COURS DANS SA DISCIPLINE**
- 11-5.01 L'enseignant est réputé compétent pour les cours de sa (ses) discipline(s) qu'il a déjà donnés et qui ont été approuvés par la direction des études.
- 11-5.02 L'enseignant désirant enseigner un cours d'une discipline à laquelle il est attaché, mais qu'il n'a jamais donné, peut en faire la demande à sa direction de programme.
- Pour ce faire, il inscrit le nouveau cours de sa discipline sur son formulaire de préférences lors de la période de choix de cours.

De plus, il soumet sa demande motivée, par écrit, au chef d'équipe et à sa direction de programme. Cette demande doit être reçue par le Collège dans les trois (3) premiers jours de la période d'affectation (article 19-2.00).

11-5.03 Le Collège consulte le chef d'équipe concerné par la demande et rend sa décision avant la fin de la période d'affectation. En cas de désaccord, l'employeur a préséance.

11-6.00 AJOUT D'UNE NOUVELLE DISCIPLINE

11-6.01 L'enseignant désirant enseigner un cours d'une nouvelle discipline peut en faire la demande à sa direction de programme. Il remplit le formulaire approprié, fournit des documents d'appui et remet une copie à la direction des études. Les pratiques actuelles des enseignants de statut temps plein et régulier au regard des disciplines multiples sont maintenues.

11-6.02 Pour obtenir l'assurance qu'elle soit considérée pour les affectations de la prochaine session, l'enseignant doit faire sa demande au plus tard à la première journée de la déclaration de la clientèle DEC. Le Collège répond à l'enseignant dans les cinq (5) jours ouvrables suivants cette journée.

11-6.03 Si la demande est acceptée, l'enseignant peut inscrire le nouveau cours de sa discipline sur son formulaire de préférences lors de la période de choix de cours.

11-6.04 Si la demande est refusée, l'enseignant peut faire appel en s'adressant par écrit à la direction des études. Pour être valide pour l'affectation de la prochaine session, cet appel doit être fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la transmission de la décision.

11-6.05 Pour toute demande en appel de l'enseignant, la direction des études réunit un comité aviseur formé d'un enseignant de la discipline au choix du salarié, du directeur/coordonnateur du programme, du chef d'équipe de la nouvelle

discipline et d'un représentant de la direction des études. Le comité aviseur communique sa réponse par écrit à l'enseignant et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande. En cas de désaccord, il y a prépondérance pour le Collège. La décision du comité aviseur est finale.

11-7.00 RETRAIT D'UNE DISCIPLINE

11-7.01 Le Collège peut retirer le droit d'enseigner un ou des cours d'une discipline à un enseignant lorsqu'il constate que des difficultés pédagogiques importantes ou récurrentes sont vécues par cet enseignant et que des mesures de soutien ou de perfectionnement n'ont pas été efficaces. Cet enseignant est alors informé du retrait du cours avant la période d'affectation du cours retranché.

11-7.02 Si l'enseignant n'est pas d'accord avec le retrait d'une partie de discipline à son champ de compétence, il fait appel à la direction des études qui consulte un comité aviseur formé du chef d'équipe et d'un enseignant de la discipline au choix de l'enseignant. S'il y a désaccord, il y a prépondérance pour l'employeur. Le Collège communique sa réponse par écrit à l'enseignant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande. Sa décision est finale.

11-8.00 AFFICHAGE DE POSTE

11-8.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé doit faire l'objet d'un affichage aux tableaux convenus avec le Syndicat et sur le système intranet du Collège.

La durée de l'affichage est de dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente contraire entre les parties. L'avis d'affichage doit comprendre les indications suivantes :

- le statut de l'enseignant;
- le programme;
- la discipline;
- la langue;
- les qualifications normalement requises au Collège;
- les exigences particulières;
- la date d'entrée en fonction.

L'employeur fait parvenir la copie de l'affichage au Syndicat et aux inscrits sur la liste de rappel.

11-8.02 Des postes à temps plein ou régulier bilingues peuvent être créés après entente entre les parties.

11-9.00 REMPLACEMENT TEMPORAIRE

11-9.01 PROCÉDURE DE REMPLACEMENT

A. Tout poste temporairement vacant en raison d'une absence ou d'un congé d'une durée prévisible d'au moins une (1) année, connu au plus tard le premier jour de l'année d'engagement, doit faire l'objet d'un affichage aux tableaux convenus avec le Syndicat.

La durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables, à moins d'entente entre les parties.

B. Nonobstant ce qui précède, le Collège peut reporter un remplacement temporaire d'au moins l'équivalent de trois (3) mois, incluant la période hors session des mois de mai et juin, d'une pleine tâche d'un enseignant à temps plein ou d'un enseignant régulier à l'année d'engagement suivante lorsqu'il découle d'une absence survenue durant l'année d'engagement en cours.

Les soldes des pleines tâches des enseignants à temps plein ou des enseignants réguliers ayant choisi une tâche au prorata ou suite à une absence d'un enseignant temps plein ou d'un enseignant régulier survenue au cours de l'année d'engagement, tel que défini au paragraphe précédent, seront cumulés et donneront lieu à un poste au prorata dès qu'il atteint 50 % et plus. Il pourra même donner lieu à un poste de remplaçant pour une année s'il atteint 100 %. Toute portion de tâche non comblée suite à l'affichage ne sera pas reportée à une autre année.

Le Collège informe le Syndicat de toute demande approuvée de tâche au prorata pour un enseignant à temps plein ou un enseignant régulier ainsi que de toute absence d'un enseignant à temps plein ou d'un enseignant régulier d'au moins l'équivalent de trois (3) mois, incluant la période hors

session des mois de mai et juin, d'une pleine tâche d'enseignement d'une année d'engagement.

11-9.02 L'enseignant qui obtient un remplacement temporaire est rémunéré selon son échelle salariale et le statut de l'enseignant remplacé.

11-9.03 Lorsqu'un poste devient temporairement disponible en cours de session, l'enseignement est immédiatement assumé jusqu'à ce que le remplacement soit attribué et que l'enseignant l'ayant obtenu entre en fonction, conformément aux modalités prévues à la présente convention collective. Le poste de remplacement est reporté à la prochaine année.

Lors de l'affectation immédiate d'un cours, le Collège, dans la mesure du possible, applique les critères de la convention collective.

11-10.00 CANDIDATURE ET ATTRIBUTION DU POSTE OU DU REMPLACEMENT TEMPORAIRE

11-10.01 Les enseignants à l'emploi du Collège qui ont posé leur candidature et qui possèdent les qualifications normalement requises au Collège seront sélectionnés selon l'ancienneté.

11-10.02 Si aucun enseignant n'a posé sa candidature ou si aucun candidat n'a été sélectionné, le Collège peut alors engager à l'extérieur de l'unité d'accréditation.

11-11.00 ÉVALUATION FORMATIVE ET ADMINISTRATIVE DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS

11-11.01 PRINCIPES GÉNÉRAUX

a) L'évaluation des nouveaux enseignants s'inscrit dans une perspective formative, laquelle vise à permettre la consolidation, l'ajustement et l'amélioration du travail des enseignants, tel que décrit à l'article 17 de la présente convention. Elle peut aussi servir à des fins administratives.

- b) L'enseignant non permanent est évalué lors de toutes les sessions pendant deux années scolaires consécutives, avant l'acquisition de sa permanence.
- c) Toutes les personnes impliquées dans le processus d'évaluation d'un nouvel enseignant respectent strictement le caractère confidentiel des données recueillies.
- d) Le processus d'évaluation doit se dérouler avec équité et dans le respect des personnes.
- e) Tout enseignant a accès en tout temps et sans restriction aux résultats de son évaluation. Tous les résultats d'évaluation sont conservés par le Collège jusqu'à l'acquisition de la permanence de l'enseignant.

11-11.02 MODALITÉS ET OUTILS D'ÉVALUATION

- a) Le Collège informe à l'embauche le nouvel enseignant du processus d'évaluation formative et administrative, tel que prévu au présent article, et lui remet tous les documents détaillant les critères, outils et échéanciers applicables.
- b) La procédure d'évaluation des nouveaux enseignants, la collecte des données et la méthode employée pour les compiler sont convenues par le Collège et le Syndicat et ne peuvent être révisées sans l'accord écrit des parties.
- c) L'information soutenant l'évaluation provient, notamment, des outils suivants (voir annexes VI et VII) :
 - la fiche de variables contextuelles préparée par le nouvel enseignant;
 - la fiche d'autoévaluation complétée par l'enseignant évalué;
 - la compilation du questionnaire d'appréciation rempli par les étudiants;
 - tout autre document jugé utile par l'enseignant.
- d) Ces informations sont analysées lors d'une rencontre d'évaluation qui réunit l'enseignant évalué et la personne-cadre qui coordonne le programme auquel l'enseignant est rattaché.

11-11.03 RAPPORT D'ÉVALUATION GLOBALE

Lors de la rencontre d'évaluation, les résultats provenant des outils d'évaluation ainsi que les commentaires, les observations et les recommandations sont consignées, par le Collège, dans un formulaire prévu à cette fin. Celui-ci est remis intégralement à l'enseignant évalué dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre d'évaluation.

11-11.04 MODALITÉ DE SUIVI

L'évaluation est utilisée par le Collège afin de déterminer les besoins d'appui pédagogique, de formation et de perfectionnement de l'enseignant, suivant les dispositions prévues à l'article 15 de la présente convention.

Si le Collège décide de ne pas renouveler le contrat d'un enseignant non permanent suite à l'évaluation, il doit en avvertir l'intéressé par écrit, au plus tard le 1^{er} décembre pour la session d'hiver suivante, le 15 avril pour la session d'été, ou le 31 mai pour la session d'automne suivante, en l'informant du motif de non-renouvellement. Une copie sera transmise au Syndicat simultanément.

Un enseignant non permanent et qui est non réengagé peut soumettre son cas au comité des relations du travail, mais la décision du Collège ne peut faire l'objet d'un grief. Le Collège informe le Syndicat en CRT de la ou des raisons de ce non-réengagement.

11-11.05 DROIT DE RECOURS

L'enseignant qui veut contester les résultats de son évaluation a droit de recours auprès du Comité des relations du travail (CRT). L'enseignant concerné a le droit d'être entendu par le CRT et il peut être accompagné d'un collègue de son choix. Le Collège communique sa décision par écrit à l'enseignant et au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le CRT.

ARTICLE 12 — ANCIENNETÉ

12-1.00 DÉFINITION

L'ancienneté se calcule selon l'article 12-2.00.

12-2.00 CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

Le calcul de l'ancienneté s'exprime en année et en fraction d'année et se calcule de la manière suivante :

- A. Pour l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier : une (1) année d'engagement équivaut à une (1) année d'ancienneté;
- B. Pour l'enseignant chargé de cours : au prorata de sa charge par rapport à une charge de cinq-cent quarante (540) heures d'enseignement. (Cinq-cent-quarante [540] heures d'enseignement équivalent à une [1] année d'ancienneté).

En aucun cas un enseignant ne peut acquérir plus d'une (1) année d'ancienneté au cours d'une période de douze (12) mois.

12-3.00 CUMUL DE L'ANCIENNETÉ

12-3.01 L'enseignant continue d'accumuler son ancienneté dans les cas suivants :

- a) absence pour congé de maternité;
- b) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle par la CNESST jusqu'à concurrence du moment où l'enseignant est reconnu par la CNESST comme étant atteint d'une incapacité permanente le rendant inapte à assumer une charge professionnelle;
- c) absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois.
- d) congé de perfectionnement;
- e) un poste au prorata (une [1] année par année pendant les deux [2] premières années);

- f) toute autre absence prévue dans la présente convention collective à moins du contraire.

12-3.02 L'enseignant chargé de cours bénéficie des dispositions de la clause précédente, mutatis mutandis, proportionnellement à la moyenne d'heures enseignées au Collège au cours des quatre (4) sessions d'enseignement précédentes ou depuis sa date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Le cumul d'ancienneté se fait au fur et à mesure.

12-4.00 CONSERVATION DE L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit de l'enseignant dans les cas suivants :

- a) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle, du vingt-cinquième (25^e) mois au trentième (30^e) mois;
- b) congé pour une charge publique;
- c) congé sans rémunération;
- d) mise à pied, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois ou pendant une durée équivalente à l'ancienneté de l'enseignant à temps plein et l'enseignant régulier, si son ancienneté est inférieure à vingt-quatre (24) mois au moment de la mise à pied;
- e) toute autre absence prévue dans la présente convention collective à moins d'indication contraire;
- f) affectation par le Collège à un poste hors de l'unité d'accréditation, pendant les douze (12) premiers mois;
- g) à la suite d'un non-réengagement d'un chargé de cours, pour manque de travail ou à la demande de ce dernier, celui-ci conserve son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

12-5.00 PERTE DE L'ANCIENNETÉ

L'enseignant perd son ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants :

- a) à la suite du congédiement d'un enseignant pour cause juste et suffisante;
- b) départ volontaire ou démission;
- c) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle, après le trentième (30^e) mois;
- d) après le vingt-quatrième (24^e) mois d'une mise à pied ou après une durée équivalente à l'ancienneté de l'enseignant à temps plein ou enseignant régulier si son ancienneté est inférieure à vingt-quatre (24) mois au moment de la mise à pied;
- e) après le vingt-quatrième (24^e) mois du dernier contrat d'engagement pour un chargé de cours;
- f) absence de plus de cinq (5) jours ouvrables, sans prévenir ou sans fournir de motif valable;
- g) à la suite d'un non-réengagement d'un chargé de cours qui durerait plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs durant lesquels l'enseignant n'aurait pas enseigné;
- h) à la prise de la retraite de l'enseignant.

12-6.00 LISTE D'ANCIENNETÉ

Le Collège publie une liste d'ancienneté une fois par année, à la 4^e semaine après le début de la session d'automne, pour les enseignants à temps plein et les enseignants réguliers.

Le Collège publie une liste d'ancienneté une fois par session, à la 4^e semaine après le début de chacune des sessions, pour les chargés de cours.

Le Collège affiche les listes d'ancienneté aux endroits prévus à la clause 6-1.01, pendant dix (10) jours ouvrables, et en remet une copie au Syndicat.

La liste d'ancienneté indique l'ancienneté des enseignants à la dernière journée de la session précédente et elle contient les informations suivantes :

- a) le nom de l'enseignant selon l'ordre d'ancienneté;
- b) la date d'embauche. Cette date correspond à la date de la première journée d'enseignement au Collège;
- c) l'ancienneté reconnue à l'enseignant pour l'année d'engagement précédente (en années et en fractions d'année).

Pendant la période d'affichage, tout enseignant peut demander une correction à la liste d'ancienneté. Après ce délai, la liste devient officielle. La version corrigée, s'il y a lieu, est transmise au Syndicat et affichée au même endroit pendant au moins cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 13 — ACQUISITION DE LA PERMANENCE ET MISE À PIED

13-1.00 ACQUISITION DE LA PERMANENCE

L'enseignant obtient sa permanence au premier (1er) jour du contrat de travail suivant deux (2) années consécutives au cours desquelles il a obtenu au minimum un (1) contrat de travail pour une session complète par année d'enseignement tel que définie à l'article 2-1.02.

13-2.00 RÉDUCTION DE CHARGE TEMPORAIRE

13-2.01 L'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier qui n'atteint pas le minimum de quarante (40) points de CI au début d'une nouvelle année d'engagement pourra compléter celle-ci à l'intérieur de cette même année d'engagement, tout en respectant l'article 19-00. Advenant le cas qu'il ne puisse compléter sa tâche annuelle, il sera rémunéré au prorata de celle-ci, à la suite de la déclaration officielle de la clientèle de la session d'hiver.

13-2.02 Lorsque des activités d'ordre pédagogique deviennent disponibles, celles-ci sont allouées en priorité à l'enseignant dont la tâche est réduite. Ces activités sont réparties par ordre d'ancienneté entre les enseignants qui possèdent les qualifications normalement requises au Collège.

13-2.03 L'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier dont la charge est réduite en vertu du paragraphe 13-2.01 maintient son statut et les droits qui s'y rattachent, à l'exception du salaire, pour une durée de vingt-quatre (24) mois.

13-3.00 DÉFINITION DE LA MISE À PIED

La mise à pied se définit comme étant la perte du statut d'enseignant à temps plein ou d'enseignant régulier.

13-4.00 PROCÉDURE DE MISE À PIED

13-4.01 PRÉAVIS DE MISE À PIED

A. Mise à pied occasionnée par l'application de l'article 11-3.00 :

Le ou avant le 31 mai pour l'année d'engagement suivante, le Collège transmet un préavis écrit de mise à pied à l'enseignant visé par une réduction d'effectif occasionnée par l'application de l'article 11-3.00. Une copie de cet avis est transmise au Syndicat.

B. Mise à pied occasionnée par la suppression d'un programme ou la réduction du nombre d'heures d'enseignement d'une discipline :

Dans une telle éventualité, le Collège avise le Syndicat six (6) mois avant le début de la dernière session d'existence du programme. Pour la réduction du nombre d'heures d'enseignement d'une discipline, le Collège avise le Syndicat au début de la dernière session et consulte celui-ci sur les modalités entourant ce changement.

Le Collège transmet un préavis écrit à l'enseignant mis à pied. Ce préavis est d'une (1) semaine s'il justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans ou plus de service continu.

Advenant le cas où le préavis n'est pas respecté, il sera alors versé à l'enseignant sous forme d'indemnité.

Dans tous les cas, la mise à pied s'effectue selon l'ordre suivant :

- i. programme ou discipline affectés par les plus importantes diminutions de PES;
- ii. si une personne a à être mise à pied, c'est la dernière à avoir obtenu un poste;
- iii. si deux personnes ou plus ayant obtenu un poste à la même date, la mise à pied se fait par ordre inverse d'ancienneté.

13-4.02 Le Collège procède à la mise à pied de l'enseignant temps plein visé par une réduction occasionnée par l'application du calcul établi aux articles 11-3.00 et 13-4.01 B). Cependant, afin de limiter les mises à pied, le Collège procède de la manière suivante :

- A. Le Collège a la possibilité de maintenir un poste à temps plein pour l'enseignant visé et de lui reconnaître un nouveau champ de compétence sans respecter les délais prévus aux articles 11-5.00.
- B. Si le Collège ne procède pas selon A et qu'il y a une tâche d'enseignement disponible, le Collège offre au salarié les possibilités suivantes :
 - i. Accepter une tâche d'enseignant régulier.
 - ii. Accepter une tâche au prorata de celle de l'enseignant régulier selon les modalités de l'article 14-8.00.
 - iii. Se prévaloir d'une retraite progressive selon les modalités prévues à l'article 21.
- C. S'il est démontré que A et B ne sont pas possibles, l'enseignant peut se prévaloir des primes prévues à l'article 13-5.00 et de plus peut postuler, le cas échéant, comme chargé de cours pour des charges d'enseignement qui lui seraient disponibles selon sa compétence et son ancienneté.

13-4.03 Le Collège procède à la mise à pied de l'enseignant régulier visé par le manque de tâche. Cependant, afin de limiter les mises à pied, le Collège procède de la manière suivante :

- i. L'enseignant régulier conserve son poste s'il comble un minimum de 75 % de sa tâche tel que défini à l'article 18-3.01.

- ii. Si le minimum de tâche ne peut être atteint, l'enseignant régulier redevient chargé de cours en conservant son ancienneté.

13-4.04 Dans l'éventualité où 13-4.02 B s'applique une année donnée et qu'il existe alors au Collège un poste d'enseignant temps plein ou d'enseignant régulier en excédent du nombre établi selon l'article 11-3.00, tout poste en excédent sera alors déduit lors du calcul éventuel du ou des postes à créer en vertu du même article.

13-5.00 PRIME DE SÉPARATION ET NON-RÉENGAGEMENT

13-5.01 PRIME DE SÉPARATION EN CAS DE MISE À PIED

Le Collège verse à l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier qui est mis à pied en vertu de la clause 13-4.01 A ou B une prime de séparation correspondant à une (1) semaine de salaire par année d'ancienneté pour les quatre (4) premières années, à deux (2) semaines de salaire par année d'ancienneté à compter de la cinquième année, et ce jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) semaines de salaire. Aux fins de calcul de la prime de séparation, s'il y a lieu, l'ancienneté est calculée à partir de la dernière date de mise à pied ayant donné lieu au versement d'une prime de séparation.

La prime de séparation est versée le 1er septembre qui suit la mise à pied, si l'enseignant n'est pas réengagé à ce moment-là.

Si l'enseignant qui a déjà reçu une prime de séparation est réengagé dans les deux ans, et est de nouveau mis à pied, on calcule le nombre d'années de service à partir de la date du versement de la prime antérieure pour une deuxième prime de séparation. Le même procédé sera appliqué pour toute autre prime ultérieure.

13-5.02 NON-RÉENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

Si le Collège n'a pas l'intention de réengager un enseignant chargé de cours permanent, à l'exception de l'enseignant remplaçant, pour des raisons de baisse d'effectifs ou manque de travail, il doit envoyer un avis écrit à celui-ci au plus tard le 1^{er} décembre pour les embauches de la session d'hiver suivante; le 15 avril pour les embauches de la session d'été; le 31 mai pour l'embauche

de la session d'automne ou pour l'année suivante. Une copie sera transmise au Syndicat simultanément.

Un enseignant non permanent et qui est non réengagé peut soumettre son cas au comité des relations du travail, mais la décision du Collège ne peut faire l'objet d'un grief. Le Collège informe le Syndicat en CRT de la ou des raisons de ce non-réengagement.

3-6.00 PROCÉDURE DE RAPPEL AU TRAVAIL

13-6.01 L'enseignant mis à pied conserve une priorité d'engagement pendant une période de vingt-quatre (24) mois. Pendant cette période, ce dernier est inscrit sur la liste de rappel.

13-6.02 Le Collège rappelle au travail les enseignants inscrits sur la liste de rappel selon un ordre inverse à celui prévu au paragraphe 13-4.01 à condition que l'enseignant possède le champ de compétences requis pour le poste.

Tout enseignant inscrit sur la liste de rappel a la responsabilité d'informer le Collège de tout changement d'adresse.

13-6.03 L'enseignant est informé par le Collège de son rappel par courrier recommandé à sa dernière adresse connue du Collège.

13-6.04 L'enseignant mis à pied, qui sans prévenir et sans raison valable, ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivants réception d'un avis de rappel envoyé selon les modalités prévues à la présente convention perd son ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent.

Nonobstant ce qui précède, l'enseignant ayant conclu un contrat avec une autre institution d'enseignement pourra revenir au Collège au début de la session qui suit la date de réception de l'avis de rappel. L'enseignant en informe le Collège dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis de rappel. Dans ce cas, le Collège comblera le poste en question par un enseignant remplaçant, et ce, pour la durée de la session.

- 13-6.05 Tout enseignant sur la liste de rappel conserve une priorité pour occuper tout poste disponible d'enseignement que le Collège veut combler, de préférence à tout enseignant qui n'a jamais été à l'emploi du Collège.
- 13-6.06 L'enseignant chargé de cours doit faire connaître au Collège ses disponibilités pour la prochaine session au moment de l'affectation des cours conformément à l'article 19-2.03.

CONGÉS, DROITS PARENTAUX ET FORMATION

ARTICLE 14 — FÉRIÉS, VACANCES, DROITS PARENTAUX ET AUTRES CONGÉS

14-1.00 CONGÉS FÉRIÉS

Durant l'année d'engagement, l'enseignant à temps plein et l'enseignant régulier bénéficient des congés fériés suivants, et ce, sans perte de rémunération :

- la Fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- le 23 et 24 décembre;
- Noël;
- le Jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi qui précède le 25 mai (la fête des Patriotes);
- la Saint-Jean-Baptiste;
- la Fête du Canada.

À l'occasion de la période de congé des fêtes de Noël et du Jour de l'An, l'enseignant est à la disposition du Collège une semaine avant le début des cours de la session d'hiver.

14-2.00 VACANCES ESTIVALES

14-2.01 DURÉE DES VACANCES

L'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier a droit à une période de vacances rémunérées selon les modalités suivantes :

- A. L'enseignant à temps plein a droit à deux (2) mois de vacances rémunérées par année d'engagement, pour autant qu'il ait assuré des activités professionnelles au Collège pendant les dix (10) mois précédant ses vacances.

- B. L'enseignant régulier a droit à une période de vacances à compter de la fin de la disponibilité programme, tel que mentionné à l'article 17-10.04 B), d'une année au début de l'année scolaire suivante.
- C. L'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier qui prend un congé pour affaires professionnelles ou pour affaires personnelles ou qui cesse d'être à l'emploi du Collège avant la fin prévue de son contrat, reçoit à titre de rémunération de vacances, un cinquième (1/5) de son salaire de temps plein ou régulier gagné entre la date où a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ.
- D. L'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier qui ne fournit pas la disponibilité prévue à son contrat pendant trois (3) mois ou plus, a droit, à titre de vacances rémunérées, à un cinquième (1/5) du salaire gagné au cours de son contrat annuel.
- E. L'enseignant remplaçant a droit, titre de vacances rémunérées, à un cinquième (1/5) du salaire gagné entre la date où a commencé son contrat de remplacement et la date effective de la fin du remplacement.
- F. L'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier, qui répartit sa charge sur une période de trois (3) sessions, ne pourra se prévaloir des présentes dispositions concernant les vacances estivales.

14-2.02 RÉMUNÉRATION DES VACANCES ESTIVALES

Durant la période estivale, l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier reçoit sa rémunération régulière comme s'il était au travail.

14-3.00 CONGÉS SPÉCIAUX

14-3.01 RÉMUNÉRATION DES CONGÉS SPÉCIAUX

Tout enseignant à droit, sans perte de rémunération, aux congés ci-après énumérés. Tout congé prévu au présent article est rémunéré s'il coïncide avec un jour ouvrable pour l'enseignant concerné, c'est-à-dire, si l'enseignant devait, n'eut été de l'événement donnant lieu de congé, être au travail ce jour-là.

A. Mariage

Trois (3) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage;

B. Décès

- a) de son enfant, de sa conjointe ou son conjoint ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sauf s'il y a crémation ou enterrement, un de ces jours y étant affecté;
- b) de son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère, sa sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf s'il y a crémation ou enterrement, un de ces jours y étant affecté;
- c) de son ex-conjoint ou ex-conjointe s'il est le père ou la mère d'un enfant mineur de l'enseignant, de son beau-frère, sa belle-sœur, son grand-père, sa grand-mère, son gendre, sa bru, les grands-parents de son conjoint : un (1) jour ouvrable;
- d) dans les cas visés aux alinéas 1), 2) et 3) du paragraphe 14-3.01 B), si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de l'enseignant, celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel. Ce nombre est porté à deux (2) jours ouvrables si l'évènement a lieu à plus de cinq cents (500) kilomètres de la résidence de l'enseignant.

C. Cas de force majeure

Tout événement de force majeure (désastre, feu, inondation ou tout autre évènement majeur fortuit) qui oblige l'enseignant à s'absenter de son travail : jusqu'à trois (3) jours ouvrables.

D. Assignation comme juré ou comme témoin

L'enseignant qui est appelé à agir à titre de juré, candidat juré ou à comparaître à titre de témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties bénéficie du temps nécessaire, et ce, sans perte de rémunération.

14-3.02 RÉMUNÉRATION LORS D'EXAMENS D'ADMISSION OU DE CONTRÔLE

Lorsque l'enseignant participe à un examen d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue, il peut bénéficier, après entente avec le Collège, d'un maximum de trois (3) demi-journées de congé sans solde par année civile pour s'y présenter.

14-4.00 DROITS PARENTAUX

- A. Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'applique pas.
- B. Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que si l'enseignante ou l'enseignant a accumulé vingt (20) semaines de service au Collège et seulement durant les semaines où l'enseignante ou l'enseignant reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations d'assurance parentale ou des prestations d'assurance-emploi.
- C. 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 et par le RAE, 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 prévus à la présente convention.
- D. Aux fins du présent article, l'enseignante absente ou l'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et si cette absence comporte une prestation ou une rémunération.
- E. Pour l'enseignante ou l'enseignant admissible au RQAP ou au RAE, les congés de maternité, de paternité et d'adoption sont simultanés à la période de versement des prestations accordées et doivent débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations parentales.
- F. Pour l'enseignante chargée de cours, la rémunération hebdomadaire de base correspond à la moyenne de la rémunération hebdomadaire de

base que le Collège lui a versée au cours des cinquante-deux (52) semaines précédant son congé de maternité.

- G. Pour l'enseignante temps plein ou régulier, la rémunération hebdomadaire de base correspond à la moyenne de la rémunération hebdomadaire de base que le Collège lui a versée au cours des vingt-six (26) semaines précédant son congé de maternité.

SECTION I – CONGÉ DE MATERNITÉ

14-4.01 ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ

- A. L'enseignante enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 14-4.03 et 14.4.04, doivent être consécutives.

L'enseignante enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 14-4.03 et 14.4.04, doivent être consécutives.

L'enseignante enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 14-4.03 et 14.4.04, doivent être consécutives.

L'enseignante qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement ou d'un congé mi-temps sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 14-4.09, 14-4.10 et 14-4.12 selon le cas.

L'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

L'enseignante a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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.

- B. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-et-une (21) semaines. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que son rétablissement est suffisant pour reprendre le travail.
- C. L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service au Collège avant le début de son congé de maternité reçoit du Collège, durant son congé de maternité, des indemnités supplémentaires calculées selon les dispositions des clauses 14-4.09, 14-4.10 et 14-4.12.
- D. L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas d'une enseignante admissible au RQAP ou au RAE, que quinze (15) jours après la production d'un chèque du RQAP ou du RAE au nom de l'enseignante.

14-4.02 RÉPARTITION DU CONGÉ DE MATERNITÉ

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement est au choix de l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement.

Pour l'enseignante admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à l'enseignante et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

14-4.03 SUSPENSION DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et si 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.

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

L'enseignante doit le plus tôt possible, informer son supérieur immédiat de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail.

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

14-4.04 FRACTIONNEMENT DU CONGÉ DE MATERNITÉ

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

- A. Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation.
- B. Si l'enseignante s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois. Toutefois, l'enseignante peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent-quatre (104) semaines après le début de celle-ci, si elle subit un préjudice grave.
- C. Si l'enseignante s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 (*Absences et congés pour raisons familiales ou parentales*) de la *Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)* : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder celui prévu à la LNT dans une telle situation.

Durant une telle suspension du congé de maternité, l'enseignante est considérée en congé sans rémunération et ne reçoit ni indemnité ni prestation; elle accumule son ancienneté et son expérience comme si elle était au travail.

14-4.05 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 14-4.03 et 14-4.04, le Collège verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir en vertu du RQAP (14-4.9), du RAE (14-4.10) ou dans le cas des non admissibles (14-4.12).

14-4.06 PRÉAVIS DE DÉPART EN CONGÉ DE MATERNITÉ

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

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

14-4.07 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 sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation.

14-4.08 RETOUR AU TRAVAIL

- A. L'enseignante doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue aux paragraphes de la présente section.

L'enseignante qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée être en congé sans traitement pour une période n'excédant pas trois (3) semaines, au terme de laquelle elle est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

- B. Au retour de son congé de maternité, l'enseignante reprend son poste, sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.

Cependant, l'enseignante peut temporairement, jusqu'à la session suivante, être assignée à d'autres fonctions reliées à la tâche d'enseignement, avec tous les droits et privilèges prévus à la convention, incluant le cumul de son ancienneté selon les articles 12-2.00 et 12-3.00, comme si elle occupait effectivement son poste.

Dans l'éventualité où ce poste aurait été aboli, l'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

14-4.09 CAS ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service au Collège avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du RQAP est déclarée admissible à de telles prestations, reçoit du Collège durant les vingt-et une (21) semaines de son congé de maternité une indemnité supplémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales.

Aux fins de la présente clause :

- A. L'indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP auxquelles une enseignante a droit, 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*.

- B. 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 l'employeur 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.

14-4.10 CAS ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI (RAE)

- A. L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service au Collège avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, est déclarée admissible à de telles prestations sans être admissible au RQAP, reçoit du Collège durant son congé de maternité, des indemnités établies comme suit :
 - a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base;
 - b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.
- B. Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une enseignante a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et d'autres montants recouvrables en vertu du RAE.

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

- C. Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.
- D. De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

14-4.11 Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'enseignante en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

14-4.12 CAS NON ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

L'enseignante non admissible au bénéfice des prestations du RQAP ou du RAE, mais qui a accumulé vingt (20) semaines de service du Collège, a droit à une indemnité calculée selon les dispositions de la clause 14-4.09, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

**SECTION II – CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA
GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT**

14-4.13 AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître ou qu'elle allaite.

L'enseignante présente, dans les meilleurs délais, un certificat médical à cet effet.

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

Si le Collège n'effectue pas l'affectation provisoire, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de l'accouchement et, pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période d'allaitement.

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

SECTION III – AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

14-4.14 L'enseignante a droit à un congé spécial durant sa grossesse 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 (4e) semaine précédant la date prévue de 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 (20e) semaine précédant la date prévue d'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.

14-4.15 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus par la clause 14-4.25, si elle y a normalement droit.

L'enseignante visée par l'un ou l'autre des paragraphes A) et B) de la clause 14-4.14 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou de l'assurance-salaire.

L'enseignante visée au paragraphe C) de la clause 14-4.14 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie.

14-4.16 En aucun cas, l'enseignante ne peut recevoir des indemnités ou prestations excédant cent pour cent (100 %) de son revenu net.

SECTION IV – ADOPTION ET PATERNITÉ

14-4.17 CONGÉ POUR ADOPTION AVEC TRAITEMENT

- A. L'enseignante ou l'enseignant, à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.
- B. L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement 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 jours sont rémunérés.
- C. Dans les deux cas :
 - a) Le congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants l'arrivée de l'enfant à la maison.
 - b) L'enseignante ou l'enseignant donne, dès que possible, un avis au Collège de son absence.
 - c) Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant.

14-4.18 CONGÉS POUR ADOPTION SANS SOLDE

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines, à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

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

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP. Pour l'enseignant non admissible au RQAP, le congé doit se situer à l'un des moments prévus au dernier paragraphe de la clause 14-4.19.

14-4.19 CONGÉS POUR ADOPTION AVEC INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE

L'enseignant admissible aux prestations du RQAP ou du RAE, et qui a complété vingt (20) semaines de service, a droit à un congé pour adoption avec indemnité du Collège, en supplément des prestations du RQAP ou du RAE, pour une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives, sous réserve des clauses 14-4.22 et 14-4.23.

Le congé de l'enseignant qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

L'indemnité supplémentaire aux prestations du RQAP ou du RAE est calculée selon les dispositions prévues aux clauses 14-4.09 et 14-4.11.

L'enseignante ou l'enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE, qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, reçoit pendant le congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette enseignante ou cet enseignant a complété vingt (20) semaines de service.

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

14-4.20 DISPOSITIONS DIVERSES DU CONGÉ POUR ADOPTION

A. Prolongation du congé d'adoption

L'enseignante ou l'enseignant qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé d'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 d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus à la convention.

B. Suspension du congé

Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre son congé d'adoption, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

C. Fractionnement du congé

Sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le congé d'adoption peut être fractionné en semaines selon les dispositions et les cas prévus à la clause 14-4.04.

D. Le délai de préavis prévu à la clause 14-4.06, de même que les dispositions prévues aux clauses 14-4.09, 14-4.10, 14-4.11, 14-4.12 s'appliquent mutatis mutandis aux congés d'adoption.

14-4.21 CONGÉ DE PATERNITÉ AVEC TRAITEMENT

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 la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Ce congé peut être discontinu et se situe entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. L'enseignant informe, dès que possible, le Collège de son absence.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant.

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.

14-4.22 CONGÉ DE PATERNITÉ AVEC INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE

- A. À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines consécutives, sous réserve des clauses 14-4.22 et 14-4.23, doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante deuxième (52e) semaine suivant la naissance de l'enfant.
- B. L'enseignant qui est admissible aux prestations du RQAP ou du RAE, et qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit du Collège en supplément des prestations du RQAP ou du RAE une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations du RQAP ou du RAE qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande.

L'indemnité supplément aux prestations du RQAP ou du RAE est calculée selon les dispositions prévues aux clauses 14-4.09 et 14-4.11.

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

- C. L'enseignant non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu à l'alinéa A une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cet enseignant a complété vingt (20) semaines de service.
- D. L'enseignante qui a complété vingt (20) semaines de service et dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

14-4.23 DISPOSITIONS DIVERSES DU CONGÉ DE PATERNITÉ

- A. Prolongation du congé de paternité

L'enseignant qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical

attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation; il bénéficie des avantages prévus à la convention.

B. Suspension du congé de paternité

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

C. Fractionnement du congé

Sur demande de l'enseignant, le congé de paternité peut être fractionné en semaines selon les dispositions et les cas prévus à la clause 14-4.04. Le délai de préavis prévu à la clause 14-4.06, de même que les dispositions prévues aux clauses 14-4.09, 14-4.10, 14-4.11, 14-4.12 s'appliquent mutatis mutandis au congé de paternité.

SECTION V – AUTRES CONGÉS PARENTAUX

14-4.24 CONGÉ PARENTAL

A. Durée du congé parental

Un congé parental sans rémunération d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'enseignant en prolongation de son congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

B. Préavis

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'enseignant est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement

adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

L'enseignant peut mettre fin à son congé parental avant la date mentionnée dans l'avis donné en vertu de l'alinéa précédent après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

C. Retour au travail

Un enseignant qui bénéficie d'un congé parental en vertu de la présente clause doit faire coïncider son retour avec le début d'une session régulière.

SECTION VI – DISPOSITIONS DIVERSES

14-4.25 Durant le congé de maternité et les extensions prévues à la clause 14-4.06, durant le congé de paternité et durant le congé pour adoption, l'enseignant bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- a) assurance collective pourvu que la police maîtresse le permette et qu'il verse sa quote-part;
- b) cumul d'ancienneté;
- c) cumul d'expérience;
- d) cumul des congés de maladie, d'accident et personnel;
- e) cumul du service aux fins de la permanence;
- f) cumul de vacances;
- g) droit de poser sa candidature à une charge d'enseignement et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

Le fait d'avoir bénéficié de l'un ou l'autre des congés ci-dessous prévus ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération lors des vacances estivales.

L'enseignante peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur de l'un ou l'autre des congés prévus

à la présente clause et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle ou il avise par écrit le Collège de la date du report. À moins d'entente différente avec le Collège, les vacances reportées se situent immédiatement après le congé.

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

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

14-4.26 Au cours du congé parental, l'enseignant accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes.

Le retour de ce congé se fera au début de la session et la réintégration de l'enseignant se fera conformément aux modalités prévues à 14-4.13.

14-5.00 CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION

14-5.01 DEMANDE DE CONGÉ

Après quatre (4) années de service et une fois par période de quatre (4) ans par la suite, tout enseignant peut obtenir un congé sans rémunération, après entente avec le Collège.

Toute demande de congé sans rémunération doit être adressée au Collège, au plus tard dans la septième (7^e) semaine de la session précédant le départ.

14-5.02 DURÉE DU CONGÉ

Tout congé sans rémunération doit être d'une durée minimum d'une (1) session et d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois.

Si ce congé est d'une durée d'une (1) session, il ne peut être renouvelé à l'intérieur de la même année d'enseignement sauf si l'enseignant fait la demande de prolongation avant la septième (7^e) semaine de la session précédant la session de prolongation. Si la durée du congé est d'une (1) année, il peut être renouvelé pour une (1) année supplémentaire.

14-5.03 MAINTIEN DES AVANTAGES

Pendant la durée d'un congé sans rémunération, l'enseignant peut se prévaloir des régimes d'assurance collective et de régime de retraite à condition qu'il en assume les coûts totaux et pourvu que les polices maîtresses et la Loi le permettent.

14-6.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

14-6.01 DÉFINITION

Le régime de congé à traitement différé a pour but de permettre à un enseignant à temps plein ou un enseignant régulier d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé.

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

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

14-6.02 FIDUCIAIRE

Le Syndicat négocie, avec une firme privée d'actuares, de fiduciaires ou autres, les dispositions d'un tel régime de congé à traitement différé qui doivent, préalablement à leur mise en application, être approuvées par le Collège.

Il est convenu que le Collège n'assume pas l'administration dudit régime et n'est tenu à aucune autre obligation que celle d'effectuer des retenues sur la rémunération des enseignants participants.

14-6.03 ADMISSION AU RÉGIME

- A. Après cinq (5) années de service et une fois tous les cinq (5) ans par la suite, tout enseignant à temps plein ou enseignant régulier peut faire une demande de participation au régime de congé à traitement différé.

Cette demande doit être faite par écrit et indiquer la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime.

- B. Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, le Collège accepte une demande de participation au régime de congé à traitement différé. Cependant, pour un programme donné, le Collège n'est pas tenu d'accepter une demande qui aurait pour effet que plus d'un (1) enseignant bénéficie de la période de congé en même temps.

Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, lorsque le Collège doit choisir parmi les demandes de participation au régime de congé à traitement différé de plusieurs enseignants, les demandes admissibles sont acceptées par ordre d'ancienneté.

- C. L'enseignant admis au régime de congé à traitement différé doit signer un contrat avec le Collège établissant les modalités nécessaires et les sommes qui devront être versées. Ces sommes doivent être déposées dans un compte chez le fiduciaire.

14-6.04 DURÉE DU RÉGIME

- A. La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, trois (3) ans, quatre (4) ans ou cinq (5) ans.
- B. La durée de la période du congé peut être de quatre (4) mois consécutifs lorsqu'elle débute à la session d'automne, de six (6) mois consécutifs lorsqu'elle débute à la session d'hiver ou de douze (12) mois consécutifs lorsqu'elle débute au début de l'année scolaire. La période de congé ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit.

14-6.05 MODALITÉS D'APPLICATION

A. Disponibilité et charge individuelle de travail

Pendant la période de travail, la disponibilité au sens de la convention collective et la charge individuelle de travail de l'enseignant sont les mêmes que celles qu'il assumerait s'il ne participait pas au régime.

B. Maintien des avantages

Sous réserve des dispositions prévues à la présente clause, l'enseignant bénéficie des avantages de la présente convention collective auxquels il aurait droit s'il ne participait pas au régime.

C. Ancienneté et expérience

Pendant la période de congé, l'enseignant accumule son ancienneté et conserve son expérience. Toutefois, la période de congé ne sera pas comptabilisée aux fins de calcul des préavis ou de prime de séparation prévus à l'article 13.

D. Vacances estivales

Nonobstant la clause 14-2.01, l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier dont la période de congé est d'une (1) année n'a pas droit aux vacances estivales.

Toutefois, l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier dont la période de congé est de six (6) mois a droit à une période de vacances estivales à l'intérieur de l'année d'engagement pendant laquelle se situe la période de congé. L'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier reçoit pendant la période de vacances estivales un cinquième (1/5) de sa rémunération totale de l'année d'enseignement précédant la période de vacances.

E. Jours de maladie ou accident

Nonobstant la clause 16-4.00, pendant l'année d'engagement où est située la période de congé, l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier se voit créditer, au début de ladite année un crédit pour maladie ou accident établi au prorata du nombre de mois de travail par rapport à sa disponibilité annuelle.

F. Congés fériés

Nonobstant la clause 14-1.00, pendant la période de congé, l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier est exclu du bénéfice des jours fériés.

G. Régime de retraite

La cotisation de l'enseignant au régime de retraite pendant la période de participation au régime de congé à traitement différé est établie par la loi sur le RREGOP.

H. Période d'invalidité

Lorsqu'un enseignant devient invalide pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) si l'invalidité survient au cours de la période de congé :
L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle est considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail de l'enseignant au terme de la période de congé;
- b) si l'invalidité survient avant et se termine avant la période de congé :
Le régime est suspendu durant cette période d'invalidité. L'enseignant a droit à la prestation d'assurance traitement basée sur le traitement prévu au régime. La période d'interruption est exclue de la durée du régime.

I. Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, l'enseignant qui est en congé ou en absence sans solde, autorisé ou non, voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence.

J. Mise à pied

Lorsque l'enseignant est mis à pied pendant la durée du régime, le régime prend fin le 30 octobre suivant.

K. Congé de maternité

Lorsqu'un congé de maternité débute avant, pendant ou après la période de congé, la participation au régime est suspendue pour une période maximale de trente (30) semaines et le régime est alors prolongé d'une durée égale à la durée de suspension du régime.

L. Régimes de prévoyance collective

L'enseignant qui désire maintenir ses différents régimes de prévoyance collective pendant la période de congé doit, selon les conditions des polices, en assumer la totalité des primes.

14-6.06 RETOUR AU TRAVAIL

Au terme de la période de congé, l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier réintègre son poste et il demeure à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

14-7.00 CHARGE PUBLIQUE

14-7.01 CANDIDATURE À UNE ÉLECTION

L'enseignant qui se présente à une assemblée de nomination pour être candidat ou qui est candidat une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire obtient, après en avoir avisé le Collège par écrit au moins quatre (4) semaines avant la date de son départ, un congé sans rémunération n'excédant pas trois (3) mois.

14-7.02 Sous réserve des dispositions de la présente convention, l'enseignant défait à une élection peut reprendre, à la fin de son congé sans rémunération, le poste qu'il occupait avec les droits et privilèges qu'il avait acquis à la date de son départ. À son retour, l'enseignant peut, temporairement jusqu'à une (1) session suivante, être assigné à d'autres fonctions. L'enseignant ainsi affecté à un autre poste conserve alors les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

14-7.03 CANDIDAT ÉLU LORS D'UNE ÉLECTION

L'enseignant élu lors d'une élection mentionnée à la clause 14-7.01 doit prendre un congé sans rémunération, pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle ou occasionnelle de sa part, l'enseignant, après entente avec le Collège, a le droit de s'absenter de son travail sans rémunération, occasionnellement, et selon les exigences de sa fonction.

14-7.04 RETOUR AU TRAVAIL

Au terme de son mandat, à la suite de sa démission, de sa défaite ou autrement, l'enseignant peut reprendre ses fonctions, à la session suivante, pourvu qu'il avise par écrit le Collège au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour les assignations de tâches d'enseignement de la session suivante.

14-8.00 POSTE AU PRORATA

14-8.01 OCTROI ET CALCUL D'UNE TÂCHE AU PRORATA

A. Malgré l'article 11-3.00, le Collège peut accorder, sur demande de l'enseignant à temps plein ou de l'enseignant régulier, une tâche au prorata qui doit équivaloir à au moins la moitié (50 %) de sa tâche pleine. Cet enseignant peut accomplir sa tâche à l'intérieur d'une (1) ou de deux (2) sessions selon le cas.

B. L'enseignant doit présenter sa demande pour une telle tâche au prorata avant le 31 mai pour la session d'automne qui suit et le 1er novembre pour la session d'hiver qui suit. Le Collège se réserve le droit de refuser toute demande faite après ces dates.

L'enseignant qui souhaite renouveler sa demande doit la présenter dans les mêmes délais.

Telle réduction de charge est d'une durée minimale d'une (1) session et d'une durée maximale de quatre (4) sessions consécutives. Cette demande ne peut être renouvelée que pour un cumul de huit (8) sessions, sauf après entente entre les parties.

- C. Dans l'octroi de ces postes au prorata, le Collège tient compte de l'ancienneté en donnant toutefois priorité aux demandes faites pour des raisons humanitaires. Cependant, la demande faite par un enseignant qui a déjà bénéficié d'un congé à mi-temps est traitée après les autres demandes.
- D. L'enseignant à temps complet ou l'enseignant régulier qui bénéficie d'une réduction de charge d'enseignement conserve son statut d'enseignant à temps complet ou d'enseignant régulier, selon le cas, mais se voit appliquer les bénéfiques de la présente convention collective incluant le salaire au prorata de sa charge réelle de travail. Toutefois, cet enseignant est considéré à temps plein ou régulier, s'il le désire, aux fins du régime de retraite et doit, à ce moment, payer la cotisation afférente au salaire prévu pour l'emploi du temps complet ou régulier.
- E. En aucun cas, une telle réduction de tâche ne peut être utilisée pour occuper un emploi ailleurs à moins d'une entente écrite avec le Collège.
- F. Pendant sa réduction de charge, l'enseignant à temps complet ou l'enseignant régulier accumule son ancienneté comme s'il avait enseigné à temps complet. Il est entendu toutefois que l'enseignant accumule l'expérience aux fins de rémunération au prorata de sa charge réelle de travail.
- G. Afin de calculer le pourcentage de salaire au prorata de sa tâche, le calcul du prorata est effectué sur la base de 96 unités de CI.

14-9.00 ÉCHANGES AVEC UNE INSTITUTION D'ENSEIGNEMENT HORS QUÉBEC

14-9.01 ADMISSIBILITÉ

Un enseignant du Collège et un enseignant d'une institution d'enseignement hors Québec peuvent changer réciproquement d'institution d'enseignement selon les modalités et aux conditions suivantes :

- A. L'échange est d'une durée minimale d'une (1) session et d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois; le début de l'échange et le retour de l'enseignant du Collège doivent coïncider avec le début d'une session;

- B. L'enseignant fait la demande de l'échange au Collège, par écrit, avant la septième (7^e) semaine de la session précédant celle à laquelle débutera l'échange.

14-9.02 MODALITÉS D'APPLICATION

L'enseignant du Collège est couvert pendant la durée de l'échange par les dispositions suivantes :

- A. L'échange avec une institution d'enseignement hors Québec ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement;
- B. Toutefois, l'enseignant ne reçoit du Collège aucun traitement au regard de la période de l'échange et son expérience est reconnue;
- C. Dans le cas où le Collège suggère à un enseignant ce type d'échange, il peut maintenir le traitement de l'enseignant pendant la durée de l'échange. Dans ce cas spécifique, si l'enseignant possède un statut de temps plein ou régulier, le Collège n'est pas tenu de combler un poste à temps plein ou régulier;
- D. Durant l'échange, l'enseignant peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et au régime de retraite en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout à la condition que les polices maîtresses ou les régimes le permettent.

Cependant, dans le cas où le Collège suggère à l'enseignant de participer à l'échange, celui-ci continue de bénéficier des régimes d'assurance collective et du régime de retraite comme s'il continuait d'enseigner au Collège, le tout à la condition que les polices maîtresses ou les régimes le permettent.

ARTICLE 15 — FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT

15-1.00 RECONNAISSANCE

15-1.01 Le Collège et le Syndicat reconnaissent et favorisent la formation, le recyclage et le perfectionnement de l'enseignant.

À titre indicatif et de façon non exhaustive, la formation, le recyclage ou le perfectionnement de courte durée peut prendre la forme de séminaires, de colloques, de congrès, de conférences ou de stages en milieu industriel.

15-1.02 Le Collège fournit à tous les enseignants, dans les limites prévues au présent article, les possibilités réelles de la formation, le recyclage et de perfectionnement dans les activités d'études ou travaux pertinents à leur enseignement.

15-2.01 BUDGET ALLOUÉ

Le Collège consacre un minimum de un pour cent (1 %) de la masse salariale des enseignants pour leur formation, recyclage et perfectionnement. Un compte-rendu doit être remis au Comité de perfectionnement au plus tard le 15 juin de chaque année.

15-3.01 GRATUITÉ DES COURS DISPENSÉS PAR LE COLLÈGE

Au terme du processus d'inscription, s'il reste de la place, tout enseignant peut s'inscrire à un ou plusieurs cours dispensés par le Collège.

Les cours dispensés par le Collège sont gratuits pour les enseignants pourvu que cet avantage n'entraîne pas de coûts supplémentaires au Collège. Ces coûts ne sont pas comptabilisés dans le budget prévu à la clause 15-2.01.

15-4.00 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE PERFECTIONNEMENT

15-4.01 Dans les trente (30) jours de la remise au Collège par l'enseignant du reçu original des frais de scolarité ainsi que d'une copie du relevé de notes, le Collège rembourse les frais de scolarité, d'inscription et d'admission calculés selon le prix fixé par l'établissement d'enseignement.

Cependant l'enseignant doit préalablement à la formation, au recyclage ou au perfectionnement faire approuver, celui-ci par le Collège s'il souhaite être remboursé. Ce remboursement se fait dans le respect des limites prévues à la clause 15-2.01.

L'enseignant doit être à l'emploi du Collège pendant toute la période de la formation, du recyclage ou du perfectionnement préalablement approuvé.

15-4.02 Le Collège rembourse à l'enseignant cent pour cent (100 %) des frais de scolarité, d'inscription et d'admission engagés pour suivre un cours dans les cas suivants :

- le cours est en lien avec une discipline enseignée au Collège et l'enseignant le réussit ou doit l'abandonner en raison d'un changement à son horaire de travail;
- il s'agit d'un cours de pédagogie, psychologie ou andragogie et l'enseignant le réussit ou doit l'abandonner en raison d'un changement à son horaire de travail.

Le Collège rembourse cinquante pour cent (50 %) des frais de scolarité, d'inscription et d'admission pour suivre un cours dans les cas suivants :

- le cours est en lien avec une discipline enseignée au Collège et l'enseignant l'échoue ou l'abandonne en raison d'une maladie;
- il s'agit d'un cours de pédagogie, psychologie ou andragogie et l'enseignant l'échoue ou l'abandonne en raison d'une maladie.

15-4.03 Les activités de formation, de recyclage et de perfectionnement se tiennent à l'extérieur du temps de travail sauf lorsque le Collège oblige un enseignant à temps plein ou un enseignant régulier à suivre un cours nécessaire pour son enseignement.

Le Collège peut obliger l'enseignant chargé de cours qui ne répond plus aux exigences de sa discipline de suivre des cours de formation, de recyclage ou de perfectionnement à l'extérieur de son temps de travail. Le Collège peut retirer cette discipline à l'enseignant chargé de cours CSN qui refuse de suivre ces cours dans un délai raisonnable.

15-5.00 COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT

15-5.01 COMPOSITION

Le Comité de perfectionnement est composé de trois (3) enseignants et de trois (3) membres de la direction du Collège. Les membres de la direction sont désignés annuellement par la direction des études. Les enseignants sont désignés annuellement par le Syndicat, en assurant qu'ils proviennent d'Écoles différentes.

15-5.02 RÉUNION DU COMITÉ

Le comité se réunit au moins deux (2) fois par année. Au besoin, il peut se réunir plus de deux (2) fois par année. L'ordre du jour de la réunion et la documentation pertinente accompagnent l'avis de convocation.

15-5.03 MANDATS DU COMITÉ

Le comité de perfectionnement est à caractère consultatif et a pour fonctions de :

- a) planifier et organiser le perfectionnement des enseignants;
- b) proposer un mode de répartition de budget prévu pour la formation, le recyclage et le perfectionnement;
- c) recevoir l'inventaire des besoins exprimés par les écoles et les programmes;
- d) recommander à la direction du Collège un plan de perfectionnement annuel;
- e) s'assurer du suivi du plan de formation;
- f) recevoir le bilan établi par le Collège. Ce bilan comprend les titres des cours, d'employés ayant suivi les cours et les montants investis.

15-6.00 CONGÉ POUR PERFECTIONNEMENT OU POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES

15-6.01 DÉFINITION

Par congé pour perfectionnement ou pour affaires professionnelles, on entend toute absence pour effectuer des tâches d'enseignement, de recherche ou de travaux reliés à la discipline et au champ de compétence de l'enseignant à temps plein et régulier qui n'est pas en compétition avec les activités du Collège LaSalle.

15-6.02 ADMISSIBILITÉ

- A. Après entente avec le Collège sur les modalités du congé, l'enseignant peut prendre un congé de perfectionnement ou pour affaires professionnelles sans rémunération.
- B. L'enseignant qui souhaite prolonger son congé doit en faire la demande, par écrit, au plus tard dans la septième (7^e) semaine de la session précédant la prolongation. Une copie de l'avis de l'acceptation de la prolongation est transmise au Syndicat.

15-06.03 DURÉE DU CONGÉ

La durée maximale d'un congé de perfectionnement ou pour affaires professionnelles est de deux (2) ans, après entente avec le Collège sur les modalités s'y rattachant.

15-6.04 PROLONGATION DU CONGÉ

- A. Après entente avec le Collège, le congé peut être prolongé pour une période maximale de douze (12) mois.
- B. L'enseignant qui souhaite prolonger son congé doit en faire la demande, par écrit, au plus tard dans la septième (7^e) semaine de la session précédant la prolongation. Copie de l'avis de l'acceptation de la prolongation est transmise au Syndicat.
- C. Si l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier détenteur d'un poste prolonge son congé au-delà d'une période totale de trois ans à

partir du début de son congé sans solde, son poste est affiché et comblé selon l'article 11-1.00 de la convention collective. Le poste de l'enseignant à temps plein ou de l'enseignant régulier dont le congé se prolonge au-delà de trois (3) ans est réaffiché selon la procédure prévue à l'article 11 de la convention collective.

15-6.05 RETOUR AU TRAVAIL

Au terme de son congé sans rémunération pour perfectionnement ou affaires professionnelles, l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier réintègre son poste.

Cependant, si son poste a été réaffiché conformément à la clause 15-6.04 C, l'enseignant est alors réintégré à l'emploi du Collège selon son ancienneté.

15-6.06 DISPOSITIONS DIVERSES

Pendant un congé sans rémunération pour perfectionnement ou affaires professionnelles, l'enseignant peut maintenir sa participation aux régimes d'assurances collectives qui lui sont applicables en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout à la condition que les polices maîtresses ou des régimes le permettent.

SANTÉ ET SÉCURITÉ, BANQUE DE CONGÉS ET ASSURANCE

ARTICLE 16 — SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET CONGÉS DE MALADIE

SECTION I — SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

16-1.00 ENGAGEMENT DES PARTIES

16-1.01 En vue d'assurer le bien-être et prévenir les maladies et les accidents du travail, le Collège doit prendre les mesures nécessaires, auxquelles collabore le Syndicat, pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'enseignant.

16-1.02 Le Comité des relations du travail est mandaté à l'intérieur de sa juridiction pour discuter des problèmes et suggestions reliés à la santé et sécurité au travail.

16-2.01 RÉGIME DE LA CNESST

L'enseignant qui est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle occasionnant un arrêt de travail, est couvert selon le régime prévu par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), et auquel le Collège contribue.

16-3.01 DISPOSITIONS DIVERSES

L'application de la présente section n'affecte aucunement la banque de congés de maladie ou d'accident accumulée par l'enseignant.

SECTION II — BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

16-4.00 BANQUE DE CONGÉS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

16-4.01 Au début de chaque année d'engagement, tout enseignant à temps plein ou enseignant régulier à l'emploi du Collège se voit créditer une banque de six (6) jours de congés de maladie, d'accident et personnels pour l'année à venir.

Ces jours peuvent être fractionnés en demi-journée (1/2) équivalant à une absence de trois (3) heures ou moins d'enseignement ou de disponibilité pour les étudiants ou de recherche et développement, lorsque la présence de l'enseignant est requise.

16-4.02 Tout enseignant qui est engagé comme enseignant à temps plein ou enseignant régulier après le début de l'année d'enseignement se voit créditer une banque de congés de maladie, d'accident et personnels, établie au prorata du temps qu'il reste entre sa date d'entrée en fonction et la fin de la période de disponibilité annuelle.

Aux fins de calcul du crédit, un enseignant qui a été en service au moins la moitié (1/2) d'un mois se voit reconnaître la totalité de ce mois.

16-4.03 Au début de chaque session d'enseignement, tout enseignant chargé de cours à l'emploi du Collège se voit créditer une banque de congés de maladie, d'accident et personnels équivalant à cinq pour cent (5 %) des heures d'enseignement prévues à son contrat de la session.

Cette banque est utilisable au cours de la session et la portion inutilisée à la fin de la session est cumulée.

La banque de congés de maladie, d'accident et personnels cumulés de l'enseignant chargé de cours qui obtient un poste d'enseignant à temps plein ou d'enseignant régulier est divisée par six point cinq (6.5). Le nombre de jours ainsi obtenu constitue sa banque pour l'année en cours. Les jours crédités non utilisés au cours de la disponibilité annuelle sont transférés à la banque spéciale selon les modalités prévues à l'article 16-5.02, à raison de 0.5 jour non

utilisé. Le cas échéant, l'enseignant doit alors exercer le choix prévu à la clause 16-5.03.

Le présent alinéa s'applique mutandis à l'enseignant remplaçant.

16-4.04 L'enseignant qui s'absente du travail en raison de l'état de santé de son conjoint ou d'un enfant qui nécessite sa présence ou qui s'absente pour une raison personnelle qui l'y oblige peut utiliser sa banque de congés.

16-5.00 CUMUL DES CONGÉS DE MALADIE ET D'ACCIDENT

16-5.01 La banque de congés de maladie, d'accident et personnels n'est pas cumulable d'année en année.

16-5.02 Malgré l'alinéa précédent, les jours crédités qui n'auraient pas été utilisés durant la disponibilité annuelle sont accumulés dans une banque spéciale, à raison de point cinq (0,5) jours par jour non utilisé.

- A. L'enseignant a le droit d'utiliser cette banque spéciale, durant ses années d'enseignement, pour prolonger son congé de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption ou pour devancer la date de son départ à la retraite, ou pour tout autre motif exceptionnel approuvé par le Collège.
- B. Dans le cas d'un départ à la retraite, selon les dispositions prévues à l'article 21, le Collège prépare une proposition pour reprendre en temps payé non travaillé tous les jours accumulés dans la banque spéciale, et en informe l'enseignant durant la semaine de prérentrée. L'enseignant peut faire part au Collège de ses préférences si celles-ci diffèrent de la proposition du Collège. Au besoin, le Collège s'entend avec l'enseignant et le Syndicat sur la tâche réduite.

L'enseignant désirant se prévaloir de cette possibilité doit annoncer son intention de prendre sa retraite avant le début de son dernier contrat annuel qui commence à la prérentrée d'automne ou, pour une prise de retraite à la date de la prérentrée d'hiver, dans un délai de douze mois précédant cette date. Ce délai permet ainsi la planification de l'utilisation maximale de la banque spéciale pour devancer le départ à la

retraite. Le Collège peut créditer des charges d'enseignement si cela était nécessaire pour solder les jours de la banque spéciale.

16-5.03 La banque de jours de maladie accumulée avant mars 2002 peut, au choix de l'enseignant, soit demeurer au crédit de l'enseignant, soit être créditée, à 60 % des jours accumulés, dans la banque spéciale mentionnée en 16-5.02. Ce choix peut être exercé au début de chaque année d'enseignement. Il est entendu dans le cas où cette banque demeure au crédit de l'enseignant que la banque prévue à 16-4.01, est d'abord écoulée jusqu'à épuisement.

16-6.00 AJUSTEMENT AU DÉPART OU EN CAS D'INACTIVITÉ

En cas de départ définitif ou si l'enseignant n'est pas en service actif pour une partie d'année d'enseignement, la banque de congés de maladie et d'accidents est ajustée au prorata de sa charge de travail par rapport à une pleine tâche professionnelle prévue à la convention actuelle pour la période de dix (10) mois de disponibilité annuelle.

Aux fins d'application de la présente clause, les congés de maternité, de paternité et d'adoption n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

16-7.00 REPRISE DE TEMPS

Lorsque la banque de congés de maladie et d'accident est épuisée, l'enseignant qui doit s'absenter du travail en raison d'une maladie ou d'un accident peut, si le Collège accepte, reprendre les cours et le temps de disponibilité pour lesquels elle ou il s'est absenté. S'il s'avère impossible de les reprendre, le Collège réduit la rémunération de l'enseignant d'un montant correspondant à la durée de l'absence.

SECTION III — RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

16-8.00 AVIS EN CAS D'ABSENCE

À moins d'être dans l'impossibilité de le faire, l'enseignant doit aviser selon les directives du guide de l'enseignant, de toute absence non prévue, au plus tard au début de son premier (1^{er}) cours.

16-9.00 CERTIFICAT MÉDICAL

16-9.01 Lorsque la durée de l'absence pour cause de maladie ou d'accident excède trois (3) jours ouvrables consécutifs à l'horaire de l'enseignant, le Collège peut exiger un certificat médical de la part de l'enseignant.

SECTION IV – ASSURANCE COLLECTIVE

16-10.00 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- A. Le choix de l'assureur, du régime, des modalités et des modifications au régime d'assurances collectives relèvent entièrement du Syndicat.
- B. Les enseignants et chargés de cours admissibles doivent obligatoirement adhérer aux régimes collectifs définis à l'entente et autoriser le Collège à déduire de leur traitement les primes requises.

Les règles d'admissibilité et de participation prévues au contrat sont jointes en annexe aux présentes.

- C. À compter de la signature de la présente convention, la contribution du Collège est établie à :

15 %	pour l'année du 22 août 2016 au 30 juin 2017
17,5 %	pour l'année du 1 ^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018
20 %	pour l'année du 1 ^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019
22,5 %	pour l'année du 1 ^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020

La contribution du Collège est appliquée en dernier lieu aux primes d'assurance invalidité de longue durée.

- D. L'enseignant qui désire bonifier ses assurances par des protections et régimes bonifiés ou facultatifs doit en défrayer les coûts en totalité et autoriser le Collège à déduire de son traitement les primes requises.
- E. Dans tous les cas de congé sans solde, l'enseignant peut, s'il le désire, continuer de bénéficier, pour la durée de tels congés, des avantages découlant d'assurances collectives à la condition qu'il verse la totalité des primes pour autant que les régimes en vigueur le permettent.
- F. En cas de maladie ou d'accident, l'enseignant ou le chargé de cours doit se prévaloir de son assurance-invalidité dès que le délai de carence est terminé.

16.11.00 ADMINISTRATION DU RÉGIME

Le Syndicat est preneur du régime et en assume l'administration, le Collège effectue la retenue des cotisations des enseignants, selon les modalités entendues entre les parties conformément au régime, en faisant la remise à l'assureur de la mensualité globale comprenant la contribution retenue des enseignants et la contribution mensuelle du Collège de la prime annuelle prévue à la clause 16-10.00 et en fournissant à l'assureur toute l'information nécessaire.

16-12.00 COMITÉ CONJOINT

- 16-12.01 Le Collège et le Syndicat établissent un Comité conjoint d'assurances collectives formé de représentants des parties qui se rencontrent au besoin, à un moment convenu entre les deux parties, durant les heures de travail, mais en dehors des heures d'enseignement, sans perte de rémunération pour les représentants du Syndicat et ayant comme mandat la mise en place et l'application du régime d'assurances collectives.
- 16-12.02 L'administrateur du régime fournit au comité conjoint les documents et informations nécessaires qui lui permettront de s'assurer que les conditions du régime sont respectées, entre autres, les copies de relevés de déductions à la source et des contributions de l'Employeur.

16-13.00 DÉLAI DE CARENCE

L'enseignant qui a recours au volet assurance-salaire du régime d'assurance collective reçoit pendant la période de délai de carence, une prestation égale à cent pour cent (100 %) du traitement qu'il recevait à la date de l'invalidité. Cette prestation lui est versée pour la durée déterminée à l'Annexe V. La banque de congés de maladie n'est pas affectée par une telle absence conduisant à des prestations d'assurance-salaire.

CHARGE D'ENSEIGNEMENT

ARTICLE 17 – LA TÂCHE D'ENSEIGNANT

17-1.00 RATTACHEMENT À UN PROGRAMME D'ENSEIGNEMENT

17-1.01 L'enseignant, après la période d'affectation des cours, est rattaché au programme qui a juridiction sur la discipline ou la majorité des disciplines qu'il enseigne.

La direction des études détermine le programme auquel un enseignant est rattaché lorsque des difficultés empêchent de le déterminer clairement.

17-1.02 L'enseignant est sous la responsabilité du coordonnateur/directeur du programme auquel il est rattaché.

SECTION I – LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT

17-2.00 PRINCIPALES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT

17-2.01 L'enseignant, dans le respect des politiques institutionnelles et du guide de l'enseignant, assume :

- a) la préparation et la prestation des cours selon les plans de cours approuvés par le Collège de façon à ce que les étudiants reçoivent un enseignement de qualité;
- b) la gestion des absences, la consignation des notes, la communication et le partage de documents avec les étudiants dans le serveur intranet;
- c) une disponibilité raisonnable envers les étudiants, notamment la rencontre individuelle ou collective pour fins d'encadrement des travaux, d'explications supplémentaires ou pour répondre aux besoins pédagogiques suscités ou en rapport avec la pédagogie;
- d) la préparation, la surveillance et la correction des évaluations formatives, sommatives et de synthèse;

- e) la remise de la note finale de chaque cours pour chaque session établie au calendrier scolaire est transmise à la direction, au plus tard au moment convenu avec son supérieur immédiat, à la fin de chaque session;
- f) la participation aux activités de groupe quant à l'évolution de son programme afin que celui-ci demeure à un très haut niveau de qualité, aux assemblées de programme, à l'élaboration et l'évaluation des objectifs du programme, aux évaluations des étudiants par un groupe d'enseignants intervenant auprès d'un même groupe d'étudiants, aux diverses consultations concernant les programmes;
- g) le maintien de son expertise, à un niveau élevé, dans son champ de compétence.

17-2.02 En plus d'accomplir la tâche d'enseignement, telle que définie à l'article 17-2.01, l'enseignant à temps plein assume des tâches de recherche et développement.

L'enseignant à temps plein ainsi que l'enseignant régulier assument des tâches de disponibilité aux étudiants, des tâches reliées aux cours et des tâches consacrées aux rencontres et travaux d'équipe de programme ou de discipline.

Le tout selon les dispositions suivantes :

A. Disponibilité aux étudiants

Nonobstant l'article 17-2.01 c), la disponibilité aux étudiants peut s'effectuer au Collège ou à distance par médias électroniques.

B. Tâches reliées aux cours

On entend par tâches reliées aux cours, les tâches mentionnées conformément à celles décrites à l'article 17-2.01 et les suivantes; Certaines sont effectuées lors des deux (2) journées d'étude annuelles, lors de la session d'hiver.

Pendant les périodes d'examen, les enseignants à temps plein ou les enseignants réguliers doivent être disponibles et présents sur les lieux de travail pour effectuer du remplacement et de la surveillance selon leur horaire de cours.

C. Tâches consacrées aux rencontres et travaux d'équipe de programme ou de discipline

La réalisation de ces tâches s'effectue au Collège selon un horaire établi par l'organisation scolaire qui prend en compte les disponibilités communes des membres d'une même équipe. La gestion de ces tâches appartient au Collège et le temps alloué à ces rencontres est non cumulatif.

D. Participation

La participation à l'activité de prérentrée et à la journée pédagogique pour chacune des sessions.

E. Tâches de recherche et développement

Voir l'article 17-3.00

17-2.03 À moins d'entente contraire entre les parties, l'enseignant :

- a) compile lui-même les notes de chacun des contrôles, des examens ou des travaux aux étudiants;
- b) remet les notes, selon les directives techniques émises par le Collège;
- c) remet une note finale pour chaque cours au plus tard cinq jours ouvrables après la fin de la période d'examen de chacune des sessions fixées par le calendrier scolaire.

17-2.04 En aucun cas, un enseignant n'est tenu d'exécuter ou de faire exécuter par ses étudiants du travail de production qui ne sert pas à des fins pédagogiques. Seuls les travaux de production directement reliés à la ou aux disciplines du programme et aux fins pour lesquelles ils sont prévus peuvent être exécutés. Un enseignant n'exécute et ne fait exécuter aucun travail de même matière pour ses fins personnelles sur les lieux de travail à moins que ce ne soit approuvé par écrit par le Collège et pertinent au plan de cours.

17-3.00 RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

17-3.01 L'enseignant à temps plein doit accomplir des projets de recherche et développement à l'intérieur de ses heures de disponibilité, conformément au paragraphe 17-10.04. Si l'enseignant à temps plein, à la suite d'une demande écrite de son supérieur immédiat, dépasse son nombre d'heures de R et D annuel, le surplus d'heures lui sera rémunéré au taux horaire de R et D selon l'article 2-1.33.

L'enseignant régulier ou chargé de cours qui réalise un mandat ou un projet de recherche et développement est rémunéré au taux horaire de R et D selon l'article 2-1.33.

17-3.02 On entend par recherche et développement la réalisation de projets convenus mutuellement sur proposition de la direction ou de l'enseignant. Ces activités, qui ne sont pas du travail de bureau, peuvent traiter de sujets pédagogiques, disciplinaires ou promotionnels, tenant compte des qualifications et des compétences de l'enseignant, en excluant toutes tâches reliées aux cours et en respectant les objectifs institutionnels. Ces projets doivent être mesurables et quantifiables. À titre indicatif et de façon non exhaustive, ces activités peuvent être :

- a) Élaboration et traduction de matériel didactique, élaboration d'activités d'apprentissage et de moyens d'enseignement à l'usage d'une équipe;
- b) Intervention sur les programmes : implantation, révision, évaluation, actualisation des contenus ou des activités d'enseignement. Organisation et planification de projets d'étude, d'épreuves synthèses ou de stages excluant les tâches reliées directement à sa préparation de cours. Développement de plans-cadres ou de plans de cours communs. Élaboration de programmes d'études DEC ou AEC;
- c) Activités promotionnelles en vue de faire connaître le Collège ou de recruter des clientèles : visites d'écoles, représentation à des salons ou à des journées portes ouvertes;
- d) Activités liées au plan de réussite : organisation ou supervision d'activités éducatives en dehors de l'horaire de l'élève et visant le soutien, l'aide ou la motivation; ateliers dirigés ou de récupération, suivi individualisé dans les centres d'aide et les services adaptés. Les activités liées au plan de

- réussite excluent l'encadrement auprès de ses propres étudiants pour les cours dispensés par l'enseignant, dans le sens de l'article 17-2.01 C;
- e) Participation à des comités, notamment le comité de perfectionnement, de concertation avec le milieu de travail, la commission des études, le comité environnement ou tout autre comité initié par la direction des études;
 - f) Assistance professionnelle : chef d'équipe, encadrement des chargés de cours ou des nouveaux enseignants, mentorat selon les dispositions prévues à l'article 17-10, formation entre pairs, planification d'activités pour la journée pédagogique;
 - g) Perfectionnement pédagogique : stages, participation à des colloques, cours non crédités, formation d'appoint, ateliers;
 - h) Nonobstant ce qui est écrit à l'article 17-3.02 alinéa E, tout enseignant chargé de cours à qui le Collège demande de participer à une séance de perfectionnement disciplinaire selon un horaire déterminé est rémunéré pour lesdites heures à son taux de R et D. Toute demande à un chargé de cours de participer à une telle séance doit être adressée par écrit par le Collège et préciser les dates et les heures requises.

SECTION II — LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT EN LIGNE

17-4.00 COURS EN LIGNE

17-4.01 TYPES DE COURS

Il y a deux types de cours offerts en ligne par le Collège.

- a) Cours en temps réel, totalement synchrone;
- b) Cours hybride, comprenant des séances de classe virtuelle (synchrone) et des modules d'autoformation (asynchrones).

17-4.02 CALENDRIERS

Les calendriers de ces cours concordent avec le calendrier scolaire du Collège.

17-4.03 TÂCHES DE L'ENSEIGNANT DES COURS EN LIGNE

La tâche de l'enseignant d'un cours entièrement en mode synchrone est la même que celle d'un cours en mode présentiel.

Dans le cas des cours en mode hybride, la tâche de l'enseignant peut comprendre les activités suivantes :

- a) Préparer les séances en classe virtuelle;
- b) Assurer la prestation d'un cours en « classe virtuelle », selon le nombre d'heures définies à l'article 17-4.04;
- c) Assurer le « cyber-encadrement » (disponibilité aux étudiants) individuellement, par forum ou messagerie électronique, selon le nombre d'heures définies à l'article 17-4.04;
- d) Procéder à l'évaluation des apprentissages des étudiants selon les articles 17-2.01 D, 17-2.01 E et 17-2.03, et selon la PIEA applicable;
- e) Élaborer du contenu, incluant les travaux pratiques et les examens, lorsque requis, en collaboration avec des professionnels du téléenseignement.

17-4.04 CALCUL DE LA TÂCHE DU COURS EN LIGNE

A. La tâche d'enseignement d'un cours hybride, réparti sur quinze (15) semaines, se calcule de la façon suivante :

- a) Lors d'un cours de quarante-cinq (45) heures, l'enseignant est rémunéré pour vingt et une (21) heures de cyber enseignement, dont neuf (9) heures de classe virtuelle;
- b) Lors d'un cours de soixante (60) heures, l'enseignant est rémunéré pour vingt-cinq (25) heures de cyber enseignement, dont douze (12) heures de classe virtuelle;
- c) Lors d'un cours de quatre-vingt-dix (90) heures, l'enseignant est rémunéré pour quarante (40) heures de cyber enseignement, dont vingt et une (21) heures de classe virtuelle.

- B. S'il s'agit d'un enseignant à temps plein ou régulier, la tâche d'enseignement d'un cours en ligne est rémunérée selon les heures de cyber enseignement indiquées ci-haut en A, sous le facteur HC de la formule de calcul de CI (voir 18-2.02).
- C. S'il s'agit d'un enseignant chargé de cours, la tâche d'enseignement d'un cours en ligne est rémunérée selon le taux horaire des chargés de cours de l'enseignement régulier, majoré selon la clause 18-5.03 si la taille du groupe d'étudiants excède les limites établies à l'article 18-5.02.

SECTION III — AUTRES TÂCHES D'ENSEIGNEMENT

17-5.00 STAGES

17-5.01 La supervision des stages couvre l'ensemble des activités d'encadrement des étudiants inscrits à un stage identifié comme tel dans un programme d'étude. La supervision de stages est assurée de manière indirecte, c'est-à-dire qu'elle n'exige pas la présence continue de l'enseignant dans le milieu où l'élève effectue son stage.

La supervision de stage comprend notamment :

- a) la participation à l'élaboration ou à la révision du guide de stage;
- b) l'animation des rencontres de groupe prévues au plan de stage;
- c) l'enseignement des notions théoriques liées au stage;
- d) l'observation de l'élève stagiaire dans le milieu de stage et l'exécution es interventions appropriées;
- e) le contact et les rencontres avec l'éducateur-guide (tuteur) en milieu de stage, dans la mesure du possible;
- f) les entrevues avec l'élève stagiaire, au Collège ou en milieu de stage;
- g) l'évaluation des apprentissages liés au stage;
- h) la participation à l'évaluation des milieux de stages;
- i) toute autre activité requise pour assurer un encadrement de qualité aux stagiaires;
- j) l'encadrement de la recherche de stage.

Les tâches de supervision de stage sont attribuées à l'enseignant dans le cadre du processus d'attribution des cours.

Les activités de stage pourront faire l'objet de discussions au Comité pédagogique en vue d'une harmonisation de celles-ci entre les programmes d'enseignement compte tenu des objectifs pédagogiques de chacun des stages.

Aucune tâche de bureau n'est confiée à l'enseignant qui supervise les stages.

17-5.02 La tâche d'enseignement de la partie théorique d'un stage est rémunérée selon les dispositions de la clause 18-2.02.

La tâche de supervision des étudiants est rémunérée selon les dispositions de la clause 18-2.04.

17-6.00 MENTORAT

17-6.01 Le mentorat constitue une relation interpersonnelle temporaire de soutien, d'échanges et d'orientation entre un nouvel enseignant et un pair plus expérimenté afin de favoriser son insertion professionnelle au Collège.

17-6.02 Le mentorat est offert au nouvel enseignant qui en ressent le besoin au moment jugé opportun par l'enseignant et la direction, lors de sa période probatoire de deux ans.

17-6.03 Le mentor est désigné par la direction du programme parmi les enseignants désireux d'assumer cette tâche. Le mentor qui accepte cette charge s'engage à :

- a) Déterminer les besoins du mentoré et dresser un plan d'action avec celui-ci;
- b) Être disponible aux moments convenus avec le mentoré, pour un maximum de dix (10) heures lorsque celui-ci en est à sa première expérience d'enseignement, ou un maximum de six (6) heures lorsque le mentoré dispose d'une expérience d'enseignement collégial ou universitaire;

- c) Fournir une rétroaction formative au mentoré durant le mentorat;
 - d) Respecter la confidentialité des difficultés observées et propos échangés avec le mentoré;
 - e) Au besoin, consulter ses collègues ou son chef d'équipe pour prendre conseil;
 - f) Au besoin, suggérer au nouvel enseignant de consulter le coordonnateur du programme ou du soutien pédagogique;
 - g) Au besoin, transférer cette charge à un autre mentor, à la demande de la direction et du mentoré.
- 17-6.04 Tout nouveau mentor doit avoir participé à la rencontre de formation de 1,5 heure en réunion d'équipe programme ou à la formation offerte ultérieurement sous une autre forme.
- 17-6.05 Le mentor est un enseignant permanent ayant au moins trois années d'expérience au Collège. Par ordre de priorité, il satisfait à l'une des conditions suivantes :
- a) le mentor enseigne le ou les mêmes cours que le nouvel enseignant;
 - b) le mentor enseigne dans la même discipline que le nouvel enseignant;
 - c) le mentor enseigne dans le même programme que le nouvel enseignant;
 - d) le mentor enseigne dans la même École que le nouvel enseignant.
- 17-6.06 À la fin de la session, le mentor remet à la direction du programme une fiche d'accompagnement qui comporte la date et la durée de chacune des rencontres avec le nouvel enseignant.
- 17-6.07 Le mentor est rémunéré au taux R et D applicable, pour un maximum de dix (10) heures par mentoré et ce, jusqu'à concurrence du nombre maximum d'heures de R et D disponibles qui puissent y être consacrées après entente entre le mentor et la direction.

17-7.00 CENTRES D'AIDE EN LANGUES D'ENSEIGNEMENT

17-7.01 DESCRIPTION DES TÂCHES

- A. L'enseignant à temps plein responsable de la coordination du CAF ou de l'ELC a pour tâches de :
- a) Recevoir les disponibilités des enseignants au début de la session et créer un horaire qui permette une utilisation maximale du local;
 - b) Recevoir les inscriptions des étudiants et les jumeler avec les enseignants;
 - c) Faire la commande du matériel nécessaire pour assurer le roulement du centre (encre, chemises, etc.);
 - d) Former les nouveaux enseignants au CAF et à l'ELC et agir à titre de référence pour les enseignants qui ont des questionnements;
 - e) Effectuer un suivi individualisé, hebdomadaire, auprès des étudiants;
 - f) Développer du matériel pédagogique pour répondre aux besoins des étudiants en difficulté (séquence didactique, exercice en grammaire, etc.);
 - g) Coordonner l'organisation des ateliers pour les étudiants (préparation à l'épreuve uniforme, etc.);
 - h) Représenter le Collège dans le réseau REPFRAN ou d'autres instances.
- B. L'enseignant qui dispense de l'enseignement individualisé au CAF ou à l'ELC le fait suite à un affichage régulier indiquant le nombre d'heures requises par semaine et par session. Il a pour tâche de :
- a) Rencontrer et évaluer les besoins de l'élève;
 - b) Élaborer un plan d'intervention individualisé et adapté aux besoins de l'élève;
 - c) Choisir, adapter ou élaborer au besoin le matériel pédagogique et les outils nécessaires à l'accompagnement et à l'évaluation de chaque élève;
 - d) Fournir un enseignement et un support individualisé à l'élève;

- e) Évaluer les difficultés et les progrès de l'élève et tenir à jour la fiche au dossier de l'élève;
- f) Recommander le suivi et les mesures nécessaires à l'élève en fin de session.

L'enseignant à temps plein ou régulier qui dispense de l'enseignement individualisé au CAF ou à l'ELC est compensé en unités de CI selon les articles 17-7.02 et 18-2.02.

17-7.02 CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

- A. L'enseignant à temps plein responsable de la coordination du CAF ou de l'ELC est compensé en unités de CI. Le facteur de conversion des heures est de un point soixante-quinze (1.75).

La tâche de responsable de la coordination du CAF ou de l'ELC compte pour deux préparations dans le calcul de CI.

- B. L'enseignant à temps plein ou régulier qui effectue un suivi individualisé au CAF ou à l'ELC est compensé en unités de CI. Le facteur de conversion des heures est de un point soixante-quinze (1.75).

L'enseignant chargé de cours peut effectuer un suivi individualisé dans les centres d'aide. Dans ce cas les heures effectuées seront rémunérées à son taux horaire d'enseignement, divisé par le facteur un point vingt-cinq (1.25).

Ces heures sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté du chargé de cours, celles-ci étant converties en heures d'enseignement.

17-8.00 LES SERVICES ADAPTÉS

17-8.01 DESCRIPTION DES TÂCHES

L'enseignant qui agit à titre de conseiller aux services adaptés est un enseignant à temps plein. Sa tâche aux services adaptés inclut :

- a) Soutenir les enseignants (pairs) ayant des questions sur l'intégration et la gestion de cas d'étudiants dans la salle de classe (comportement, etc.);
- b) Rencontrer les équipes-programme, au besoin et sur invitation des chefs d'équipe;

- c) Conseiller la coordination des services adaptés, les coordinations de programme et les enseignants lors de situations plus complexes;
- d) Représenter le Collège lors de colloques ou de formation au sujet de l'intégration des étudiants ayant des diagnostics;
- e) Rencontrer des étudiants lors des périodes d'achalandage et lorsque nécessaire (à la condition de s'assurer que ce ne soient pas des étudiants du programme d'appartenance de l'enseignant).

17-8.02 RÉMUNÉRATION AUX SERVICES ADAPTÉS

- A. L'enseignant responsable de la coordination des Services adaptés est embauché spécifiquement et à temps plein pour ce poste. Il est compensé en unités de CI. Le facteur de conversion des heures est d'un point soixante-quinze (1.75).
- B. L'enseignant à temps plein qui agit à titre de conseiller aux Services adaptés le fait en tâche de R et D (voir 17-3.02 D).

17-9.00 PLAN PERSONNEL DE PERFECTIONNEMENT

17-9.01

- A. L'enseignant à temps plein ou régulier doit convenir avec son directeur de programme d'un plan personnel de perfectionnement.
- B. Ce plan est revu tous les quatre ans selon une liste d'enseignants établie et révisée annuellement.
- C. Le plan personnel de perfectionnement est réalisé dans le cadre de la disponibilité de l'enseignant (clause 17-2.01 et suivantes) et conformément aux objectifs du programme.
- D. Une rencontre entre l'enseignant et la direction du programme permet d'identifier les besoins de formation.
- E. Le plan est basé sur les observations et les constats faits par l'enseignant et la direction du programme lors de cette rencontre. Les outils suivants sont utilisés pour définir les objectifs à atteindre, soit :

- Outils d’auto-évaluation
 - Appréciation des étudiants
 - La fiche contextuelle remplie par l’enseignant
 - L’analyse des calendriers
- F. L’enseignant permanent bénéficie de l’appréciation des étudiants à sa demande à des fins formatives et au moins une fois tous les quatre ans aux fins du plan personnel de perfectionnement.

SECTION IV — DISPONIBILITÉ DE L’ENSEIGNANT

17-10.00 RÉPARTITION DE LA DISPONIBILITÉ

17-10.01 L’enseignant à temps plein ou l’enseignant régulier qui dispense des cours pour l’éducation régulière est à la disposition du Collège trente-deux (32) heures et demie (1/2) par semaine.

17-10.02 ÉDUCATION RÉGULIÈRE

- A. À l’éducation régulière, cette disponibilité est normalement répartie du lundi au vendredi, entre huit heures (8 h) et dix-huit heures (18 h).
- B. Malgré l’alinéa A) les activités d’enseignement de certains cours d’éducation physique existant au moment de la signature de la présente convention collective, notamment pour les cours intensifs en plein air, peuvent se dérouler les samedis et les dimanches.
- C. Malgré l’alinéa A) l’enseignant peut, dans le cadre de certains cours, devoir être disponible pour un maximum de deux (2) fins de semaine par session, entre huit heures (8 h) et dix-huit heures (18 h) ou entre onze heures (11 h) et vingt-trois heures (23 h), et ce, dans les limites nécessaires pour rencontrer sa charge d’enseignement. La liste des cours visés, revue périodiquement au comité de relations de travail (CRT), sera affichée sur les babillards prévus à cette fin.

L’enseignant à temps plein ou l’enseignant régulier visé par la présente disposition bénéficiera d’un congé de deux (2) jours consécutifs durant la semaine suivant la fin de semaine travaillée.

Il est convenu qu'un enseignant à temps plein ou un enseignant régulier qui doit être à la disposition du Collège, le soir, dans le cadre des cours énumérés dans la liste ci-dessus, réaménagera ses heures en accord avec son supérieur immédiat dans son temps de disponibilité et/ou d'enseignement de la semaine ou des semaines suivantes.

17-10.03 FORMATION CONTINUE

À la formation continue, cette disponibilité est normalement répartie du lundi au vendredi, entre huit heures (8 h) et vingt-trois heures (23 h) et le samedi, entre neuf heures (9 h) et seize heures (16 h). Cette disponibilité ne doit toutefois pas excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

17-10.04 DISPONIBILITÉ

A. TEMPS PLEIN

Les heures de disponibilité de l'enseignant à temps plein, à l'exclusion de celles où il dispense un cours, sont réparties de la manière suivante :

- a) Quatre-vingt-dix (90) heures année consacrées aux rencontres avec les étudiants, normalement réparties à raison de trois (3) heures par semaine de cours conformément à l'article 17-2.02 A;
- b) Trente (30) heures année consacrées aux rencontres de programmes ou école, normalement répartie à raison de deux (2) heures par deux (2) semaines; la gestion de ces heures incombe à l'administration et sont non cumulatives;
- c) Trente (30) heures année consacrées aux rencontres des sous-comités de programmes ou école, normalement répartie à raison de deux (2) heures par deux (2) semaines; la gestion de ces heures incombe à l'administration et sont non cumulatives;
- d) Quinze (15) heures année consacrées aux rencontres de programme ou d'école, ces heures seront faites dans les deux premières semaines suivant la fin de la session d'hiver; la gestion de ces heures incombe à l'administration et sont non cumulatives;

- e) Cent vingt (120) heures année consacrées à la recherche et développement. À moins d'entente avec l'enseignant, ces heures sont effectuées après la fin de la session d'hiver;
- f) Les heures de disponibilité restantes sont consacrées aux tâches reliées aux cours.

B. TEMPS RÉGULIER

Les heures de disponibilité de l'enseignant à temps plein, à l'exclusion de celles où il dispense un cours, sont réparties de la manière suivante :

- a) Quatre-vingt-dix (90) heures année consacrées aux rencontres avec les étudiants, normalement réparties à raison de trois (3) heures par semaine de cours conformément à l'article 17-2.02 A;
- b) Trente (30) heures année consacrées aux rencontres de programmes ou école, normalement répartie à raison de deux (2) heures par deux (2) semaines; la gestion de ces heures incombe à l'administration et sont non cumulatives;
- c) Trente (30) heures année consacrées aux rencontres des sous-comités de programmes ou école, normalement répartie à raison de deux (2) heures par deux (2) semaines; la gestion de ces heures incombe à l'administration et sont non cumulatives;
- d) Quinze (15) heures année consacrées aux rencontres de programme ou d'école, ces heures seront faites dans les deux premières semaines suivant la fin de la session d'hiver; la gestion de ces heures incombe à l'administration et sont non cumulatives.

17-10.05 Les activités d'enseignement sont normalement dispensées sur un bloc d'un maximum de trois (3) périodes consécutives (une [1] période égale une [1] heure).

Cependant, les activités d'enseignement de certaines séquences de cours peuvent être dispensées sur un bloc de plus de trois (3) périodes consécutives sans toutefois excéder six (6) périodes avec un même groupe d'étudiants, pourvu que ces séquences de cours débutent avant onze heures (11 h). La présente n'a pas pour effet de restreindre l'application de la clause 17-13.02.

17-11.00 PRÉSENCE AU COLLÈGE

17-11.01 Le Collège peut exiger d'un enseignant à temps plein et d'un enseignant à temps régulier qu'il soit présent au Collège en dehors des heures où il donne des cours ou participe à des réunions.

Cependant, les heures de disponibilités relatives à la préparation de cours, à la disponibilité aux étudiants et à la correction peuvent être assurées au Collège ou ailleurs, au choix de l'enseignant. Cela s'applique également pour les journées flottantes et les journées d'étude. Pendant les périodes de prérentrée, l'enseignant à temps plein ou l'enseignant à temps régulier peut être convoqué par le Collège pour participer à une réunion, un atelier ou une formation. Un préavis d'au moins deux (2) semaines doit être donné à l'enseignant.

17-11.03 Selon les dispositions sur la tâche prévues à la clause 17-2.02, pendant les périodes d'examen, l'enseignant à temps plein et l'enseignant à temps régulier doivent être disponibles et présents sur les lieux de travail pour effectuer du remplacement et de la surveillance, selon leur horaire de cours.

17-12.00 PLANIFICATION DE LA DISPONIBILITÉ ET CRÉDIT D'HEURES DE DISPONIBILITÉ

17-12.01 À l'exception des heures de prestations de cours, l'enseignant à temps plein et l'enseignant régulier déterminent leur horaire de disponibilité aux étudiants, au Collège ou à distance.

17-12.02 En début de session, l'enseignant à temps plein et l'enseignant régulier doivent communiquer aux étudiants dont ils ont la charge l'horaire de leur disponibilité pour des rencontres en dehors des cours, sur rendez-vous. Cet horaire doit aussi être communiqué à la direction de son programme.

L'enseignant chargé de cours n'est pas tenu d'être disponible pour rencontrer les étudiants en dehors des heures d'enseignement.

17-12.03 Le Collège crédite à l'enseignant à temps plein une heure de R et D par heure pendant laquelle :

- a) il participe à la réunion des différents comités initiés par le Collège;
- b) il dispense un cours à ses collègues, dans le cadre d'une activité de perfectionnement.

Ce crédit est conditionnel à l'accomplissement de toute la disponibilité prévue à la section II du présent article.

L'enseignant doit utiliser ce crédit d'heure, après entente avec son supérieur immédiat, pendant la même année d'engagement.

L'enseignant chargé de cours qui participe à l'une des réunions ci-haut mentionnées est rémunéré à son taux de R et D pour chaque heure de réunion.

17-12.04 Le Collège crédite à l'enseignant à temps plein les heures réalisées en surplus de la charge individuelle (CI) d'une session pour l'encadrement d'étudiants dans le cadre d'un projet, d'un concours ou d'une critique dans le programme de Design de mode en heures de R et D.

17-12.05 L'enseignant régulier ou l'enseignant chargé de cours qui effectue de l'encadrement, tel que décrit à l'alinéa précédent, sera rémunéré à son taux horaire de R et D.

17-13.00 PÉRIODES DE REPOS

17-13.01 L'enseignant qui termine son enseignement à vingt-trois heures (23 h) n'est pas tenu d'enseigner avant onze heures (11 h) le lendemain.

17-13.02 L'enseignant bénéficie d'une période de repos de dix (10) minutes par période d'enseignement (une [1] heure).

17-13.03

- A. À moins d'entente entre l'enseignant et le Collège, l'enseignant qui dispense plus de trois (3) périodes consécutives d'enseignement à l'éducation régulière au cours d'une même journée dispose d'une (1) heure de repas comprise entre onze heures (11 h) et quatorze heures (14 h).

Malgré ce qui précède, les activités d'enseignement dispensées par un enseignant affecté au restaurant-école peuvent se poursuivre sans interruption entre onze heures (11 h) et quatorze heures (14 h) lorsqu'il s'agit d'activités d'opération du restaurant-école. La présente n'a pas pour effet de restreindre l'application de la clause 17-13.02.

- B. L'enseignant qui, en vertu de la clause 17-10.03, dispense plus de trois (3) périodes consécutives d'enseignement, dont la première (1^{re}) période se situe après onze heures (11 h), bénéficie d'une période de repas d'une (1) heure pour le souper lorsqu'il doit dispenser un cours à la formation continue en soirée.

- 17-13.04 L'enseignant doit bénéficier d'une période de repos hebdomadaire d'une durée de deux (2) jours consécutifs. Sauf dans le cas de 17-10.02 C).

ARTICLE 18 — LA CHARGE INDIVIDUELLE (CI) DE TRAVAIL DE L'ENSEIGNANT

18-1.00 LIMITATION DE LA CHARGE DU NOUVEL ENSEIGNANT

Afin de favoriser son intégration, l'enseignant nouvellement engagé au Collège et qui n'a aucune expérience d'enseignement ne pourra assumer plus de deux (2) préparations de cours à sa première (1^{re}) session d'enseignement.

18-2.00 CALCUL DE LA CHARGE INDIVIDUELLE (CI) DE TRAVAIL

- 18-2.01 À moins d'indication contraire, les clauses 18-2 à 18-4 ne s'appliquent qu'à l'enseignant à temps plein et à l'enseignant à temps régulier.

18-2.02 CHARGE INDIVIDUELLE DE TRAVAIL (CI)

La charge individuelle (CI) d'un enseignant à temps plein s'exprime par le nombre d'unités obtenu par la relation suivante :

$$CI = (HC * 1,2) + (HP * X) + (PES * 0,04) + (NES * 0,01 \text{ si } NES \geq 175) + \text{stage (HK)} + (LI)$$

HC représente le nombre de prestations par semaine confié à l'enseignant à une session donnée.

HP représente le nombre de périodes de cours avec préparations différentes par semaine confié à l'enseignant à une session donnée. Le facteur multiplicateur varie selon le nombre de préparations :

= zéro virgule neuf (0,9) si l'enseignant donne un ou deux (2) cours différents;

= un virgule un (1,1) si l'enseignant donne trois (3) cours différents;

= un virgule deux (1,2) si l'enseignant donne quatre (4) cours différents ou plus;

= un virgule trois (1,3) si l'enseignant donne six (6) cours différents et plus par semaine.

PES représente le nombre de période-étudiants par semaine confiées à l'enseignant à une session donnée et est obtenu en faisant la sommation du nombre d'étudiants inscrits au 20 septembre pour la session d'automne et/ou au 15 février pour la session d'hiver et/ou au 5 juin pour la session d'été, pour chacune des périodes de prestation confiées à l'enseignant, multiplié par le facteur 0,04.

NES représente le nombre total d'étudiants à évaluer dans les cours confiés à l'enseignant, au cours d'une même session, multiplié par le facteur 0,01 si le NES est égal ou supérieur à 175.

HK représente la supervision d'étudiants en stage selon le calcul établi à l'article 18-2.04.

LI représente les heures libres d'enseignement (libérations).

18-2.03 RÉMUNÉRATION DES COURS EN LIGNE

A. Dans le cas d'un cours entièrement synchrone, l'enseignant temps plein ou régulier est rémunéré en unité de CI selon le calcul prévu en 18-2.02.

B. Dans le cas d'un cours hybride, l'enseignant temps plein ou régulier est rémunéré en unité de CI selon le calcul prévu en 18-2.02 pour le nombre d'heures de cyber enseignement prévu à l'article 17-4.04.

- C. Dans les deux cas prévus ci-dessus, s'il s'agit d'un enseignant chargé de cours, celui-ci est rémunéré selon le taux horaire des chargés de cours de l'enseignement régulier.

18-2.04 CI POUR LA SUPERVISION DE STAGES

- A. La tâche d'enseignement de la partie théorique d'un stage est rémunérée selon les dispositions de la clause 18-2.02.
- B. La tâche de supervision des étudiants, lors de la partie pratique d'un stage, est rémunérée de la façon suivante :
1. Calcul et rémunération de base de l'enseignant à temps plein ou régulier pour la supervision de stages réguliers :
 - Stages de 200 heures et plus : 1,33 unité de CI par élève.
 - Stages de 101 à 200 heures : 0,75 unité de CI par élève.
 - Stages de 100 heures et moins : 0,60 unité de CI par élève.
 2. Calcul et rémunération majorée de l'enseignant à temps plein ou régulier pour la supervision de stages de l'École de sciences humaines :
 - Stages de 280 heures et plus : 1,75 unité de CI par élève.
 - Stages de 181 heures à 279 heures : 1,33 unité de CI par élève.
 - Stages de 111 à 180 heures : 1,07 unité de CI par élève.
 - Stages de 110 heures et moins : 0,75 unité de CI par élève.

18-2.05 CI PROJET

La charge totale d'enseignement par projet (CIP) s'exprime par le nombre d'unités obtenu par le calcul de $CI = HC * 1,2 + HP + PES * 0,04$. Pour chaque projet, la charge totale d'enseignement est répartie au prorata de la charge attribuée à chaque enseignant participant au dit projet.

18-2.06 LIBÉRATIONS SYNDICALES OU AUTRES

En termes d'unité de charge individuelle (CI), la charge annuelle des enseignants à temps plein ou des enseignants réguliers est la suivante :

Pour chaque heure de cours/semaine pendant 15 semaines : 2,00 unités de CI.

18-2.07 COURS BILINGUES

Le Collège peut créer un cours technique bilingue en fusionnant deux numéros de groupe-cours de langues différentes. Le nombre d'étudiants par groupe-cours ne doit normalement pas dépasser 17. Si le nombre d'étudiants est en excédent jusqu'à un maximum de 20, l'attribution de primes, prévue à 18-5.03, s'applique.

Aux fins du calcul de la charge individuelle (CI), le nombre de périodes-étudiants par semaine (PES) est majoré de cinquante pour cent (50 %) pour la portion théorique, soit le premier chiffre de la pondération dudit cours.

De plus, le Collège verse à l'enseignant qui se voit confier un cours bilingue, une prime de 350 dollars pour un cours de 45 heures selon le Ministère, 500 dollars pour un cours de 60 heures selon le Ministère et 600 dollars pour un cours de 75 heures et plus selon le Ministère.

Dans le cas d'un cours d'éducation physique dont la portion théorique de la pondération correspond à 0, le Collège accorde un excédent de trois (3) périodes au contrat.

Le Collège détermine les modalités devant être respectées par l'enseignant pour dispenser ces heures supplémentaires de cours.

Dix jours ouvrables après la date du début de la déclaration de la clientèle de chaque session, le Collège présente au Syndicat la liste de tous les cours bilingues indiquant combien d'étudiants sont inscrits dans chacun d'eux.

18-3.00 CHARGE ANNUELLE

18-3.01 Une charge, composée de groupes cours ou de leur équivalent, représente entre quatre-vingt-dix (90) et quatre-vingt-dix-sept (97) unités réparties sur les sessions d'automne et d'hiver, sauf à la demande de l'enseignant qui désire répartir sa charge d'enseignement sur les sessions d'automne, d'hiver et d'été, si possible. Des unités de CI accordées pour les stages ne peuvent être utilisées pour augmenter la CI à quatre-vingt-dix-sept (97) unités à moins que ce ne soit par bloc représentant l'équivalent d'un groupe cours, soit un minimum équivalent à six (6) unités de CI.

Lorsque la charge individuelle d'enseignement annuelle affectée à un enseignant par le Collège est inférieure à quatre-vingt-dix (90) unités, le

prorata est calculé selon quatre-vingt-dix (90) unités de CI. Cet enseignant est rémunéré au prorata de la charge professionnelle assumée.

La charge annuelle de l'enseignant régulier est équivalente à celle du temps plein, soit entre quatre-vingt-dix (90) et quatre-vingt-dix-sept (97) unités de CI, plus quatre-vingt-dix (90) heures d'enseignement annuellement.

Lorsque le Collège a la possibilité de compléter la charge d'un enseignant, mais que ce dernier souhaite diminuer ses heures d'enseignement, le pourcentage de son salaire est alors calculé selon le niveau de CI atteint lors de l'affectation.

Une fois que l'enseignant a reçu l'horaire des cours attribués, il ne peut le modifier, à moins d'entente avec sa direction de programme. Si l'on convient d'une diminution de tâche, le calcul s'effectuera au prorata de la charge individuelle initiale. L'écart entre les deux servira à établir le pourcentage de réduction de tâche en fonction de celle qui lui avait été affectée avant la diminution.

18-3.02 Malgré la clause 18-3.01, à la session d'hiver ou exceptionnellement à la session d'automne, dans les cas convenus au CRT.

L'enseignant à qui il manque moins de cinq pour cent (5 %) de la charge individuelle (CI) nécessaire pour compléter sa charge annuelle effectue du remplacement dans sa ou ses disciplines jusqu'à concurrence du nombre d'heures nécessaires pour lui faire atteindre une pleine charge annuelle. À défaut de pouvoir effectuer suffisamment de remplacement, le Collège peut affecter l'enseignant à des tâches de recherche et développement, étant entendu qu'une (1) heure d'enseignement équivaut à un point cinquante-cinq (1.55) heures de recherche et développement.

18-3.03 L'enseignant qui, à la session d'automne, n'atteint pas quarante-six (46) unités de charge individuelle (CI), peut être tenu d'effectuer du remplacement dans sa ou ses disciplines.

Cependant, si la charge individuelle (CI) de l'enseignant à la session d'hiver additionnée à celle de la session d'automne correspond à une pleine charge annuelle, il est alors rémunéré, le ou vers le 1er février, au taux de l'enseignant chargé de cours applicable pour les heures de remplacement effectuées lors de la session d'automne.

18-3.04 L'enseignant qui effectue un remplacement une fois que sa charge est confirmée par la direction sera rémunéré pour les heures excédentaires au taux horaire d'enseignant chargé de cours applicable.

18-3.05 L'article 18-3.00 ne peut être utilisé pour éluder l'application des dispositions de la présente convention applicable lorsque le nombre de cours disponibles n'est pas suffisant pour combler la charge individuelle prévue pour le poste de l'enseignant à temps plein ou de l'enseignant régulier.

18-3.06 La charge annuelle d'un enseignant peut, quand l'enseignement l'exige, être répartie inégalement d'une session à l'autre.

Cependant, à moins d'entente à l'effet contraire, cette répartition inégale ne doit pas avoir pour effet de faire assumer à un enseignant à temps plein plus de soixante (60) unités de sa charge individuelle (CI) au cours d'une même session.

18-3.07 La charge maximale d'enseignement d'un enseignant pour une session est de 360 périodes. Une semaine ne peut comporter plus de vingt-quatre (24) présences d'enseignement à moins d'entente avec ce dernier, le Syndicat et le Collège.

18-3.08 Lorsque la charge de travail annuelle d'un enseignant est supérieure à quatre-vingt-dix-sept (97) unités, cet enseignant est rémunéré à la hausse selon le tarif horaire pour la partie de la charge professionnelle supérieure selon le calcul suivant :

Le nombre de périodes de cours rémunérés à titre de charge additionnelle est déterminé à l'aide de la relation suivante :

$$\begin{array}{l} \text{Nombre de périodes de cours} \\ \text{rémunérées à titre de charge} \end{array} = \frac{\text{CA} \times 15}{3}$$

Ou

$$\begin{array}{l} \text{Charge additionnelle :} \\ \text{Charge individuelle totale :} \end{array} \quad \begin{array}{l} \text{CA} = \text{Clt} - 97 \\ \text{Clt} = \text{Cla} + \text{Clh} + \text{Clé} \end{array}$$

Lorsque la charge individuelle d'enseignement annuelle d'un enseignant est inférieure à quatre-vingt-dix (90) unités, cet enseignant est rémunéré au prorata de la charge professionnelle assumée.

18-3.09 La charge individuelle finale d'enseignement (CI) est confirmée à l'enseignant par son supérieur immédiat, en lui envoyant une copie, deux semaines après la déclaration de la clientèle pour chacune des sessions.

18-4.00 REMPLACEMENT D'ENSEIGNANT

18-4.01 L'enseignant dont la charge d'enseignement est inférieure à celle prévue à la clause 18-3.01 ne peut, à la demande du Collège, refuser de compléter sa charge par l'addition d'une charge de cours ou d'un remplacement.

18-5.00 GROUPE-COURS

18-5.01 Le nombre d'étudiants dans un groupe-cours ne doit pas dépasser le nombre de postes fonctionnels.

18-5.02 Le nombre d'étudiants par groupe-cours ne doit normalement pas dépasser :

- a) Cours de type théorique : trente-cinq (35) étudiants;
- b) Cours de langue étrangère, cours d'immersion et cours de mise à niveau de la langue d'enseignement de l'étudiant : vingt-cinq (25) étudiants;
- c) Cours de type technique ou laboratoire, par exemple en hôtellerie, en informatique ou autre : vingt-quatre (24) étudiants;
- d) Cours d'« éducation physique ou activité physique » : vingt-quatre (24) étudiants;
- e) Cours en atelier dans les programmes de design de mode : vingt-deux (22) (Collège I), vingt (20) (Collège II) et dix-huit (18) (Collège III) étudiants;
- f) Cours combinant des périodes d'enseignement de type théorique et des périodes d'enseignement en atelier et/ou de la supervision de stages :

nombre d'étudiants à déterminer au cas par cas, conformément aux normes ci-dessus;

g) Cours en ligne (en temps réel ou hybride) : vingt-quatre (24) étudiants.

Le Collège publie au début de l'année d'engagement la liste des cours techniques et académiques avec les ratios correspondants. Cette liste est établie par le comité pédagogique. Toute révision est présentée au CRT.

18-5.03 Le Collège s'engage à ne pas dépasser de plus de vingt pour cent (20 %) les nombres d'étudiants par groupe-cours apparaissant à la clause 18-5.02.

Le Collège verse à l'enseignant qui se voit confier un nombre d'étudiants supérieur aux nombres apparaissant à la clause 18-5.02, à la date de déclaration de la clientèle, payable à la fin de la session :

Du 1^{er} au 4^e élève : une indemnité de cinquante dollars (50,00 \$) par élève, par groupe-cours et par session.

Du 5^e au 7^e élève : une indemnité de cent cinquante dollars (150,00 \$) par élève, par groupe-cours et par session.

18-5.04 Afin d'établir le montant total des primes mentionnées à la clause 18-5.03, le nombre d'étudiants en surplus est établi deux (2) semaines suivant les dates de déclarations officielles pour chaque session.

18-5.05 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, la liste de cours de chaque programme et discipline est publiée de façon à faire connaître lesquels sont techniques et lesquels sont académiques. Le Syndicat est consulté préalablement à sa mise en application. Il est consulté de la même manière avant toute modification de ladite liste.

18-5.06 Au plus tard le 21^e jour de calendrier, à la suite du début de tout cours, le nombre d'étudiants, sous la responsabilité d'un enseignant, doit être conforme aux clauses 18-5.02 et 18-5.03 pour chaque groupe-cours, et ce, à chaque session.

18-6.00 CHEF D'ÉQUIPE

18-6.01 Les rôles du chef d'équipe

- a) Le chef d'équipe participe à la qualité de l'enseignement dans le programme ou la discipline dont il est le chef d'équipe par son implication à différentes tâches de coordination et d'accompagnement de l'équipe programme;
- b) Il concilie les besoins des individus et de l'organisation dans une perspective d'efficacité et de synergie. Il cherche le consensus et il réfère à la direction de programme au besoin;
- c) Il agit comme représentant ou comme agent de liaison de son programme ou de sa discipline auprès d'instances internes et externes, notamment en matière de développement pédagogique;
- d) Il assume un rôle de diffusion de l'information entre les enseignants de son programme ou de sa discipline et la direction;
- e) Il partage avec ses pairs les connaissances et habiletés acquises dans l'exercice de ses fonctions de chef d'équipe.

18-6.02 LES FONCTIONS DU CHEF D'ÉQUIPE

- A. Il participe à la coordination des activités pédagogiques du programme ou de la discipline sous sa responsabilité.
 - a) Il représente son équipe programme au sein du comité des chefs d'équipe;
 - b) Il participe aux réunions du comité pédagogique à titre de délégué du comité des chefs d'équipe, à la demande de la direction ou du comité des chefs d'équipe;
 - c) Il collabore à la planification des journées pédagogiques et autres activités pédagogiques;
 - d) Il coordonne les rencontres et travaux d'équipe de son programme ou de sa discipline, notamment lors des périodes de disponibilité au programme;

- e) Il anime les rencontres d'équipes programme et s'assure que soit produit un compte-rendu des réunions hebdomadaires des équipes programme;
 - f) En collaboration étroite avec l'équipe programme et la direction de son programme, il prépare un projet de plan d'action annuel à soumettre à la direction des études;
 - g) Il participe aux travaux de révision d'un programme, au développement d'un nouveau programme ou à l'évaluation d'un programme, en consultation étroite avec son équipe programme.
- B. Il reçoit de la part des enseignants temps plein et réguliers de son équipe leurs préférences quant à leurs choix de cours et prépare une proposition d'attribution des cours et de répartition des tâches d'enseignement (CI).
- a) Il reçoit de la part des enseignants à temps plein et temps régulier le formulaire de choix de cours;
 - b) Il prépare, en collaboration avec les enseignants, un projet de répartition des tâches d'enseignement qu'il présente à la direction de programme.
- C. Il peut faire des recommandations sur la planification des heures de recherche et développement pour le programme ou la discipline sous sa responsabilité.
- a) Il discute avec l'équipe programme des besoins de son programme ou de sa discipline en fonction des suggestions exprimées et des priorités institutionnelles en vue d'orienter les enseignants sur leur choix d'activités;
 - b) Il analyse avec la direction de son programme les activités de recherche et développement proposées au regard des besoins institutionnels et des intérêts et compétences des enseignants;
 - c) Il peut déléguer, avec l'approbation de la direction, certaines tâches du chef d'équipe aux enseignants consentants de son programme ou de sa discipline. Ces tâches seront alors intégrées à la R et D de ces enseignants.

- D. Il porte assistance, sur le plan technique et pédagogique, à tous les enseignants de son équipe programme, notamment en participant à l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants.
 - a) Il peut assurer du mentorat auprès des nouveaux enseignants;
 - b) Il suggère aux enseignants qui en ont besoin les diverses ressources disponibles sur l'intranet, par courriel ou lors des rencontres d'équipe programme;
 - c) Il réfère les enseignants et les situations qu'il n'est pas en mesure de traiter aux coordonnateurs au soutien pédagogique.

- E. Il collabore à la vérification de la conformité des plans de cours et des calendriers des activités communes aux normes et standards établis par le Collège.
 - a) Il participe, avec la direction de son programme, à la planification de la rédaction des plans de cours et informe régulièrement son équipe programme de l'état de la situation à l'aide du répertoire approprié;
 - b) Il suggère aux enseignants qui en ont besoin les diverses ressources disponibles sur l'intranet, par courriel ou lors des rencontres d'équipe programme;
 - c) Il réfère les situations qu'il n'est pas en mesure de traiter aux coordonnateurs au soutien pédagogique ou à la direction de son programme, selon les besoins.

- F. Il veille à l'application des méthodes pédagogiques et des modes d'évaluation prévus au plan de cours du programme ou de la discipline sous sa responsabilité.
 - a) Il contribue au respect de la PIEA dans la pratique et au travers des documents du programme ou de la discipline sous sa responsabilité;
 - b) Il suggère aux enseignants qui en ont besoin les diverses ressources disponibles sur l'intranet, par courriel ou lors des rencontres d'équipe programme.

- G. Il reçoit l'ensemble des outils d'évaluation finale et collabore à la vérification de leur conformité au plan de cours ainsi qu'à la PIEA.

- a) Il reçoit les outils d'évaluation finale des enseignants de son équipe, au moment prescrit par la Direction des études;
 - b) Il vérifie, soutenu par l'équipe d'enseignants, la conformité des outils d'évaluation finale aux objectifs et aux normes de réussite;
 - c) Il réfère les enseignants, au besoin, aux coordonnateurs au soutien pédagogique pour assurer la conformité des outils d'évaluation finale;
 - d) Il réfère les situations qu'il n'est pas en mesure de traiter à la direction de son programme.
- H. Il collabore à la révision des notes demandées par les étudiants.
- a) Il collabore à la révision des notes, à l'exception des révisions qui concernent ses propres étudiants;
 - b) Il collabore à la révision de la PIEA, en consultant son équipe programme.
- 18-6.03 Après entente avec la direction de programme et son équipe programme, certaines activités réalisées par le chef d'équipe peuvent être partagées, en tout ou en partie, avec d'autres membres de l'équipe :
- a) Confirmer la liste des livres obligatoires;
 - b) Participer à la révision de notes, selon la PIEA;
 - c) Mentorat, selon les dispositions de la présente convention collective;
 - d) Révision des outils d'évaluation finale;
 - e) Évaluation et révision de programme;
 - f) Le chef d'équipe peut s'il le désire, après entente avec la direction de son programme, inclure les activités précédentes dans sa charge de recherche et développement régulière, si ses heures de R et D réservées aux fonctions de chef d'équipe sont insuffisantes.

18-6.04 CHARGE DU CHEF D'ÉQUIPE

- A. Annuellement, le 15 février, le Collège détermine le nombre de chefs d'équipe selon ses besoins, pour assurer le bon fonctionnement pédagogique des programmes, et identifie la ou les disciplines qui seront sous la responsabilité de chaque chef d'équipe pour l'année d'engagement suivante.
- B. Chaque chef d'équipe est libéré à raison de trois (3) heures par semaine au minimum aux fins de préparation et de participation aux rencontres avec la direction de programme et le comité des chefs d'équipe.
- C. De plus, soixante-cinq (65) heures de recherche et développement sont dédiées aux tâches du chef d'équipe.

Ces heures, lorsqu'effectuées par un enseignant à temps plein ou régulier à titre de chef d'équipe, lui sont reconnues en heures rémunérées au contrat. Le facteur de conversion des heures rémunérées est d'une virgule cinquante-cinq (1,55).

Sauf après entente entre les parties, les enseignants chargés de cours ne peuvent pas effectuer plus de trente pour cent (30 %) du nombre total d'heures déterminées pour la libération des chefs d'équipes.

- D. Un facteur d'ajustement à la CI est ajouté pour calculer le nombre d'heures total individuel de libération.

Ce facteur d'ajustement est utilisé pour assurer une tâche équitable entre chefs d'équipe. Ce facteur est déterminé en additionnant le nombre d'enseignants dans une discipline ou programme, le nombre de cours différents ainsi que le nombre de groupe-cours dans une session. Étant entendu qu'un cours offert en français et en anglais équivaut à deux (2) cours.

Le calcul de ce facteur se fera pour la session d'automne en utilisant les données de la session d'automne précédente. Pour la session d'hiver, les données utilisées seront celles de la session d'hiver précédente.

Le résultat est ensuite multiplié par zéro virgule dix-huit (0,18). Le résultat ainsi obtenu est ensuite arrondi au multiple de cinq (5) le plus près et représente le nombre de périodes de plus de libération pour une session.

- E. Si le chef d'équipe est un temps plein ou un temps régulier et advenant le cas qu'il effectue plus d'heures de travail que le nombre prévu, après entente avec son supérieur, ce surplus d'heures lui sera crédité sur les heures de R et D de l'année en cours.
- F. Si le chef d'équipe est un chargé de cours, le Collège lui fera un contrat pour le nombre d'heures établi dans le calcul prévu au présent article, ces heures lui seront rémunérées au taux horaire de R et D. Après entente avec le Collège, si le nombre d'heures de chef d'équipe est dépassé, elles lui seront rémunérées au même taux.
- G. Après entente entre la direction de programme et le chef d'équipe, une partie des heures restantes de R et D, n'excédant pas vingt-cinq (25) heures, peuvent également être allouées à d'autres activités ponctuelles et exclusives au chef d'équipe.

18-6.05 DURÉE DU MANDAT DE CHEF D'ÉQUIPE

Le mandat du chef d'équipe débute le premier jour de la rentrée des enseignants à la session d'automne et couvre l'année scolaire jusqu'au dernier jour précédant les vacances d'été. À moins d'une entente contraire entre la direction de programme et le chef d'équipe au plus tard le 15 mai, les tâches du chef d'équipe sont planifiées en début d'année scolaire de manière à ce qu'elles soient terminées dans les deux semaines suivant la fin de la session d'hiver.

18-6.06 DÉSIGNATION DU CHEF D'ÉQUIPE

Les enseignants de chaque programme ou discipline doivent désigner parmi eux le chef d'équipe pour l'année d'enseignement qui suit lors de la journée pédagogique de la session d'hiver de chaque année.

Dans tous les cas où il faut désigner un chef d'équipe, la direction appelle et reçoit les mises en candidature pour une telle désignation.

Il y a sursis de computation du délai lorsqu'aucune mise en candidature n'a été reçue.

Au moins sept (7) jours ouvrables avant l'élection, la direction peut rejeter une ou des mises en candidature pour la désignation du chef d'équipe. Un tel rejet entraîne la déchéance de ladite candidature.

Le chef d'équipe en exercice informe la direction de la personne élue chef d'équipe. La direction peut révoquer un chef d'équipe avant la fin de son mandat.

Dans la mesure du possible, le chef d'équipe désigné présente des compétences de leadership ainsi que des compétences disciplinaires, interpersonnelles et communicationnelles.

Advenant la vacance du poste, la direction voit normalement à désigner après entente avec l'enseignant concerné, un nouveau chef d'équipe dans un délai de quinze (15) jours ouvrables.

À défaut par les enseignants de désigner, dans les délais prévus, un chef d'équipe, la direction procède à la désignation de son choix après entente avec l'enseignant concerné.

Les enseignants qui enseignent dans un ou plusieurs programmes ou disciplines ne votent que dans un programme.

Entre le moment de l'élection et la fin de l'année d'engagement, il y aura collaboration entre le chef d'équipe démis, celui nouvellement élu et les enseignants en ce qui concerne la répartition des tâches.

Dans le cas où le chef d'équipe élu ou désigné dans un ou des programmes ou disciplines doit s'absenter pour une période excédant vingt (20) jours ouvrables, la direction le remplace par un candidat de son choix, après entente avec l'enseignant concerné.

ARTICLE 19 — PROCÉDURE D'AFFECTATION DES COURS

19-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

19-1.01

- A. L'attribution des cours disponibles se fait entre les enseignants, en respectant les critères selon l'ordre suivant : le champ de compétences (2-1.04), le statut, l'ancienneté et la compétence dans la langue d'enseignement.

- B. L'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier, comble sa tâche en favorisant :
- a) dans un premier temps son programme d'origine;
 - b) avec les cours des autres programmes, ceux-ci inclus dans les disciplines de son programme et pour lesquels il est reconnu compétent;
 - c) les cours provenant de disciplines rattachées à d'autres programmes et pour lesquels il est reconnu compétent, après que les enseignants à temps plein et les enseignants réguliers desdits programmes aient comblé leur charge.

19-1.02 L'enseignant chargé de cours à qui le Collège reconnaît un accroissement de son champ de compétence (clause 2-1.04) dans un autre programme ou discipline peut exprimer une préférence pour un cours de cet autre programme ou discipline. L'ancienneté s'applique.

19-1.03 L'enseignant chargé de cours peut refuser un contrat, au plus tard au moment de la confirmation de l'attribution des cours sans perte de droits prévus à la présente convention.

19-2.00 PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DES COURS

19-2.01 Le Collège publie, au plus tard le 15 avril pour la session d'automne, le 15 novembre pour la session d'hiver et le 15 mars pour la session d'été, la liste des cours dont au moins soixante-cinq pour cent (65 %) sont confirmés et la liste des cours potentiels non confirmés. Cette liste comprend également les cours pour lesquels une charge de cyber-enseignement est disponible ainsi que pour les tâches offertes dans les centres d'aide en langues d'enseignement.

Lorsqu'il s'agit d'un nouveau programme, la liste est publiée dès la deuxième (2^e) année d'enseignement dudit programme.

19-2.02 ENSEIGNANTS À TEMPS PLEIN OU ENSEIGNANTS RÉGULIERS

- A. Au plus tard sept (7) jours de calendrier suivant la publication de la liste de cours confirmés, l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier fait part au Collège de son choix de cours à l'intérieur de sa ou ses disciplines en exprimant ses préférences et en favorisant son programme d'origine tel que stipulé à l'article 19.1-01.
- B. Au plus tard sept (7) jours de calendrier après l'expiration du délai prévu à la clause 19-2.02 A), le chef d'équipe, ou à défaut, le Collège, prépare une proposition d'attribution des cours qui tient compte des préférences exprimées par les enseignants à temps plein ou les enseignants réguliers. Le Collège, après consultation avec le chef d'équipe, peut à ce moment attribuer prioritairement à un enseignant des cours du programme d'origine pour favoriser les besoins propres au programme. Il est entendu que les droits de l'enseignant sont respectés.
- C. Dans un fichier commun et affiché sur l'Intranet, le Collège présente un projet d'attribution des cours et les calculs de CI aux enseignants à temps plein et réguliers. De plus, il dépose la liste des cours offerts indiquant les noms des enseignants à qui ils sont affectés. Les enseignants à temps plein et temps régulier ont alors deux (2) jours ouvrables pour demander un ajustement de leur affectation. Suite à cette période d'ajustement, tous les choix de cours alors exprimés et attribués ne peuvent plus être modifiés. Exceptionnellement pour des raisons pédagogiques le Collège peut attribuer un cours donné à un enseignant qui ne respecte pas les critères exprimés à l'article 19-1.01.

Cependant, l'enseignant peut choisir de ne confirmer qu'une partie de sa charge de travail sans toutefois confirmer moins de quarante (40) unités de charge individuelle (CI).

À défaut d'entente avec l'enseignant lors de cette période d'ajustement, le Collège procède à l'affectation suivant les dispositions de la présente convention.

- D. Lorsque des cours deviennent disponibles, le Collège peut, à tout moment, proposer à l'enseignant à temps plein ou à l'enseignant régulier une modification de son attribution de cours. Toute modification devient officielle après entente entre l'enseignant et le Collège. Les cours ainsi libérés seront de nouveau attribués conformément à la clause 19-2.06.

19-2.03 ENSEIGNANTS CHARGÉS DE COURS

A. Au plus tard sept (7) jours de calendrier suivant la publication de la liste de cours confirmés, l'enseignant chargé de cours fait part au Collège de son choix de cours en indiquant le nombre d'heures hebdomadaires maximales pour lequel l'enseignant est disponible. L'enseignant indique aussi s'il a des contraintes horaires au courant de la semaine de calendrier. De plus, l'enseignant indique l'ensemble des cours offerts dans les disciplines pour lesquels il détient les compétences requises reconnues par le Collège, et ce, par ordre de préférence.

B. Au plus tard sept (7) jours de calendrier suivant l'affectation des enseignants temps à plein et réguliers, le Collège attribue les cours aux enseignants chargés de cours par ordre d'ancienneté en tenant compte de leurs préférences exprimées telles que décrites en 19-2.03 A) et des cours disponibles dans son ou ses champs de compétence. Au plus tard à la fin de ce délai, le Collège confirme par courriel l'affectation de l'enseignant chargé de cours qui a alors deux (2) jours ouvrables pour demander une modification des cours qui lui sont affectés.

Par la suite, tous les choix exprimés et attribués ne peuvent plus être changés. Dans les quarante-huit (48) heures, le Collège publie la liste des cours indiquant les noms des enseignants à temps plein, réguliers et des chargés de cours à qui ils ont été affectés.

C. L'enseignant chargé de cours ne peut se voir attribuer plus de vingt-quatre (24) périodes d'enseignement par semaine.

19-2.04 Tous les cours potentiels non confirmés, qui deviennent confirmés avant la fin de la session, sont affectés par ordre d'ancienneté et selon les choix déjà exprimés, d'abord aux enseignants à temps plein ou réguliers n'ayant pas encore complété leur charge et ensuite aux enseignants chargés de cours.

19-2.05 Lors du dédoublement d'un groupe-cours, le Collège affecte le nouveau groupe-cours, sauf si l'horaire ne le permet pas, à l'enseignant, avant de l'obliger à accepter une préparation supplémentaire.

19-2.06 Le Collège publie une liste des cours potentiels qui sont confirmés au plus tard une (1) semaine avant le début de la session afin de les attribuer. Les enseignants à temps plein ou les enseignants réguliers sont ensuite rencontrés individuellement, par ordre d'ancienneté, afin de choisir les cours nécessaires pour compléter leur charge individuelle (CI), le Collège affecte ensuite les cours restants aux enseignants chargés de cours.

19-2.07 ATTRIBUTION DES CHARGES DE CYBER-ENSEIGNEMENT — COURS HYBRIDES

Les charges de cyber-enseignement sont affichées telles que décrites dans le processus d'affectation en 19-1.01 A) et B) et en 19-2.01.

Les enseignants peuvent inclure ces tâches lors de la transmission de leur choix de cours au moment prévu s'ils possèdent les exigences particulières de qualification. Il est entendu que le Collège n'a aucune obligation d'offrir la formation pertinente à l'acquisition des exigences particulières de qualification.

CLASSEMENT, RÉMUNÉRATION ET RETRAITE

ARTICLE 20 — CLASSEMENT ET RÉMUNÉRATION

20-1.00 CALCUL DE LA SCOLARITÉ

20-1.01 La scolarité d'un enseignant est évaluée conformément aux dispositions du nouveau texte Manuel d'évaluation de la scolarité en vigueur du Ministère.

20-1.02 Le classement d'un nouvel enseignant est déterminé par sa scolarité et son expérience, le ou avant le 15 octobre.

20-1.03 Tout enseignant nouvellement engagé doit produire tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.), à son expérience d'enseignement et à son expérience professionnelle ou industrielle effective. Le Collège fait copie des documents pertinents.

20-1.04 Le Collège procède au classement provisoire des enseignants mentionnés à la clause 20-1.01 en prenant les moyens nécessaires pour établir la catégorie (scolarité). Si le cas présenté par l'enseignant n'est pas prévu dans ledit manuel, le Collège procédera par analogie.

20-1.05 Si l'enseignant est en désaccord avec l'évaluation faite par le Collège, celui-ci commence à le rémunérer selon cette évaluation. À la demande de l'enseignant, le Collège transmet son dossier complet au comité de relations de travail (CRT). Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles, mais au plus tard quinze (15) jours après la demande écrite de l'enseignant.

20-1.06 Dans le cas où le classement d'un enseignant a déjà fait l'objet d'une attestation officielle de scolarité, cette attestation détermine le classement.

20-1.07 L'évaluation de la scolarité ne se fait qu'en année complète seulement et toute fraction d'année ne sera pas considérée dans la détermination de la scolarité.

La catégorie (scolarité) de tout enseignant sera déterminée de la façon suivante :

- a) est classé dans la catégorie moins de seize (16) ans, jusqu'à l'année d'engagement 2002, tout enseignant qui a moins de seize (16) ans de scolarité;
- b) est classé dans la catégorie seize (16) ans, tout enseignant qui a seize (16) ans de scolarité;
- c) est classé dans la catégorie dix-sept (17) ans, tout enseignant qui a dix-sept (17) ans de scolarité;
- d) est classé dans la catégorie dix-huit (18) ans, tout enseignant qui a dix-huit (18) ans de scolarité;
- e) est classé dans la catégorie dix-neuf (19) ans, tout enseignant qui a dix-neuf (19) ans de scolarité ou plus.

La présente clause sert au classement définitif. Le classement définitif est basé sur la scolarité de l'enseignant relié à la ou aux disciplines reconnues par l'attestation officielle. Ce classement définitif doit être en année et non en fraction d'année.

20-1.08 RECLASSEMENT

L'enseignant qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassé, soit au 1er septembre, soit au 1^{er} février, selon qu'il termine ses études avant l'une ou l'autre de ces dates.

20-1.09 L'enseignant qui veut être reclassé pour la session d'automne doit fournir au Collège, au plus tard le 31 octobre de cette année et session, les documents prévus à la clause 20-1.03 ou, à défaut, une (1) copie de la demande de ces documents adressée par l'enseignant à l'institution qui doit les émettre.

L'enseignant qui veut être reclassé pour la session d'hiver doit fournir au Collège, au plus tard le 31 mars de cette année et session, les documents

prévus à la clause 20-1.03 ou, à défaut, une copie de la demande de ces documents adressée par l'enseignant à l'institution qui doit les émettre.

20-1.10 À la suite d'une nouvelle évaluation de la scolarité d'un tel enseignant conformément aux présentes dispositions, le Collège procède au reclassement, s'il y a lieu. Seuls les cours reliés à la discipline ou aux disciplines du programme de l'enseignant ou en andragogie, psychologie ou pédagogie seront reconnus par le Collège aux fins de rémunération.

Jusqu'à ce que le reclassement prévu au paragraphe précédent ait lieu, le Collège procède, s'il y a lieu, au reclassement provisoire de tel enseignant selon les présentes dispositions.

20-1.11 S'il y a lieu, le réajustement de rémunération faisant suite au reclassement prend effet rétroactivement :

A. Au début des cours de la session d'automne de l'année scolaire en cours :

- a) si au début de ladite session, l'enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité;
- b) s'il a fourni avant le 31 octobre de l'année scolaire en cours, les documents requis;

B. Au début des cours de la session d'hiver de l'année scolaire en cours :

- a) si au début de ladite session, l'enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité;
- b) s'il a fourni, après le 31 octobre de l'année scolaire en cours, mais avant le 10 mars de l'année scolaire en cours, les documents requis.

20-2.00 CALCUL DE L'EXPÉRIENCE

20-2.01 Aux fins d'application de la présente convention, constitue une année d'expérience :

- A. Toute année d'enseignement à titre d'enseignant à temps complet, statut régulier ou à titre de chargé de cours, dans une institution d'enseignement secondaire et postsecondaire reconnue par le ministère ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution d'enseignement reconnue par l'autorité gouvernementale concernée.

Pour l'enseignant chargé de cours, une année d'enseignement correspond à au moins cinq cent quarante (540) heures si l'enseignement se faisait au niveau secondaire, de trois cent- soixante (360) heures si l'enseignement se faisait au niveau postsecondaire.

Si un enseignant avait enseigné moins d'heures, ces heures seront alors prises en considération au prorata.

Nonobstant ce qui précède, les années d'enseignement au niveau primaire sont calculées au prorata uniquement pour l'enseignant dans les programmes de l'Éducation à l'enfance et de l'Éducation spécialisée.

En aucun cas, un enseignant ne peut cumuler (en vertu de ce qui précède) plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement.

- B. Le temps d'enseignement comme enseignant chargé de cours ou remplaçant peut être accumulé pour constituer une année d'expérience. Dans ce cas, le nombre requis pour accumuler une année d'expérience est l'équivalent de trois cent soixante (360) heures.

En aucun cas, un enseignant chargé de cours ou remplaçant ne peut accumuler en vertu de ce qui précède, plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement.

20-2.02 Aux fins d'application de la présente convention, sera considérée comme année d'expérience :

- A. Chacune des sept (7) années d'expérience professionnelle ou industrielle dans un domaine autre que l'enseignement, mais pertinente et reliée directement à sa ou ses disciplines, ainsi que, et par la suite, chaque

tranche de deux années supplémentaires qui seront considérées comme l'équivalent d'une année d'expérience au sens de la présente convention collective.

- B. Seul un nombre entier est accepté comme total dans le calcul des années d'expérience. La fraction d'année en excédent n'est donc pas considérée.
- C. Une seule année d'expérience au maximum peut être cumulée durant une période de douze (12) mois même si durant cette dite période l'enseignant a cumulé et de l'expérience professionnelle ou industrielle et des heures d'enseignement qui rendraient son total cumulatif supérieur à une année d'expérience au sens de la présente convention collective.
- D. Le calcul de chaque année d'expérience à plein temps professionnelle ou industrielle pertinente ne peut donc s'accumuler que de la façon suivante :

Seuls les mois complets sont considérés aux fins de calcul de l'expérience :

- a) s'il s'agit de travail à temps complet continu :
 - dix (10) à douze (12) mois = une (1) année;
 - quarante-trois (43) à cinquante-deux (52) semaines = une (1) année.
- b) s'il s'agit de travail à temps complet discontinu :
 - douze (12) mois = une (1) année;
 - cinquante-deux (52) semaines = une (1) année.

Le calcul de la durée de l'expérience à temps complet professionnelle ou industrielle, pertinente dans un domaine autre que l'enseignement, s'effectue par la soustraction des dates de début et de fin d'emploi (années-mois-jour).

Si l'expérience est donnée en semaines, en jours ou en heures, on applique les règles suivantes :

- trente-neuf (39) semaines = neuf (9) mois;
- vingt-six (26) semaines = six (6) mois;
- treize (13) semaines = trois (3) mois;

- quatre (4) semaines = un (1) mois;
- vingt et un (21) jours ouvrables = un (1) mois;
- huit (8) heures = une (1) journée.

Les jours qui restent après l'application de ce qui précède s'évaluent comme suit :

- de cinq (5) à onze (11) jours = un quart (1/4) mois;
- de douze (12) à dix-huit (18) jours = un demi (1/2) mois;
- de dix-neuf (19) à vingt-quatre (24) jours = trois quarts (3/4) de mois;
- de vingt-cinq (25) jours à trente et un (31) jours = un (1) mois.

Aucune expérience d'une durée inférieure à un (1) mois ne peut faire l'objet de l'application de ces règles.

20-3.00 SALAIRES

20-3.01 Le salaire de l'enseignant à temps complet et régulier est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis, par virements bancaires.

20-3.02 Lorsque le versement de salaire échoit un jour férié, le Collège effectue ce versement le jour ouvrable précédent.

20-3.03 Le chèque de paie contient au moins les informations suivantes :

- a) nom, prénom;
- b) date et période de paie;
- c) salaire régulier brut;
- d) rémunération additionnelle;
- e) remplacement;
- f) prime, s'il y a lieu;
- g) détail des déductions;
- h) paie nette;
- i) numéro de l'employé;
- j) gains et déductions cumulés;
- k) congés de maladie accumulés.

20-3.04 Le montant des retenues syndicales et les primes de frais médicaux doivent apparaître sur les feuillets T-4 et les relevés 1.

20-3.05 Les absences quant à la prestation d'activités d'enseignement et des activités équivalentes qui ne sont pas prévues à la présente convention collective ou qui ne sont pas formellement autorisées par le Collège ou qui ne surviennent pas par cas de force majeure sont passibles d'une réduction de traitement calculée sur la base du traitement brut d'un (1) jour ouvrable sur deux cent soixante (1/260) par jour d'absence ou son équivalent proportionnellement aux absences. Ce paragraphe laisse ouverts les autres recours que le Collège peut prendre en vertu de la présente convention.

20-4.00 CLAUSE REMORQUE

Le Collège s'engage à appliquer intégralement à tous les enseignants les taux horaires et les échelles de salaire du secteur collégial public et, s'il y a lieu, les rémunérations additionnelles et les ajustements à la rémunération prévus à la convention du secteur collégial public.

Pour la durée de la présente convention, leur application est mise en vigueur aux dates indiquées ci-dessous :

Date	Application
22 août 2016	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est maintenu sans autre majoration que l'application de la clause IPC-PIB (1,5 %).
1 ^{er} janvier 2017	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est majoré de 1,5 %.
31 mai 2017	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est maintenu sans majoration autre que le versement de cinquante pour cent (50 %) de la rémunération additionnelle prévue au secteur collégial public pour la période du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.
22 août 2017	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est majoré de 1,75 %.

31 mai 2018	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est maintenu sans majoration autre que le versement de cinquante pour cent (50 %) de la rémunération additionnelle prévue au secteur collégial public pour la période du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.
20 août 2018	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est majoré de 2,00 %.
31 mai 2019	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est maintenu sans majoration autre que le versement complet de la rémunération additionnelle prévue du secteur collégial public pour la période du 1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Si le gouvernement et les syndicats du secteur collégial public, par une entente, modifient la structure salariale applicable aux enseignants du secteur public collégial pour un motif autre que stipulé au premier alinéa de la présente clause, les parties conviennent de négocier les mécanismes d'application au Collège et ceci ne constitue pas une ouverture de la convention au sens du Code du travail.

20-5.00 TAUX HORAIRES ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Les taux horaires des enseignants chargés de cours et les échelles de traitement des enseignants à temps plein et régulier sont annexés à la présente convention.

20-5.01 ENSEIGNANTS TEMPS PLEIN OU RÉGULIER

- A. Tout enseignant temps plein ou régulier est intégré dans l'échelle unique. L'enseignant se voit attribuer l'échelon selon son expérience et augmenté de la façon suivante :
- 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
- B. Malgré le paragraphe A, l'échelon 18 est accessible uniquement aux enseignants à temps plein ou régulier détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une

discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

20-5.02 ENSEIGNANTS CHARGÉ-E-S DE COURS

Les taux horaires des chargés de cours incluent les congés fériés ainsi que les vacances annuelles (de 6 %).

Malgré la perte de leur ancienneté, les retraités de retour au travail sont rémunérés au plus haut taux horaire de l'échelle en vigueur, selon leur niveau de scolarité.

ARTICLE 21 — MODALITÉS D'APPLICATION DES PROGRAMMES DE RETRAITE

21-1.00 RÉGIME DE RETRAITE

21-1.01 RREGOP

Le Syndicat et le Collège maintiennent l'adhésion au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

21-1.02 PRISE DE LA RETRAITE

L'enseignant qui désire se prévaloir du RREGOP incluant le programme de retraite progressive et de retraite graduelle en fait la demande par écrit au Collège selon les délais prescrits par Retraite Québec. Le début de la retraite doit coïncider avec la fin du contrat annuel ou par session ou la date de la prérentrée d'hiver.

Conformément à l'article 16-4.00 et à la clause 16-5.02, l'enseignant qui a accumulé une banque spéciale peut utiliser l'équivalent des jours à son crédit pour le dispenser, totalement ou partiellement, de la disponibilité et, dans certains cas d'heures de cours, normalement prévus à sa charge d'enseignement annuelle.

21-2.00 PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

21-2.01 Le programme de retraite progressive permet à l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier qui participe au régime de retraite actuellement en vigueur (RREGOP) de réduire la disponibilité qu'il fournit conformément à l'article 14-6.05, pour une période d'une (1) à cinq (5) années dans une proportion qui ne peut être inférieure à quarante pour cent (40 %) ou supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) de la disponibilité que fournit l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier.

L'enseignant dont l'engagement prend fin automatiquement au terme d'un contrat d'engagement conformément à la clause 11-2.00 ne peut pas bénéficier du programme.

21-2.02 L'enseignant ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de la période prévue à 21-2.04.

21-2.03 L'enseignant qui désire se prévaloir du programme en fait la demande par écrit au Collège au moins soixante (60) jours avant la date du début de la mise à la retraite progressive, laquelle coïncide avec celle du début d'une session.

L'octroi d'une retraite progressive est assujéti à une entente préalable avec le Collège.

21-2.04 PÉRIODE COUVERTE ET PRISE DE LA RETRAITE

Le programme s'applique à l'enseignant pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois.

À la fin de cette période, l'enseignant prend sa retraite.

Si, pour des circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'enseignant n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

21-2.05 DISPONIBILITÉ ET CHARGE D'ENSEIGNEMENT

Le pourcentage de disponibilité est convenu entre l'enseignant et le Collège conformément à 21-2.01 et il peut varier pendant le programme. De plus, l'enseignant et le Collège peuvent le modifier pendant le programme, à la condition qu'il ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) de la disponibilité que fournit un enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier.

La charge d'enseignement que doit accepter cet enseignant est celle d'un enseignant à temps plein ou d'un enseignant régulier et elle est établie à l'aide de la formule de la CI. Dans ce cas, le L de la CI est égal à la fraction de disponibilité dont l'enseignant est dégagé.

21-2.06 DROITS ET AVANTAGES

Pendant la durée du programme, l'enseignant est rémunéré en fonction du pourcentage de disponibilité prévu à la clause 21-2.05 par rapport au salaire de l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier.

L'enseignant continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme s'il ne participait pas au programme.

Conformément à la clause 16-4.00, l'enseignant qui a accumulé une banque de jours de congés de maladie peut utiliser dans le cadre du programme l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit pour le dispenser, totalement ou partiellement, de la charge d'enseignement annuelle et de la disponibilité prévues à 21-2.05.

Est crédité à l'enseignant, aux fins d'admissibilité à la retraite, le service auquel il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite.

Durant le programme, l'enseignant verse les cotisations au régime de retraite sur la base du salaire admissible évolutif comme si l'enseignant ne s'était pas prévalu du programme.

Durant le programme, l'enseignant maintient sa participation au régime de base d'assurance-maladie. Par ailleurs, pour continuer à bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurance, l'enseignant en assume le coût à la condition que les contrats-cadres le permettent.

Lorsqu'une invalidité survient durant le programme, l'enseignant est exonéré de ses cotisations au régime de retraite.

Pendant une période d'invalidité, l'enseignant reçoit une prestation d'assurance-traitement calculée sur la base du salaire établi au premier (1er) paragraphe de la présente clause sans dépasser la date de la prise effective de la retraite.

21-2.07 CESSATION DE L'ENTENTE

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de l'enseignant, le programme prend fin à la date de l'évènement.

Dans ces cas, le service crédité aux fins du régime de retraite pendant le programme est maintenu; le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts, demeurent au dossier de l'enseignant. Il en est de même lorsque l'enseignant et le Collège décident conjointement de mettre fin au programme ou lorsque l'enseignant cesse de participer au programme plus d'un (1) an après la date fixée pour le début du programme; dans ce dernier cas, la date de cessation de participation au programme coïncide avec celle de la fin d'une session.

21-2.08 Sous réserve des stipulations de la présente entente, l'enseignant qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les dispositions de la convention collective qui s'appliquent à l'enseignant au prorata.

21-3.00 PROGRAMME DE RETRAITE GRADUELLE

21-3.01 Le programme de retraite graduelle de Retraite Québec permet à l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier qui participe au régime de retraite actuellement en vigueur (RREGOP) de réduire la disponibilité qu'il fournit conformément à l'article 14-6.05, et peut débuter à la plus tardive des dates suivantes, soit à compter du 65^e anniversaire soit à la date de retour au travail.

L'enseignant dont l'engagement prend fin automatiquement au terme d'un contrat d'engagement conformément à la clause 11-2.00 ne peut pas bénéficier du programme.

21-3.02 L'enseignant qui désire se prévaloir du programme en fait la demande par écrit au Collège au moins soixante (60) jours avant la date du début de la mise à la retraite progressive, laquelle coïncide avec celle du début d'une session.

L'octroi d'une retraite graduelle est assujéti à une entente préalable avec le Collège.

21-3.03 PÉRIODE COUVERTE ET PRISE DE LA RETRAITE

Le programme s'applique à partir du 65^e anniversaire de l'enseignant et prend fin le 31 décembre de l'année où il atteindra l'âge de 69 ans.

À la fin de cette période, l'enseignant prend sa retraite.

21-3.04 DISPONIBILITÉ ET CHARGE D'ENSEIGNEMENT

Le pourcentage de disponibilité est convenu entre l'enseignant et le Collège conformément à la clause 21-2.05 et il peut varier pendant le programme. De plus, l'enseignant et le Collège peuvent le modifier pendant le programme.

La charge d'enseignement que doit accepter cet enseignant est celle d'un enseignant à temps plein ou d'un enseignant régulier et elle est établie à l'aide de la formule de la CI. Dans ce cas, le L de la CI est égal à la fraction de disponibilité dont l'enseignant est dégagé.

21-3.05 DROITS ET AVANTAGES

Pendant la durée du programme, l'enseignant est rémunéré en fonction du pourcentage prévu à l'article 14-8.01 par rapport au salaire de l'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier. Cependant, le total annuel de la rente et du salaire ne peut dépasser le salaire de référence, soit le salaire annuel de base en vigueur le jour précédent l'entrée en vigueur de l'entente.

L'enseignant continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme s'il ne participait pas au programme.

Conformément à la clause 16-4.00, l'enseignant qui a accumulé une banque de jours de congés de maladie peut utiliser dans le cadre du programme

l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit pour le dispenser, totalement ou partiellement, de la charge d'enseignement annuelle et de la disponibilité prévues à 21-2.05.

Durant le programme, l'enseignant ne verse plus les cotisations au régime de retraite.

Durant le programme, l'enseignant maintient sa participation au régime de base d'assurance-maladie. Par ailleurs, pour continuer de bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurance, l'enseignant en assume le coût à la condition que les contrats-cadres le permettent.

Pendant une période d'invalidité, l'enseignant reçoit une prestation d'assurance-traitement calculée sur la base du salaire établi au premier (1^{er}) paragraphe de la présente clause sans dépasser la date de la prise effective de la retraite.

21-3.06 CESSATION DE L'ENTENTE

Advenant la démission, le congédiement ou le décès de l'enseignant, le programme prend fin à la date de l'évènement.

21-3.07 Sous réserve des stipulations de la présente entente, l'enseignant qui se prévaut du programme de retraite graduelle est régi par les dispositions de la convention collective qui s'appliquent l'enseignant au prorata.

AUTRES DISPOSITIONS

ARTICLE 22 – APPRÉCIATION ÉTUDIANTE

22-1.00 APPRÉCIATION FORMATIVE

L'appréciation de l'enseignement par les étudiants s'inscrit essentiellement dans une perspective formative, selon les principes suivants :

- A. L'appréciation étudiante se réalise dans un esprit de reconnaissance de la contribution de l'enseignant dans la qualité de l'éducation offerte par le Collège et d'appréciation des services rendus par l'enseignant. Elle se tient dans un cadre de soutien et de collaboration avec l'enseignant.
- B. L'appréciation étudiante peut également constituer l'un des divers outils permettant de procéder à l'évaluation formative et administrative du nouvel enseignant au Collège, avant l'acquisition de sa permanence, suivant les dispositions prévues à l'article 11-11.00.
- C. L'appréciation étudiante se tient une seule fois par cours et par session dans le cas de l'enseignant non permanent. Dans le cas de l'enseignant permanent, l'appréciation se tient une seule fois lors de quatre (4) cours différents, lorsqu'applicable, répartis sur deux sessions, tous les quatre (4) ans.

S'il le désire et à sa demande, tout enseignant permanent peut également bénéficier de la rétroaction fournie par l'appréciation étudiante, en fin de session, pour chacun de ses cours. Il doit en faire la demande, en temps opportun, auprès de la direction. L'enseignant est libre d'en faire l'analyse et d'en tirer les conclusions qui lui seront les plus utiles.

- D. L'appréciation est remplie anonymement par les étudiants, afin que l'enseignant puisse identifier les aspects pouvant lui permettre d'améliorer sa pratique, incluant l'appui pédagogique dont il a besoin, le cas échéant, et, plus généralement, ses besoins en perfectionnement.
- E. En aucun cas l'appréciation étudiante ne peut servir de base à une mesure administrative à l'endroit d'un enseignant permanent ou non permanent. Le processus décrit en 13-1.01 A. est distinct d'une enquête menée à des fins administratives.

22-2.00 DONNÉES ET RÉSULTATS

- A. La collecte des données et la méthode employée pour les compiler sont convenues par le Collège et le Syndicat et ne peuvent être révisées sans l'accord écrit des parties.
- B. L'administration du Collège administre le questionnaire, pour ensuite le compiler.
- C. Au plus tard cinq jours ouvrables après la date limite pour produire l'appréciation étudiante, le Collège transmet au nouvel enseignant tous les résultats compilés par logiciel informatique incluant les commentaires des étudiants.
- D. Dans le cas de l'enseignant permanent, les résultats compilés par logiciel informatique incluant les commentaires des étudiants lui sont transmis. Une fois tous les quatre (4) ans, les résultats de la session en cours sont transmis à la direction du programme.
- E. Dans le cas de l'enseignant non permanent, toute copie des questionnaires, données, commentaires et résultats de l'appréciation étudiante est détruite après l'acquisition de la permanence.

ARTICLE 23 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

23-1.00 DROIT D'AUTEUR

Le Collège reconnaît que l'auteur d'une œuvre est le propriétaire du droit exclusif de reproduire son œuvre ou une partie importante de celle-ci, sous une forme quelconque, de la présenter en public, de la publier, de permettre l'un des actes ci-dessus énumérés ainsi que tous les droits y afférents, et que les redevances sur cette œuvre lui appartiennent, le tout tel que défini par la Loi fédérale sur le droit d'auteur et la Loi sur la modernisation du droit d'auteur de 2012.

En cas d'insatisfaction ou de désaccord de l'une ou l'autre partie, relativement à l'attribution du statut d'auteur sur une œuvre ou à la gestion des droits d'auteur et droits qu'il a cédés ou concédés au Collège, la question est soumise à la médiation. Tel médiateur est choisi par consensus entre le Collège et le Syndicat. En cas d'échec de la médiation, le litige est soumis au tribunal compétent.

23-2.00 CONSENTEMENT

- 23-2.01 L'enseignant accorde au Collège le droit non exclusif et non révocable d'imprimer, de reproduire et de numériser l'œuvre produite dans le cadre de ses tâches d'enseignement, ou une partie importante de celle-ci, pour ses besoins d'enseignement tant que l'œuvre sera utilisée dans les cours et les programmes du Collège.
- 23-2.02 La publication, la reproduction, l'enregistrement, la photographie, le visionnement, la diffusion ou la retransmission d'une œuvre ou une partie importante de celle-ci ne peuvent être effectués par le Collège pour d'autres fins sans le consentement écrit de l'auteur.
- 23-2.03 En aucun cas le matériel enregistré ne peut être utilisé pour évaluer un enseignant ou un chargé de cours ni pour faire du mentorat ou former un enseignant ou un chargé de cours.

23-3.00 COMPENSATION

- 23-3.01 En aucun cas, le présent article ne peut être interprété comme permettant à un enseignant d'exiger des redevances pour l'utilisation d'une œuvre produite dans le cadre de sa tâche, telle que décrite à l'article 17, incluant les plans de cours, les notes ou les cahiers de cours, de stages, d'ateliers ou de laboratoires et les examens, y compris sous forme audiovisuelle ou informatisée, produite à l'intention des étudiants en situation d'apprentissage.
- 23-3.02 Cependant, tout usage promotionnel ou autre de l'œuvre d'un enseignant, non prévu à la tâche de l'enseignant dans la présente convention collective, doit faire l'objet d'un accord écrit entre le Collège, l'enseignant et le Syndicat concernant les droits et obligations des parties quant à la mention du nom de l'auteur et à la rémunération qui sera versée à l'enseignant à titre d'auteur.

23-4.00 DECLARATION

L'enseignant désirant utiliser à des fins pédagogiques dans l'exercice de sa tâche une œuvre dont il est l'auteur et réalisée à l'extérieur du cadre de ses tâches d'enseignement au Collège, doit en informer par écrit sa direction de programme.

ARTICLE 24 — RESPONSABILITÉ CIVILE

24-1.00 Le Collège s'engage à protéger l'enseignant dès que la responsabilité civile de ce dernier est mise en cause par le fait de l'exercice normal d'enseignant.

24-1.01 Dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant ainsi mis en cause aura agi conformément aux règlements pertinents édictés par le Collège, ce dernier s'engage alors à prendre fait et cause pour l'enseignante et convient de n'exercer contre cette enseignante ou cet enseignant aucune réclamation.

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

24-1.02 Toutefois, le présent article ne s'applique pas si l'enseignant concerné a commis une faute grave ou a fait preuve de négligence professionnelle sérieuse dans l'exercice de ses fonctions ou est reconnu coupable par le tribunal d'avoir commis un acte criminel.

ARTICLE 25 — CESSION OU MODIFICATIONS DES STRUCTURES DU COLLÈGE

25-1.00 ÉTUDES ET DISCUSSIONS PRÉALABLES EN CRT

Toute cession, tout transfert ou toute modification de structure d'enseignement entraînant la disparition du programme collégial, ou de niveau DEP ou de la formation en ligne, ainsi que tous les problèmes que cette cession, ce transfert ou cette modification peuvent entraîner pour les enseignants ainsi que pour le Collège lui-même sont obligatoirement étudiés et discutés au Comité des relations du travail, au moins quatre (4) mois avant la signature de tout accord ou quatre (4) mois avant que les nouvelles dispositions ne prennent effet, selon la première éventualité. Le Comité des relations du travail doit alors recommander des mesures propres à régler ces problèmes, en tenant compte des circonstances.

ARTICLE 26 — DURÉE ET AUTRES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION

26-1.00 La convention collective entre en vigueur le 22 août 2016 et se termine le 23 août 2020.

Cependant les parties peuvent s'entendre pour modifier en tout ou en partie la convention collective. Telle modification entrera en vigueur au moment de sa signature par les parties.

La convention collective continue de s'appliquer jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out par une des parties selon les dispositions du Code du travail.

26.2.00 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL

CE ____^e JOUR DU MOIS DE _____ DE L'AN 2016

LE COLLÈGE LASALLE

Par :

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES
ENSEIGNANTS DU COLLÈGE LASALLE (CSN)

Par :

ANNEXE I RELATIVE AUX PROGRAMMES DE DEP

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE COLLÈGE LASALLE INC.
(ci-après désigné l'Employeur)

ET

**LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES
ENSEIGNANTS DU COLLÈGE LASALLE (CSN)**
(ci-après désigné le Syndicat)

ATTENDU QUE les conditions de travail des enseignantes et enseignants du programme menant au Diplôme d'études professionnelles (DEP) en Cuisine sont sensiblement les mêmes que celles des autres enseignantes et enseignants du Collège LaSalle ;

ATTENDU QUE la nature du programme de DEP implique certaines conditions de travail spécifiques aux enseignantes et enseignants de ce programme ;

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;
2. En considération des présentes, les parties conviennent de négocier et de signer une lettre d'entente, dans les trois (3) mois suivant la signature des présentes, portant sur les conditions de travail spécifiques des enseignantes et enseignants du programme de DEP ;

3. Les parties conviennent qu'une fois signée, la lettre d'entente mentionnée au paragraphe qui précède sera déposée au Ministère du travail et annexée à la convention collective des enseignantes et enseignants du Collège LaSalle 2015-2020.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce novembre 2016.

Le Collège LaSalle Inc.

Syndicat des enseignantes et
enseignants du Collège LaSalle (CSN)

Le Collège LaSalle Inc.

Syndicat des enseignantes et
enseignants du Collège LaSalle (CSN)

ANNEXE II RELATIVE AUX PROGRAMMES D'ENSEIGNEMENT

Les listes suivantes incluent tous les programmes au permis, qu'ils soient ouverts ou non à la session d'automne 2016.

Programmes DEC

Numéro de programme	Nom du programme	École d'appartenance
300.A0	Sciences humaines	École des sciences et techniques humaines
500.A1	Arts, Lettres et communications	École internationale de mode, arts et design
322.A0	Techniques d'éducation à l'enfance	École des sciences et techniques humaines
351.A0	Techniques d'éducation spécialisée	École des sciences et techniques humaines
410.B0	Techniques de comptabilité et de gestion	École internationale de gestion et technologies
410.C0	Conseil en assurances et en services financiers	École internationale de gestion et technologies
410.D0	Gestion de commerces	École internationale de gestion et technologies
414.A0	Techniques de tourisme	École internationale d'hôtellerie et tourisme
420.A0	Techniques de l'informatique	École internationale de gestion et technologies
430.A0	Techniques de gestion hôtelière	École internationale d'hôtellerie et tourisme
430.B0	Gestion d'un établissement de restauration	École internationale d'hôtellerie et tourisme
571.A0	Design de mode	École internationale de mode, arts et design
571.C0	Commercialisation de la mode	École internationale de mode, arts et design

Programmes AEC

Numéro de programme	Nom du programme	École d'appartenance
EEC.10	Évaluateur-estimateur en bâtiment	École internationale de gestion et technologies
EEC.24	Courtier immobilier résidentiel	École internationale de gestion et technologies
EJN.16	Gestion des opérations et de la production	École internationale de gestion et technologies
JCA.00	Consultant réglementé en immigration canadienne	École internationale de gestion et technologies
JCA.0N	Consultant en immigration	École internationale de gestion et technologies

JEE.0Q	Techniques d'éducation à l'enfance	École des sciences et techniques humaines
JNC.14	Techniques d'éducation spécialisée	École des sciences et techniques humaines
JYC.0H	Planification d'événements	École internationale de mode, arts et design
LCA.5E	Commerce international (Import-Export)	École internationale de gestion et technologies
LCA.5G	Logistique du transport	École internationale de gestion et technologies
LCA.70	Gestion de commerces	École internationale de gestion et technologies
LCA.71	Techniques de comptabilité et de gestion	École internationale de gestion et technologies
LCA.CL	Gestion de projet	École internationale de gestion et technologies
LCA.CN	Conseil en assurances et en services financiers	École internationale de gestion et technologies
LCA.CV	Comptabilité pour PME	École internationale de gestion et technologies
LCA.D0	Planification et gestion d'événements	École internationale de gestion et technologies
LCL.1K	Agent de voyage	École internationale d'hôtellerie et tourisme
LCL.2A	Techniques de tourisme (option Dév. et promotion des produits du voyage)	École internationale d'hôtellerie et tourisme
LEA.00	Conception mobile et web pour les appareils mobiles	École internationale de gestion et technologies
LEA.0E	Développement de téléphonie IP	École internationale de gestion et technologies
LEA.14	Administrateur Système certifié Microsoft (MCSA et MCSE)	École internationale de gestion et technologies
LEA.27	Administrateur réseau CISCO	École internationale de gestion et technologies
LEA.3Q	Programmeur-analyste en TI	École internationale de gestion et technologies
LEA.99	Installation et administration des réseaux	École internationale de gestion et technologies
LEA.CA	Développement Web 2.0 avec applications riches d'internet	École internationale de gestion et technologies
LEA.CD	Développement d'applications Oracle	École internationale de gestion et technologies
LJA.17	Techniques de gestion hôtelière	École internationale d'hôtellerie et tourisme
LJA.18	Gestion d'un établissement de restauration	École internationale d'hôtellerie et tourisme
LJA.1D	Gestion des services de restauration	École internationale d'hôtellerie et tourisme
LJA.1E	Gestion d'une résidence pour personnes âgées	École internationale d'hôtellerie et tourisme

LJA.1Q	Gestion de l'hébergement en hôtellerie	École internationale d'hôtellerie et tourisme
LJA.1U	Gestion des services de sommellerie et de bar	École internationale d'hôtellerie et tourisme
NTC.00	Spécialiste en commerce électronique mode	École internationale d'hôtellerie et tourisme
NTC.0L	Stylisme de mode	École internationale de mode, arts et design
NTC.0Q	Design de mode	École internationale de mode, arts et design
NTC.19	Patronniste de mode	École internationale de mode, arts et design
NTC.1P	Designer de mode masculine	École internationale de mode, arts et design
NTC.1T	Designer de vêtements techniques	École internationale de mode, arts et design
NTC.1W	Commercialisation de la mode	École internationale de mode, arts et design
NTC.1X	Designer de vêtements spécialisés	École internationale de mode, arts et design
NWY.1Q	Stratégies média et publicité	École internationale de mode, arts et design

Programmes AEC (en ligne)

Numéro de programme	Nom du programme	École d'appartenance
LCE.6S	Adjoint administratif	École internationale de mode, arts et design
LCL.29	Planification et gestion d'événements	École internationale de mode, arts et design
LEA. CE	Affaires électroniques	École internationale de mode, arts et design
NTA.1P	Design d'intérieur	École internationale de mode, arts et design
NTC.1H	Commercialisation de la mode	École internationale de mode, arts et design
NTL.OY	Modélisation 3D de jeux vidéo	École internationale de mode, arts et design
NWC.0W	Design infographique	École internationale de mode, arts et design
NWE.30	Intégration multimédia	École internationale de mode, arts et design

Programme DEP

Numéro de programme	Nom du programme	École d'appartenance
5311/5811	Cuisine	École internationale d'hôtellerie et tourisme

ANNEXE III RELATIVE AU CONTRAT D'ENGAGEMENT

Le Collège LaSalle :

« # | Contrat » Date d'impression

Retient les services de : Monsieur/Madame « X »

Adresse : rue : Ville : Code postal :

Téléphone : Numéro d'assurance sociale : Matricule :

À titre de :

« Statut » Session : HAX

Charge d'enseignement :

a) Le Collège retient les services de l'enseignant pour le(s) cours suivant(s)

#Groupe	Titre du cours	No. de cours	Nbre de pér.	Date début	Date fin
#Groupe	Titre du cours	No. de cours	Nbre de pér.	Date début	Date fin
#Groupe	Titre du cours	No. de cours	Nbre de pér.	Date début	Date fin
#Groupe	Titre du cours	No. de cours	Nbre de pér.	Date début	Date fin

b) Nombre de périodes totales par session : « XXX »

Salaire :

c) Catégorie de salaire :

1) Scolarité : « XX » ans

2) Expérience : « XX »

d) Salaire initial :(année) « XXXXX » \$

Le présent contrat est conclu conformément aux principes de la mission et des valeurs corporatives du Collège LaSalle. Il est conforme également, aux dispositions de la convention collective régissant le Collège et le Syndicat qui représente l'enseignant à son emploi.

Durée du contrat :

Le présent contrat couvre la période de la session HAO.

Disposition particulière :

L'enseignant remplaçant(e) remplace _____
Nom de ou des enseignant (s) remplacé (s)

Signée à Montréal, le _____

Pour le Collège
Directeur des études

L'enseignant(e)

ANNEXE IV RELATIVE À L'ASSURANCE EMPLOI

En application de l'article 10(2) du Règlement sur l'assurance-emploi, les parties conviennent que :

1. Aux fins exclusives de l'assurance-emploi, l'enseignant à temps plein ou temps régulier, année, est réputé accomplir 37 heures de travail par semaine.
2. Aux fins exclusives de l'assurance-emploi, l'enseignant à temps partiel est réputé accomplir le nombre d'heures de travail obtenu par l'application de l'alinéa 1 au prorata de son équivalent temps complet.

Toutefois, pour un enseignant donné, si le résultat de l'application du paragraphe précédent est inférieur au résultat que donnerait l'application de l'alinéa 3, on applique alors pour cet enseignant l'alinéa 3.

3. Aux fins exclusives de l'assurance-emploi, l'enseignant rémunéré au taux horaire est réputé accomplir 3,6 heures de travail pour chaque heure de cours rémunérée.
4. Le Collège produit le relevé d'emploi conformément à la présente entente.
5. Les parties feront toutes les démarches nécessaires auprès des autorités compétentes pour que la présente entente soit reconnue au sens de l'article 10(2) du Règlement de l'assurance-emploi.

ANNEXE V RELATIVE À L'ASSURANCE COLLECTIVE

- A) Cette annexe doit être lue en complément de l'article 16-10.00
- B) Le texte complet du contrat 001008-001010 entre La Capitale Assurances et FNEEQ-CSN est disponible à l'adresse suivante :

<https://www.lacapitale.com/fr/particuliers/assurances/assurance-collective/informations-assures/fneeq#onglet2>

Si ce lien n'est plus actif, veuillez consulter l'exécutif syndical pour plus de détails.

- C) Veuillez noter que le contrat précité no. 001008-001010 comporte un addendum portant spécifiquement sur les enseignants du Collège LaSalle :

1. La présente annexe s'applique aux personnes enseignantes et aux personnes chargées de cours du Collège LaSalle qui se joignent au présent contrat.
2. Pour les personnes enseignantes, les règles d'admissibilité et de participation prévues au contrat s'appliquent.
3. Les personnes chargées de cours sont admissibles à toutes les garanties prévues à l'entente si elles détiennent un contrat de travail prévoyant une charge minimale d'enseignement de 15 heures par semaine.

Si la personne chargée de cours devient admissible au cours de la session d'hiver, la période d'assurance s'étend du 1er février au 31 août alors que si la personne devient admissible au cours de la session d'automne, la période d'assurance s'étend du 1er septembre au 31 janvier.

4. Deux ans après leur date d'embauche, les personnes chargées de cours sont considérés comme des personnes employées permanentes au sens du contrat et les règles d'admissibilité et de participation prévues à l'article 2 – Conditions d'assurance s'appliquent dès lors.
5. Aux fins de la présente entente, l'expression « Traitement ou salaire » est définie de la façon suivante, la définition de cette expression prévue au contrat avec l'assureur ne s'appliquant pas :

« Traitement ou salaire » : Le traitement ou le salaire utilisé correspond au montant le moins élevé des deux montants suivants :

- a) Taux horaire en vigueur au début de la session, multiplié par le nombre d'heures de cours par semaine (jusqu'à concurrence d'un maximum de 24 heures), le résultat étant multiplié par 42 semaines.

b) 55 000 \$

Les bonis, les paiements pour les heures supplémentaires, les honoraires, les primes de logement et de repas, les primes d'éloignement ou tout paiement forfaitaire ne sont pas inclus dans le calcul du traitement ou du salaire.

6. Le délai de carence pour la garantie d'assurance invalidité de courte durée est de 10 jours pour les personnes visées par la présente annexe. De plus, une tarification spécifique est applicable à ces personnes.

ANNEXE VI RELATIVE À L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

A — FORMULAIRE D'AUTOÉVALUATION DE L'ENSEIGNANT EN VOIE D'OBTENIR SA PERMANENCE

Nom de l'enseignant : _____

Date d'embauche : _____

Session de l'autoévaluation : _____

Instructions :

Répondez au questionnaire en fonction de votre degré d'accord. 1 étant totalement en désaccord, 3 étant neutre, 5 étant totalement en accord.

Questions	1	2	3	4	5
L'enseignement et les tâches afférentes					
1. Il m'a été facile de choisir les activités du cours.					
2. Il m'a été facile de rédiger l'évaluation finale du cours.					
3. Il m'a été facile de corriger les diverses épreuves et d'évaluer l'atteinte des compétences du cours en mesurant les critères de performance.					
4. Je me sens à l'aise avec les exigences pédagogiques du cours.					
5. Je me sens à l'aise avec la compétence attribuée au cours.					
6. Je me sens à l'aise avec le contenu du cours.					
7. Je me sens à l'aise avec la prestation de la matière.					
Commentaires :					
Engagement et communication					
8. J'entre en contact régulièrement avec mon responsable de programme.					
9. J'ai une bonne relation avec les membres de mon équipe programme.					
10. Je réponds à mes courriels Outlook en respectant le délai raisonnable de 24 heures.					
11. Je me suis coordonné avec les autres enseignants dispensant le même cours.					
12. J'ai de bonnes relations avec mes étudiants.					
13. Je suis disponible pour mes étudiants.					
14. Je suis ponctuel à mes cours.					
15. Je suis ponctuel lors des diverses rencontres et réunions.					
Commentaires :					

Mes points forts sont :

Mes points d'amélioration sont :

Autres commentaires :

Mes objectifs pour l'année prochaine :

Signature de l'enseignant : _____ Date _____

Signature du responsable de programme : _____ Date _____

ANNEXE VI RELATIVE À L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

B — FICHE DE VARIABLES CONTEXTUELLES

Pour toute évaluation de l'enseignement d'un cours-groupe, l'enseignant-e peut remplir cette fiche afin de donner son point de vue sur les situations de classe. Il ou elle remet cette fiche à sa direction de programme, par messagerie électronique, qui annexe le document aux résultats de l'évaluation.

Nom de l'enseignant :	Session :
Numéro du cours :	Numéro du groupe :
Nombre d'étudiants inscrits au cours :	S'agit-il d'un nouveau cours au programme?
Combien de fois avez-vous donné ce cours?	S'il s'agit de la 1 ^{re} fois, indiquez le délai entre l'affectation à ce cours et son début :
Donnez, s'il y a lieu, les caractéristiques particulières de ce cours (progression de la matière, stratégies d'enseignement, activités pédagogiques, évaluations formatives et sommatives, niveau de complexité, modifications majeures, clientèle particulière, horaire, locaux, préalables, etc.) :	
Donnez, s'il y a lieu, les caractéristiques particulières de ce groupe d'étudiants :	
Si vous désirez partager tout autre commentaire, nous vous encourageons à l'inscrire ci-dessous :	

ANNEXE VII RELATIVE À L'APPRÉCIATION ÉTUDIANTE

QUESTIONNAIRE D'APPRÉCIATION DE L'ENSEIGNEMENT À L'INTENTION DE L'ÉTUDIANT

Ce questionnaire vise à recueillir l'avis des étudiants sur divers aspects de l'enseignement d'un cours, afin de permettre à l'enseignant d'avoir les informations nécessaires à l'amélioration, au maintien ou à l'adaptation de leurs activités pédagogiques.

Nous vous demandons de bien vouloir remplir ce questionnaire en fournissant une réponse à toutes les questions. Les réponses au questionnaire sont anonymes. Les résultats seront compilés automatiquement et transmis à l'enseignant-e concerné-e.

Ce questionnaire en trois parties compte 16 questions et doit être complété avec discrétion et le plus grand sérieux. Nous vous remercions pour votre collaboration.

Durée approximative : 4-6 minutes

Identification

Titre du cours :	
Nom de l'enseignant-e :	
Session et date :	

1. Planification et organisation des cours	Totalment en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Totalment en désaccord	Ne s'applique pas
1.1. Chaque séance de cours est clairement structurée.					
1.2. Le matériel utilisé (exemples : livre, notes de cours) contribue à la réussite de l'étudiant.					
1.3. Dans le cadre de la session, les étudiants sont amenés à réaliser des tâches variées.					
1.4. L'enseignant est présent lors de ses heures de disponibilité.					
1.5. Si vous désirez partager tout autre commentaire, nous vous encourageons à l'inscrire ci-dessous :					

2. Prestation en classe	Totallement en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Totallement en désaccord	Ne s'applique pas
1.1. Lorsque l'enseignant présente sa matière, il suscite l'intérêt des étudiants					
1.2. Les exemples présentés par l'enseignant aident à comprendre la matière.					
1.3. Lorsqu'un étudiant pose une question, l'enseignant répond de façon claire.					
1.4. Avant de poursuivre avec de la nouvelle matière, l'enseignant s'assure de la compréhension des étudiants.					
1.5. Les activités et les exercices reliés au cours sont pertinents.					
1.6. Lors de laboratoires, d'ateliers ou de supervision de projets, l'accompagnement de l'enseignant favorise la réussite de l'étudiant.					
1.7. L'enseignant agit de façon respectueuse avec ses étudiants.					
1.8. Si vous désirez partager tout autre commentaire, nous vous encourageons à l'inscrire ci-dessous :					

3. Évaluation des apprentissages	Totalement en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Totalement en désaccord	Ne s'applique pas
1.1. Les périodes d'évaluations (examens, remises de projets) sont annoncées en début de session.					
1.2. Le poids des évaluations (examens, projets) est annoncé en début de session.					
1.3. Les tâches à effectuer lors des évaluations ou projets sont directement en lien avec les activités réalisées dans le cours.					
1.4. Les consignes (examens, projets et travaux) sont expliquées clairement par l'enseignant.					
1.5. Suite aux évaluations, les commentaires de l'enseignant permettent à l'étudiant de s'améliorer.					
1.6. Si vous désirez partager tout autre commentaire, nous vous encourageons à l'inscrire ci-dessous :					

ANNEXE VIII RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION

TABLEAU A

ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL

Échelon ¹	Taux de l'année scolaire 2015-2016	+ 1,50 % (IPC)	+ 1,50 %	+ 1,75 %	+ 2,00 %	+ relativité salariale
		Taux du 2016-08-22 au 2016-12-31	Taux du 2017-01-01 au 2017-08-21	Taux du 2017-08-22 au 2018-08-19	Taux du 2018-08-20 au 2019-08-21	Taux à compter du 2019-08-22
1	38 710 \$	39 291 \$	39 880 \$	40 578 \$	41 390 \$	42 431 \$
2	40 355 \$	40 961 \$	41 575 \$	42 303 \$	43 149 \$	44 237 \$
3	42 071 \$	42 703 \$	43 344 \$	44 103 \$	44 985 \$	46 117 \$
4	43 859 \$	44 517 \$	45 185 \$	45 976 \$	46 896 \$	48 078 \$
5	45 725 \$	46 411 \$	47 107 \$	47 931 \$	48 890 \$	50 120 \$
6	47 669 \$	48 383 \$	49 109 \$	49 968 \$	50 967 \$	52 251 \$
7	49 694 \$	50 439 \$	51 196 \$	52 092 \$	53 134 \$	54 471 \$
8	51 808 \$	52 585 \$	53 374 \$	54 308 \$	55 394 \$	56 787 \$
9	54 010 \$	54 820 \$	55 642 \$	56 616 \$	57 748 \$	59 199 \$
10	56 305 \$	57 151 \$	58 008 \$	59 023 \$	60 203 \$	61 716 \$
11	58 700 \$	59 581 \$	60 475 \$	61 533 \$	62 764 \$	64 757 \$
12	61 196 \$	62 114 \$	63 046 \$	64 149 \$	65 432 \$	67 988 \$
13	63 797 \$	64 753 \$	65 724 \$	66 874 \$	68 211 \$	71 376 \$
14	66 507 \$	67 506 \$	68 519 \$	69 718 \$	71 112 \$	74 935 \$
15	69 335 \$	70 375 \$	71 431 \$	72 681 \$	74 135 \$	78 665 \$
16	72 283 \$	73 366 \$	74 466 \$	75 769 \$	77 284 \$	82 591 \$
17	75 357 \$	76 486 \$	77 633 \$	78 992 \$	80 572 \$	86 713 \$
18 ²	76 582 \$	77 731 \$	78 897 \$	80 278 \$	81 884 \$	88 126 \$

- 1 L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de la façon suivante :
- 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
 - 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
 - 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans.
- 2 L'échelon 18 est accessible aux détenteurs et détentrices d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

ANNEXE IX RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION

TABLEAU B

TAUX HORAIRES DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

Période	SCOLARITÉ		
	16 ans ¹ et moins	17 ans et 18 ans	19 ans et plus
Année scolaire 2015-2016	64,35 \$	74,80 \$	90,16 \$
du 22 août 2016 au 31 décembre 2016	65,32 \$	75,92 \$	91,52 \$
du 1er janvier 2017 au 21 août 2017	66,30 \$	77,06 \$	92,89 \$
du 22 août 2017 au 21 août 2018	67,46 \$	78,41 \$	94,52 \$
du 22 août 2018 au 21 août 2019	68,81 \$	79,98 \$	96,41 \$
à compter du 22 août 2019	70,54 \$	82,55 \$	102,32 \$

1. Le mot « ans » correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

TABLEAU C

RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

Période	Temps plein et régulier	Chargés de cours
		547,89 \$ pour 2015-2016 ¹
50 % le 31 mai 2017	273,95 \$	0,52 \$/h travaillée
50 % le 31 mai 2018	273,95 \$	0,52 \$/h travaillée
	292,21 \$ pour 2019-2020 ²	0,56 \$/h travaillée en 2019-2020 ²
100 % le 31 mai 2020	292,21 \$	0,56 \$/h travaillée

1. Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

L'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou régulier a droit à une rémunération additionnelle de cinq cent quarante-sept virgule quatre-vingt-neuf dollars (547,89 \$) par charge annuelle complète rémunérée du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016. L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours a droit à une rémunération additionnelle d'un virgule zéro quatre dollars (1,04 \$) par période rémunérée du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

2. Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

L'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou régulier a droit à une rémunération additionnelle de deux cent quatre-vingt-douze virgule vingt et un dollars (292,21 \$) par charge annuelle complète rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020. L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours a droit à une rémunération additionnelle de zéro virgule cinquante-six dollars (0,56 \$) par période rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE COLLÈGE LASALLE INC.
(ci-après désigné l'Employeur)

ET

**LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS
DU COLLÈGE LASALLE (CSN)**
(ci-après désigné le Syndicat)

Objet : Article 20-4.00 (Rémunération 2019-2020)

Attendu que les parties ont convenu d'une nouvelle convention collective entrée en vigueur le 22 août 2016 pour la période 2015-2020;

Attendu qu'une erreur a été constatée à l'article 20-4.00 de ladite convention collective;

1. Les parties conviennent de modifier l'article 20-4.00 en remplaçant le tableau original par le tableau suivant :

Date	Application
22 août 2016	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est maintenu sans autre majoration que l'application de la clause IPC-PIB (1,5 %).
1 ^{er} janvier 2017	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est majoré de 1,5 %.
31 mai 2017	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est maintenu sans majoration autre que le versement de cinquante pour cent (50 %) de la rémunération additionnelle prévue au secteur collégial public pour la période du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.
21 août 2017	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est majoré de 1,75 %.
31 mai 2018	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est maintenu sans majoration autre que le versement de cinquante pour cent (50 %) de la rémunération additionnelle prévue au secteur collégial public pour la période du 1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.
20 août 2018	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est majoré de 2,00 %.
22 août 2019	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est majoré selon la relativité salariale convenue au secteur collégial public.
31 mai 2020	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est maintenu sans majoration autre que le versement complet de la rémunération additionnelle prévue du secteur collégial public pour la période du 1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

2. Les parties conviennent qu'une fois signée, la présente lettre d'entente est annexée à la convention collective 2015-2020 convenue entre le Collège LaSalle Inc et le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège LaSalle (CSN).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 2 décembre 2016.

LE COLLÈGE LASALLE

**LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES
ENSEIGNANTS DU COLLÈGE LASALLE – CSN**

Par :

Par :
