

**CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL**

**INTERVENUE  
ENTRE**

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



**ET**

**LE COLLÈGE LASALLE INC.**

**2009-2015**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1 - BUT DE LA CONVENTION.....</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 2 - DÉFINITIONS.....</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 3 - CHAMP D'APPLICATION.....</b>	<b>8</b>
<b>CHAPITRE 4 - RECONNAISSANCE.....</b>	<b>9</b>
<b>CHAPITRE 5 - RÉGIME SYNDICAL.....</b>	<b>10</b>
<b>CHAPITRE 6 - LIBERTÉS D'ACTION SYNDICALE.....</b>	<b>11</b>
<b>CHAPITRE 7 - DROITS DE LA DIRECTION.....</b>	<b>14</b>
<b>CHAPITRE 8 - COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL.....</b>	<b>14</b>
<b>CHAPITRE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE.....</b>	<b>16</b>
<b>CHAPITRE 10 -MESURES DISCIPLINAIRES.....</b>	<b>18</b>
<b>CHAPITRE 11 -ENGAGEMENT.....</b>	<b>21</b>
<b>CHAPITRE 12 -ANCIENNETÉ.....</b>	<b>26</b>
<b>CHAPITRE 13- ACQUISITION DE LA PERMANENCE ET MISE À PIED.....</b>	<b>29</b>
<b>CHAPITRE 14 - CONGÉS – VACANCES.....</b>	<b>32</b>

<b>CHAPITRE 15 - FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT .....</b>	<b>46</b>
<b>CHAPITRE 16 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET CONGÉS DE MALADIE .....</b>	<b>49</b>
<b>CHAPITRE 17 - LA TÂCHE D'ENSEIGNANT .....</b>	<b>52</b>
<b>CHAPITRE 18 - LA CHARGE INDIVIDUELLE (CI) DE TRAVAIL DE L'ENSEIGNANT .....</b>	<b>59</b>
<b>CHAPITRE 19 - PROCÉDURE D'AFFECTATION DES COURS .....</b>	<b>66</b>
<b>CHAPITRE 20 - CLASSEMENT ET RÉMUNÉRATION.....</b>	<b>68</b>
<b>CHAPITRE 21 - MODALITÉS D'APPLICATION DES PROGRAMMES DE RETRAITE .....</b>	<b>74</b>
<b>CHAPITRE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION.....</b>	<b>77</b>
<b>ANNEXE I - CONTRAT D'ENGAGEMENT .....</b>	<b>78</b>
<b>ANNEXE I I - ANNEXE RELATIVE À L'ASSURANCE EMPLOI .....</b>	<b>79</b>

## **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 (Ordre alphabétique)**

### **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<sup>er</sup>) 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'études et les journées flottantes ainsi que les journées de congé fériés.

### **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 DISCIPLINE

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

#### 2-1.09 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.

#### 2-1.10 ÉCOLE

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

- École internationale de Mode ;
- École internationale d'Hôtellerie et de Tourisme ;
- École de Gestion internationale ;
- École d'Informatique ;
- École des Sciences et Techniques Humaines.

#### 2-1.11 ÉDUCATION RÉGULIÈRE

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

#### 2-1.12 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.

#### 2-1.13 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.

#### 2-1.14 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.

#### 2-1.15 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 18-3.01. L'enseignant régulier enseigne exclusivement au Collège LaSalle, sauf après entente avec ce dernier.

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

#### 2-1.16 ENSEIGNANT REMPLAÇANT

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

#### 2-1.17 FORMATION CONTINUE

Ensemble de cours offerts aux élèves 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.

#### 2-1.18 JOUR DE TRAVAIL

Pour l'éducation régulière et pour la formation continue : selon le calendrier scolaire tel que transmis au Syndicat selon la clause 5-3.00.

#### 2-1.19 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.

#### 2-1.20 JOURNÉE D'ÉTUDE

Journée de travail prévue au calendrier scolaire durant laquelle il n'y a pas d'enseignement pour l'éducation régulière. Cette journée est consacrée à des activités professionnelles établies par le Collège conjointement avec les chefs d'équipe.

#### 2-1.21 JOURNÉE FLOTTANTE

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

#### 2-1.22 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.

#### 2-1.23 LES PARTIES

Les parties sont le Collège LaSalle et le Syndicat.

#### 2-1.24 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.

#### 2-1.25 MINISTÈRE

Désigne le Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

#### 2-1.26 MISE À PIED

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

#### 2-1.27 PROGRAMME

Le programme est une unité administrative qui rassemble des disciplines et des cours. À chaque session, le coordonnateur ou le directeur de chaque programme calculera, à partir de la charge individuelle (CI) attribuée à l'enseignant, à combien s'élève le pourcentage de sa charge à l'intérieur de chaque programme. L'enseignant sera affecté au programme obtenant le plus haut pourcentage.

Pour les fins d'application de cet article les programmes sont notamment :

- Design de mode
- Commercialisation de la mode
- Techniques de gestion hôtelière – gestion d'un établissement en restauration
- Techniques de tourisme
- Cuisine (DEP)
- Techniques de comptabilité et de gestion
- Techniques de gestion de commerce
- Conseil en assurance et en services financiers
- Techniques de l'informatique
- Sciences humaines
- Techniques d'éducation à l'enfance
- Techniques d'éducation spécialisée
- Formation générale
- Arts et lettres

#### 2-1.28 SYNDICAT

L'ensemble des enseignantes et enseignants du Collège LaSalle.

#### 2-1.29 TAUX HORAIRE DE LA RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT (R&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 2-1.30, divisé par six virgule cinq (6,5) heures.

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

#### 2-1.30 TRAITEMENT D'UN 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.

## ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION

### 3-1.01 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.

### 3-2.01 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

### 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 qui y sont prévues, 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 des 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.

## **ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL**

### **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, à chaque quinzième (15<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) semaine des sessions d'automne, d'hiver et d'été le Collège fournit au Syndicat la liste complète des enseignants par ordre alphabétique, à qui 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, lorsque 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 en autant 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 pour 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 précitée.

### 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 de le 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 1<sup>er</sup> 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 élèves 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 en autant 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 telles que prévues 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 élèves 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 l'équivalent d'un 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 cinq (5) enseignants.

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 les sommes versées à tel enseignant conformément aux présentes, dès le premier mois d'absence 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  $1/260^{\text{ième}}$  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

- 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

- 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.

## **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 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

8-1.01 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.

8-1.02 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.

8-1.03 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, doit 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 la clause 11-3.01, le Collège n'a pas à en informer individuellement chaque enseignant.

## 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 le dit 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.

### 9-3.00 DEUXIÈME ÉTAPE : L'ARBITRAGE

#### 9-3.01

A) Les parties ont soixante (60) jours ouvrables à compter de la date de la décision en 9-3.02 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 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

- 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 tardivité d'une mesure disciplinaire (10-5.01) 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<sup>ère</sup>) et à la deuxième (2<sup>e</sup>) 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.

### 9-7.01 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.

## ARTICLE 10 – MESURES DISCIPLINAIRES

### 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.

### 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 :

i) 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 ;

ii) 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. Sans préjudice de son droit de recours à la procédure de grief, l'enseignant peut se faire entendre lors de cette rencontre. Suite à cette étude un deuxième CRT est convoqué pour discuter du cas. L'enseignant peut se faire entendre lors de cette rencontre.

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.

#### 10-2.01 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.

#### 10-3.01 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 Pour 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.

#### 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 suivant 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 contestées 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.

## ARTICLE 11 – ENGAGEMENT

### 11-1.00 ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANT

#### 11-1.01 Enseignant à 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.

### 11-2.00 CONTRAT D'ENGAGEMENT

#### 11-2.01 Forme du contrat d'engagement

L'engagement d'un enseignant se fait, par contrat écrit, sur le formulaire prévu à l'Annexe I. 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.

#### 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 une (1) formule d'adhésion au Syndicat, conformément au régime syndical prévu, et la remet au Syndicat. Le Syndicat fournit au Collège cette formule 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.

### 11-3.01 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 :

Le nombre des PES (périodes/étudiant/semaine) DEC pour l'automne et l'hiver de l'année d'enseignement courante, divisé par le ratio suivant :

- i) Ratio année 2009-2010 : 1 162 PES = 1 poste temps plein
- ii) Ratio année 2010-2011 : 1 131 PES = 1 poste temps plein
- iii) Ratio année 2011-2012 et suivantes : 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 :

Le nombre des PES (périodes/étudiant/semaine) AEC pour l'été, l'automne et l'hiver de l'année d'enseignement courante, divisé par le ratio suivant :

- i) Ratio année 2009-2010 : 8 452 PES = 1 poste régulier
- ii) Ratio année 2010-2011: 7 043 PES = 1 poste régulier
- ii) Ratio année 2011-2012 et suivantes: 6 037 = 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 1<sup>er</sup> 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) 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'affectations. En cas de désaccord, la prépondérance est pour l'employeur.

#### 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 complète 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 suivant 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

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.

## ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ

### 12-1.01 DÉFINITION

L'ancienneté se calcule selon l'article 12-2.02.

### 12-2.02 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.

### 12-3.01 CUMUL DE L'ANCIENNETÉ

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

- A) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle par la CSST jusqu'à concurrence du moment où l'enseignant est reconnu par la CSST comme étant atteint d'une incapacité permanente le rendant inapte à assumer une charge professionnelle;
- B) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois.
- C) congé de perfectionnement;
- D) un poste au prorata (une (1) année par année pendant les deux (2) premières années) ;
- E) toute autre absence prévue dans la présente convention collective à moins d'indication 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.

### 12-4.01 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<sup>e</sup>) mois au trentième (30<sup>e</sup>) 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, l'enseignant conserve son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

#### 12-5.01 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 ;
- C) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle, après le trentième (30<sup>e</sup>) mois ;
- D) après le vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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.

#### 12-6.01 LISTE D'ANCIENNETÉ

Une fois par année pour les temps plein ou régulier et à chaque session (été, automne et hiver) pour les chargés de cours.

Le Collège publie une liste d'ancienneté une fois par année, à la 4<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 après deux (2) ans de service continu.

### 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 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 du paragraphe 11-3.01

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 du paragraphe 11-3.01. 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 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 paragraphes 11-3.01 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 reconnaître un nouveau champ de compétence sans respecter les délais prévus aux articles 11-5.00 et 11-5.04.
- 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 14-8.01.
  - iii) Se prévaloir d'une retraite progressive selon les modalités prévues à l'article 22.
- 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 :

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.

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 la clause 11-3.01, tout poste en excédent sera alors déduit lors du calcul éventuel du ou des postes à créer en vertu de l'article 11-7.01 B).

#### 13-5.00 PRIME DE SÉPARATION

13-5.01 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 1<sup>er</sup> 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 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<sup>er</sup> 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, qui cumule moins de 2 ans de service continu 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.

#### 13-6.00 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 suivant 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.

## ARTICLE 14 – CONGÉS – VACANCES

### SECTION I – CONGÉS FÉRIÉS

14-1.00 Durant l'année d'engagement, l'enseignant 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.

### SECTION II – VACANCES ESTIVALES

#### 14-2.00 DURÉE DES VACANCES

L'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier à 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 17-5.04 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, n'a droit, à titre de vacances rémunérées, qu'à un cinquième (1/5) du salaire gagné.
- E) L'enseignant remplaçant a droit, à titre de vacances rémunérées, à une partie des deux (2) mois, au prorata de son équivalent temps plein ou temps régulier. Cet équivalent correspond 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.



#### 14-2.01 RÉMUNÉRATION DES VACANCES ESTIVALES

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

### SECTION III – CONGÉS SPÉCIAUX

#### 14-3.00 RÉMUNÉRATION DES CONGÉS SPÉCIAUX

Tout enseignant à droit, sans perte de rémunération, aux congés ci-après énumérés :

A) Mariage

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

B) Décès

i) 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 ;

ii) 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 ;

iii) 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 ;

iv) 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 cent (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.

E) Examen 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.

#### 14-3.01 RÉMUNÉRATION DES CONGÉS SPÉCIAUX

- A) Tout congé prévu au paragraphe 14-3.01, à l'exclusion de l'alinéa E), est rémunéré s'il coïncide avec un jour ouvrable pour l'enseignant concerné, c'est-à-dire, si l'enseignant devait, n'eût été de l'événement donnant lieu de congé, être au travail ce jour-là.
- B) 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 en raison d'un événement fortuit ou d'une raison personnelle qui l'y oblige peut utiliser sa banque de crédits de maladie prévue (16-4.01).

### SECTION IV – DROITS PARENTAUX Correction à venir du secteur publique

#### Sous-section 4.1 – Congé de maternité

##### 14-4.01 DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ

- A) L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 14-4.03 (12-3.03) et 14.4.04, doivent être consécutives.  
  
L'enseignante qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>ième</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- B) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que son rétablissement est suffisant pour reprendre le travail.

##### 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.

##### 14-4.03 SUSPENSION DU CONGÉ DE MATERNITÉ

L'enseignante qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers. Cependant, le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

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

#### 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 sans toutefois excéder douze (12) semaines.

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

- B) Si l'enseignante s'absente pour une situation visée à l'article 79.8 (*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 six (6) semaines.

Durant une telle suspension, 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 PRÉAVIS DE DÉPART EN CONGÉ DE MATERNITÉ

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit au Collège au moins trois (3) 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.

#### 14-4.06 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 en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, l'enseignante ne reçoit ni indemnité ni rémunération.

#### 14-4.07 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 présumée avoir quitté volontairement son emploi 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, comme si elle occupait effectivement son poste.

#### 14-4.08 CAS ADMISSIBLE AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> 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 québécois d'assurance parentale (RQAP), est déclarée admissible à de telles prestations, reçoit du Collège durant son congé de maternité une indemnité 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.

Cette indemnité 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 des autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Cependant, lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-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.

#### 14-4.09 CAS ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI (RAE)

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>2</sup> 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) durant les semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, l'indemnité est égale à trente-huit pour cent (38 %) de la rémunération hebdomadaire de base<sup>3</sup> que l'enseignante aurait reçue pour cette période si elle avait été au travail, plus une somme équivalente à la prestation hebdomadaire d'assurance-emploi qu'elle recevra pour la période prévue à B) ;
- B) durant les semaines où l'enseignante reçoit des prestations d'assurance-emploi, l'indemnité est égale à trente-huit pour cent (38 %) de la rémunération hebdomadaire de base que l'enseignante aurait reçue pour cette période si elle avait été au travail ;
- C) durant les semaines qui suivent celles décrites à l'alinéa B) et ce, jusqu'à la fin du congé de maternité, l'indemnité est égale à trente-huit pour cent (38 %) de la rémunération hebdomadaire de base que l'enseignante aurait reçue pour cette période si elle avait été au travail plus une somme équivalente à la prestation hebdomadaire d'assurance-emploi qu'elle a reçue pour la période prévue à B).

14-4.10 Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité en prestations du RQAP ou du RAE, des PSCM et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'enseignante ne peut, en aucun cas, dépasser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de sa rémunération hebdomadaire de base habituelle.

---

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

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

<sup>3</sup> Pour les fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire régulier de l'enseignante.

#### 14-4.11 Pour les cas prévus aux clauses 14-4.09 et 14-4.10

- A) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée ;
- B) 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.

#### 14-4.12 CAS NON ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE

- A) L'enseignante exclue du bénéfice des prestations du RQAP et du RAE ou déclarée inadmissible reçoit, durant vingt (20) semaines, une indemnité égale à trente-huit pour cent (38 %) de la rémunération hebdomadaire de base qu'elle aurait reçue pour cette période si elle avait été au travail.
- B) 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 cinq (5) mois précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, l'enseignante a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de sa rémunération hebdomadaire de base, il est entendu que pour les fins de calcul de sa rémunération hebdomadaire de base durant son congé de maternité, on réfère à la rémunération hebdomadaire de base à partir de laquelle telles prestations ont été établies.

Si la période des cinq (5) derniers mois précédant le congé de maternité de l'enseignante chargée de cours comprend la date de majoration des taux de rémunération, le calcul de la rémunération hebdomadaire de base est fait à partir du taux de la rémunération en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, la rémunération hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de rémunération qui lui est applicable.

### Sous-section 4.2. – 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.

#### Sous-section 4.3. – 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 (4<sup>e</sup>) 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 (20<sup>ième</sup>) 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 12-3.09, 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.

#### Sous-section 4.4 – Adoption

##### 14-4.17 DURÉE DU CONGÉ D'ADOPTION

L'enseignant qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives.

Pour l'enseignant admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations parentales.

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.

14-4.18 L'enseignant qui adopte légalement l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers jours sont rémunérés. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

##### 14-4.19 DISPOSITIONS DIVERSES

Le délai prévu à la clause 14-4.05, de même que les dispositions prévues aux clauses 14-4.08, 14-4.09, 14-4.10, 14-4.11, 14-4.12 et 14-4.01 B) s'appliquent mutatis mutandis aux congés d'adoption. Lors d'une adoption internationale, le congé peut être prolongé d'un maximum de cinq (5) semaines. Les dispositions prévues aux clauses 14-4.08, 14-4.09, 14-4.10, 14-4.11 et 14-4.12 ne s'appliquent pas à cette prolongation.

## Sous-section 4.5 – Autres congés parentaux

### 14-4.20 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'enseignante, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

### 14-4.21 CONGÉ DE PATERNITÉ SANS TRAITEMENT

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 14-4.21 et 14-4.22, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la naissance 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 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.

### 14-4.23 FRACTIONNEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ

Sur demande de l'enseignant, le congé de paternité peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité 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 sans toutefois excéder douze (12) semaines.

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

- B) Si l'enseignant s'absente pour une situation visée à l'article 79.8 (*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 six (6) semaines.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans rémunération et ne reçoit ni indemnité, ni prestation ; il accumule son ancienneté et son expérience comme s'il était au travail.

### 14-4.24 CONGÉ PARENTAL

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.

## 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.

## 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.

### Sous-section 4.6. – 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 :

- assurance collective en autant que la police maîtresse le permette et qu'il verse sa quote-part ;
- cumul d'ancienneté ;
- cumul d'expérience ;
- cumul des congés de maladie.

L'enseignante peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit le Collège de la date du report.

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.

## SECTION V – 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) semaine de la session précédant la session de prolongation. Si la durée du congé est d'une durée 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 en autant que les polices maîtresses et la Loi le permettent.

## SECTION VI – 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 ADMISSIBILITÉ 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 bénéficient 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 pour les 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 la dite 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 :

- 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 ;

- 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.

### SECTION VII – 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 à 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 la 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, en autant 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.

### SECTION VIII – POSTE AU PRORATA

#### 14-8.01

- A) Malgré la clause 11-3.01, 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 1<sup>er</sup> 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 bénéfices 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 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 pour 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.

### SECTION IX- 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<sup>e</sup>) 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 note, 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 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.

### 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, le nombre 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 affaire professionnelle, 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 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<sup>e</sup>) semaine de la session précédant la prolongation. Une copie de l'avis de l'acceptation de la prolongation est transmise au Syndicat.

### 15-6.03 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<sup>e</sup>) 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 collective 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.



## 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 CSST

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 de la santé et de la sécurité du travail (CSST)*, 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 ou d'accident pour l'année à venir.

Ces jours peuvent être fractionnés en demi-journée (1/2) équivalent à une absence de trois (3) heures ou moins d'enseignement ou de disponibilité pour les élèves 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 ou d'accident, 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 ou d'accident 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 ou d'accident 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 existante. L'enseignant doit alors exercer le choix prévu à la clause 16-5.03.

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

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

16-5.01 La banque de congés de maladie ou d'accident 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. Ces jours sont payables au taux en vigueur au moment de leur utilisation.

L'enseignant peut utiliser cette banque spéciale pour prolonger son congé 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.

16-5.03 La banque de jours de maladie accumulée avant mars 2002 peut, au choix de l'enseignant, soit demeuré 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.

#### 16-6.01 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, le congé de maternité, de paternité et d'adoption n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

#### 16-7.01 REPRISE DE TEMPS

Lorsque la banque de congés de maladie et d'accident est épuisée, l'enseignant qui doit s'absenter du travail en raisons 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

#### 16-8.01 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<sup>er</sup>) cours.

#### 16-9.00 CERTIFICAT MÉDICAL

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

16-9.02 Le Collège peut exiger de l'enseignant dont la durée de l'absence est égale ou inférieure à trois (3) jours ouvrables prévus à son horaire une déclaration écrite attestant de la cause de son absence ou un certificat médical.

### SECTION IV – ASSURANCE COLLECTIVE

#### 16-10.01 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Le Syndicat et le Collège maintiennent en place un régime d'assurance collective couvrant notamment l'assurance-vie, l'assurance salaire et l'assurance complémentaire.

Le Collège consacre une prime annuelle de trente-cinq mille dollars (35 000 \$) pour couvrir les frais du régime d'assurances collectives.

#### 16-11-01 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 16-10.01 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.

#### 16-13.01 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 est d'une durée maximale de sept (7) jours ouvrables. La banque de congés de maladie n'est pas affectée par une telle absence conduisant à des prestations d'assurance-salaire.

## 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

17-2.01 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 élèves reçoivent un enseignement de qualité ;
- B) la gestion des absences, la consignation des notes, la communication et le partage de documents avec les élèves dans le serveur intranet ;
- C) une disponibilité raisonnable envers les élèves, 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 élèves par un groupe d'enseignants intervenant auprès d'un même groupe d'élèves, 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 & développement.

L'enseignant à temps plein ainsi que l'enseignant régulier assument des tâches de disponibilité aux élèves, 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 élèves

Nonobstant l'article 17-2.01 c), la disponibilité aux élèves s'effectue au Collège selon un horaire établi et approuvé par la direction, tel que précisé aux articles 17-5.01 et 17-5.02.

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 ;

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

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, la journée pédagogique et les journées d'étude pour chacune des sessions.

E) Tâches de recherche & développement

Voir sous-section 1.1

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

- compile lui-même les notes de chacun des contrôles, des examens ou des travaux qu'il donne aux élèves ;
- remet les notes, selon les directives techniques émises par le Collège ;
- 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 élèves 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.

Sous-section 1.1 - 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 17-5.04. Si l'enseignant à temps plein, à la suite d'une demande écrite de son supérieur immédiat, dépasse son nombre d'heures de R&D annuel, le surplus d'heures lui sera rémunéré au taux horaire de R&D selon l'article 2-1.29.

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&D selon l'article 2-1.29.

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 cadre 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, centres d'aide. Les activités liées au plan de réussite excluent l'encadrement auprès de ses propres élèves 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, enseignement au pair, planification d'activités pour la journée pédagogique ;
- G) perfectionnement pédagogique : stages, participation à des colloques, congrès, conférences, cours non crédités, formation d'appoint, ateliers ;
- H) nonobstant ce qui est écrit à l'article 17-3.02 alinéa 6, 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&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.

#### Sous-section 1.2 - Plan personnel d'objectifs à atteindre

17-4.01 L'enseignant à temps plein doit convenir avec son directeur de programme d'un plan personnel d'objectifs à atteindre. Ce plan doit être mesurable et quantifiable. Ce plan est revu en début de chaque année et définit les activités professionnelles à effectuer selon un échéancier contrôlable par la direction du programme.

Le plan personnel d'objectifs à atteindre est réalisé dans le cadre de la disponibilité de l'enseignant (clause 17-2.01 et suivantes) et conformément aux objectifs du programme.

## SECTION II – DISPONIBILITÉ DE L'ENSEIGNANT

### Sous-section 2.1 – Répartition de la disponibilité

17-5.01 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 (½) par semaine.

#### 17-5.02 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 celui de canot-camping, 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.

#### 17-5.03 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.

#### 17-5.04 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 :

- i) Quatre-vingt-dix (90) heures année consacrées aux rencontres avec les élèves, normalement réparties à raison de trois (3) heures par semaine de cours ;
- ii) Soixante (60) heures année consacrées aux rencontres de programmes ou d'école, normalement répartie à raison de deux (2) heures par semaine de cours, la gestion de ces heures incombe à l'administration et sont non cumulatives ;
- iii) 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 ;
- iv) Cent trente (130) 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;
- v) Les heures de disponibilité restantes consacrées aux tâches reliées aux cours.

##### B) TEMPS RÉGULIER

Les heures de disponibilité de l'enseignant régulier(e), à l'exclusion de celles où il dispense un cours, sont réparties de la manière suivante :

- i) Quatre-vingt-dix (90) heures année consacrées aux rencontres avec les élèves, normalement réparties à raison de trois (3) heures par semaine de cours ;

- ii) Soixante (60) heures année consacrées aux rencontres de programmes ou d'école, normalement répartie à raison de deux (2) heures par semaine de cours, la gestion de ces heures incombe à l'administration et sont non cumulatives ;
- iii) 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.

17-5.05 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'élèves, en autant que ces séquences de cours débutent avant onze heures (11h00). La présente n'a pas pour effet de restreindre l'application de la clause 17-8.02.

#### Sous-section 2.2 – Présence au Collège

17-6.01 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 de la disponibilité étudiante ou participe à des réunions.

Cependant, les heures de disponibilités relatives à la préparation de cours et à la correction peuvent être assurées au Collège ou ailleurs, au choix de l'enseignant. Cela s'applique également pour les journées flottantes.

17-6.02 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.

17-6.03 Pendant les périodes d'examen, l'enseignant à temps plein et l'enseignant à temps régulier doivent être disponibles pour effectuer du remplacement et de la surveillance selon son horaire de cours et de disponibilité aux élèves.

#### Sous-section 2.3 – Planification de la disponibilité et crédit d'heures de disponibilité

17-7.01 À l'exception des heures de prestations de cours, l'enseignant à temps plein et l'enseignant régulier déterminent leur horaire de disponibilité aux élèves.

Cet horaire est normalement déterminé par session et est ensuite soumis à son coordonnateur/directeur qui l'approuve tel quel ou avec les modifications discutées avec l'enseignant.

Tout refus d'approuver l'horaire doit être fait pour des motifs valables. Il en est de même pour toute modification ultérieure.

17-7.02 L'horaire de disponibilité aux élèves de l'enseignant à temps plein et de l'enseignant régulier doit être affiché à l'extérieur du local de l'enseignant et communiqué aux élèves dont il a la charge.

L'enseignant chargé de cours n'est pas tenu d'être disponible selon un horaire déterminé pour rencontrer les élèves en dehors des heures d'enseignement.

17-7.03 Le Collège crédite à l'enseignant à temps plein une heure de R&D par heure pendant laquelle :

- il participe à la réunion des différents comités initiés par le Collège ;
- 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&D pour chaque heure de réunion.

17-7.04 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'élèves dans le cadre d'un projet, d'un concours ou d'une critique dans le programme de Design de mode en heures de R&D.

17-7.05 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&D.

#### Sous-section 2.4 – Périodes de repos

17-8.01 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.

17-8.02 L'enseignant bénéficie d'une période de repos de dix (10) minutes par période d'enseignement (une (1) heure).

17-8.03

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 17-8.02.

B) L'enseignant qui, en vertu de la clause 17-5.03, dispense plus de trois (3) périodes consécutives d'enseignement, dont la première (1<sup>ère</sup>) période se situe après onze heures (11h00), 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.

17-8.04 L'enseignant doit bénéficier d'une période de repos hebdomadaire d'une durée de deux (2) jours consécutifs. Sauf dans le cas de 17-5.02 c).

17-8.05 La supervision des stages couvre l'ensemble des activités d'encadrement des élèves 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 des 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.

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

18-1.01 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<sup>ère</sup>) 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 temps plein s'exprime par le nombre d'unités obtenu par la relation suivante :

$CI = HC \ 1,2 + HP + PES \ 0,04 + CIP + \text{stages} + \text{libérations syndicales} + NES \ \_ \times 0,01$   
(Si NES est égal ou supérieur à 175).

HC représente le nombre de prestation 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 zéro virgule neuf (0,9) multipliant le paramètre HP dans le calcul de la charge individuelle est remplacé par le facteur un virgule un (1,1) si l'enseignant donne trois (3) cours différents, par un virgule deux (1,2) si l'enseignant donne quatre (4) cours différents ou plus et par un virgule trois (1,3) si l'enseignant donne six (6) cours différents et plus par semaine.

PES représente le nombre de période-élèves par semaine confié à l'enseignant à une session donnée et est obtenu en faisant la sommation du nombre d'élèves 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.

NES : le nombre total d'élèves inscrits différents à chacun des cours confiés à l'enseignant par semaine, sauf pour les cours de pondération inférieure à trois (3)  
où NES = 0

$NES \ \_ \times 0,01$  (si  $NES \geq 175$ )

Aux fins de la présente stipulation, le mot pondération signifie le nombre total de périodes par semaine pour dispenser la théorie, les laboratoires ou les travaux pratiques et les stages.

### 18-2.03 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.

### 18-2.04 STAGES

Pour les stages de 200 périodes et plus, il sera attribué 1.0 unité de CI par élève.

Pour les stages de 120 à 199 périodes, il sera attribué .75 unité de CI par élève.

Pour les stages de 45 à 105 périodes, il sera attribué .5 unité de CI par élève.

Pour les stages de 30 périodes, il sera attribué .3 unité de CI par élève.

### 18-2.05 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.

### 18-2.06 COURS BILINGUES

Le Collège peut créer un cours technique bilingue en fusionnant deux numéros de groupe-cours de langues différentes. Le nombre d'élèves par groupe-cours ne doit normalement pas dépasser 17. Si le nombre d'élèves est en excédent jusqu'à un maximum de 20, l'attribution de primes, prévue à 18-5.04, s'applique.

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

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'élèves sont inscrits dans chacun d'eux.

### 18-3.00 CHARGE ANNUELLE

18-3.01 Une charge, composée de groupes cours ou de leur équivalent, se répartissant entre quatre-vingt douze (92) et quatre-vingt dix neuf (99) unités répartie 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-neuf (99) unités à moins que ce ne soit par bloc représentant l'équivalent d'un groupe cours, soit un minimum équivalent à 6 unités de CI.

Lorsque la charge individuelle d'enseignement annuelle affectée à un enseignant par le Collège est inférieure à quatre-vingt douze (92) unités, le prorata est calculé selon 92 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 92 et 99 de CI plus 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 1<sup>er</sup> 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 La clause 18-3.00 ne peut être utilisée 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-neuf (99) 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 :

$$\text{Nombre de période de cours rémunérée à titre de charge} = \text{CA} \times \frac{15}{3}$$

Ou

$$\begin{aligned} \text{Charge additionnelle :} & \quad \text{CA} = \text{CI}t - 99 \\ \text{Charge individuelle totale :} & \quad \text{CI}t = \text{CI}a + \text{CI}h + \text{CI}é \end{aligned}$$

Lorsque la charge individuelle d'enseignement annuelle d'un enseignant est inférieure à quatre-vingt douze (92) 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'élèves dans un groupe-cours ne doit pas dépasser le nombre de postes fonctionnels.

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

- Cours de type théorique : trente-cinq (35) élèves ;
- Cours de langue étrangère de niveau débutant ou intermédiaire et cours de mise à niveau dans une langue d'enseignement : vingt-cinq (25) élèves ;
- Cours de type technique, cours de « cuisine », « cours de bar, cours œnologie et sommellerie » et « technique de restaurant » : vingt-quatre (24) élèves ;
- Cours d'« éducation physique ou activité physique » : vingt-quatre (24) élèves.
- 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) élèves ;
- 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'élèves à déterminer au cas par cas, conformément aux normes ci-dessus ;

Publication au début de l'année d'engagement de 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 verse à l'enseignant à temps plein et à l'enseignant régulier qui se voit confier un nombre d'élèves supérieur à vingt pour cent (20 %) des normes apparaissant à la clause 18-5.02, une indemnité de cent-cinquante dollars (150.00 \$) par élève par groupe-cours et par session.

18-5.04 Le Collège verse à l'enseignant chargé de cours qui se voit confier un nombre d'élèves supérieur aux normes apparaissant à la clause 18-5.02.

1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> élèves : une indemnité de cinquante dollars (50.00 \$) par élève, par groupe-cours et par session.

3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> élèves : une indemnité de cent dollars (100.00 \$) par élève, par groupe-cours et par session.

5<sup>e</sup> et suivants : une indemnité de cent cinquante dollars (150.00 \$) par élève, par groupe-cours et par session.

18-5.05 Afin d'établir le montant total des primes mentionnées aux articles 18-5.03 et 18-5.04, le nombre d'étudiants en surplus est établi deux (2) semaines suivant les dates de déclarations officielles pour chaque session.

18-5.06 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.

18-5.07 Au plus tard le 21<sup>ième</sup> jour de calendrier, à la suite du début de tout cours, le nombre d'élèves, sous la responsabilité d'un enseignant, doit être conforme à la clause 18-5.02 pour chaque groupe-cours, et ce, à chaque session.

## 18-6.00 CHEF D'ÉQUIPE

18-6.01 Pour chaque année d'engagement, le Collège détermine le nombre de chefs d'équipe selon ses besoins, pour assurer le bon fonctionnement pédagogique des programmes, en respect avec la PIEA et le plan de réussite du Collège. Chaque chef d'équipe sera libéré à raison de trois (3) heures semaine au minimum et un facteur d'ajustement est ajouté pour calculer le nombre d'heures total individuel de libération.

18-6.02 Le facteur d'ajustement mentionné à l'alinéa précédent 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 point douze (0.12). 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.

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&D de l'année en cours.

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 au paragraphe 1 et 2 du présent article, ces heures lui seront rémunérées au taux horaire de R&D. Après entente avec le Collège, si le nombre d'heures de chef d'équipe est dépassé, elles lui seront rémunérées au même taux.

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

18-6.03 Les heures 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 de un 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.

18-6.04 Annuellement, le 15 février, le Collège annonce les modalités relatives aux chefs d'équipe pour l'année d'engagement suivante et identifie la ou les disciplines qui seront sous la responsabilité de chaque chef d'équipe.

18-6.05 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.

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.

#### 18-6.06 Les fonctions du chef d'équipe

- A) Il participe à la coordination des activités pédagogiques du programme ou de la discipline sous sa responsabilité.
- B) Il reçoit de la part des enseignants de son équipe leurs préférences quant à leurs choix de cours et prépare une proposition de répartition des tâches d'enseignement (CI).
- C) Il peut faire des recommandations sur la planification des heures de recherche et développement pour le programme ou la discipline sous sa responsabilité.
- D) Il porte assistance, sur le plan technique et pédagogique, à tous les enseignants sous sa responsabilité, notamment en participant à l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants.
- E) Il collabore à la vérification de la conformité des plans cadres et des plans de cours aux normes et standards établis par le Collège.
- F) Il veille à l'application des méthodes pédagogiques et modes d'évaluation prévus au plan de cours du programme ou de la discipline sous sa responsabilité.
- G) Il reçoit l'ensemble des examens finaux et collabore à la vérification de leur conformité au plan de cours ainsi qu'à la PIEA.
- H) Il collabore à la révision des notes demandées par les élèves.



- I) Il organise et anime, avec approbation de la direction, les journées pédagogiques.
- J) Il participe, sur invitation de la direction, à une ou plusieurs séances du comité pédagogique.
- K) Il coordonne les rencontres et travaux d'équipe de programme et de discipline.
- L) Il établit un compte rendu des réunions hebdomadaires des équipes programmes.
- M) Il participe à la rencontre de coordination des chefs d'équipe.

## 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.

L’enseignant à temps plein ou l’enseignant régulier, comble sa tâche en favorisant :

- i) dans un premier temps son programme d’origine ;
- ii) avec les cours des autres programmes, ceux-ci inclus dans les disciplines de son programme et pour lesquels il est reconnu compétent ;
- iii) 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.

### 19-2.00 PROCÉDURE D’ATTRIBUTION DES COURS

19-2.01 Le Collège publie, au plus tard le 30 mai pour la session d’automne, le 30 novembre pour la session d’hiver et le 7 avril pour la session d’été, la liste des cours dont au moins soixante-cinq pour cent (65 %) des cours sont confirmés et la liste des cours potentiels non confirmés. Lorsqu’il s’agit d’un nouveau programme, la liste est publiée dès la deuxième (2<sup>e</sup>) 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 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) Lors d’une rencontre collective, le Collège présente un projet d’attribution des cours aux enseignants temps plein et réguliers. La finalisation de l’attribution des cours s’effectue lors de cette rencontre. 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 rencontre, le Collège procède à l’affectation.

- 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) À la suite de l'affectation des enseignants temps plein et réguliers, le Collège rencontre individuellement les enseignants chargés de cours afin d'attribuer les cours restants, en suivant la même procédure que pour les enseignants à temps plein et enseignants réguliers. Tous les choix exprimés et attribués ne peuvent plus être changés.
- B) 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 enseignants 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 confirmés au plus tard une (1) semaine avant le début de la session. 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 TUTORAT POUR LES CENTRES D'AIDE

L'enseignant à temps plein ou l'enseignant régulier qui dispense du tutorat au CAF ou au CAA est compensé en unités de CI. Le facteur de conversion des heures de tutorat en unités de CI de un point soixante-quinze (1.75).

## 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 1<sup>er</sup> septembre, soit au 1<sup>er</sup> 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 pour 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 :

- i) si au début de la dite session, l'enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité ;
- ii) 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 :

- i) si au début de la dite session, l'enseignant avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité ;
- ii) 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 Pour 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 Pour 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 pour fins de calcul de l'expérience :

- i) 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.
- ii) 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 quart (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 :

- nom, prénom ;
- date et période de paie ;
- salaire régulier brut ;
- rémunération additionnelle ;
- remplacement ;
- prime, s'il y a lieu ;
- détail des déductions ;
- paie nette ;
- numéro de l'employé ;
- gains et déductions cumulés ;
- congés de maladie accumulés.

20-3.04 Le montant des retenues syndicales et les primes de frais médicaux doivent apparaître sur les formules T-4 et relevé I.

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 ouvert les autres recours que le Collège peut prendre en vertu de la présente convention.

#### 20-4.01 CHAMP D'APPLICATION

Cette nouvelle structure salariale s'applique à tout enseignant visé par la convention collective à l'emploi du Collège à un moment donné, à compter du début de l'année d'engagement 2009.

#### 20-4.02 CLAUSE REMORQUE

Pour les années d'engagement 2010 à 2014, les échelles de salaire seront ajustées dans les mêmes proportions que celles applicables aux enseignants du secteur public collégial lors de l'année d'engagement précédente.

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 celui stipulé au premier alinéa (i.e. eu égard, entre autres, à la relativité salariale, l'équité, l'échelonnage, etc.) les parties s'entendent de négocier les mécanismes d'application au Collège et ceci ne constitue pas une ouverture de la convention au sens du Code du travail.

### 20-4.03 ENSEIGNANTS À TEMPS PLEIN ET RÉGULIER

- A) Échelle de traitements annuels des enseignants à temps plein et régulier à compter de l'année d'engagement 2009-2010.

Échelon	Taux à compter de l'année d'engagement 2009-2010 10/08/09	Taux à compter du 31/12/09	Taux à compter de l'année d'engagement 2010-2011 09/08/10
1	35 743	35 757	36 472
2	37 069	37 084	37 826
3	38 411	38 474	39 179
4	39 844	39 954	40 753
5	41 346	41 667	42 500
6	42 906	43 458	44 327
7	44 552	45 321	46 227
8	46 287	47 268	48 213
9	48 091	49 290	50 276
10	49 965	51 407	52 435
11	51 914	53 610	54 682
12	53 941	55 911	57 029
13	56 047	58 309	59 475
14	59 163	60 805	62 021
15	61 327	63 417	64 685
16	63 361	66 137	67 460
17	65 348	68 973	70 352
18	67 363	70 094	71 496

- i) À partir du 10 août 2009, 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 évalués à 17 ans
  - 4 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évalués à 18 ans
  - 6 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évalués à 19 ans
- ii) Malgré le paragraphe 1, l'échelon 18 est accessible uniquement aux enseignants 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.



## 20-5.01 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.

Échelle des taux horaires des enseignants chargés de cours à compter de l'année d'engagement 2009-2010 :

Ancienneté	Scolarité 16 ans et moins	Scolarité 17 ans	Scolarité 18 ans	Scolarité 19 ans et plus
0 à ,99 ans	42,58 \$	48,38 \$	48,38 \$	58,49 \$
1à 1.99 ans	49,49 \$	56,92 \$	56,92 \$	67,96 \$
2 ans et plus	57,48 \$	66,14 \$	66,14 \$	78,96 \$

Échelle des taux horaires des enseignants chargés de cours à compter du 31-12-2009 :

Ancienneté	Scolarité 16 ans et moins	Scolarité 17 ans	Scolarité 18 ans	Scolarité 19 ans et plus
0 à ,99 ans	43,03 \$	49,25 \$	49,25 \$	59,84 \$
1à 1.99 ans	50,03 \$	57,94 \$	57,94 \$	69,53 \$
2 ans et plus	58,11 \$	67,33 \$	67,33 \$	80,77 \$

Échelle des taux horaires des enseignants chargés de cours à compter du 11-01-2010 :

Ancienneté	Scolarité 16 ans et moins	Scolarité 17 ans	Scolarité 18 ans	Scolarité 19 ans et plus
0 à ,99 ans	43,47 \$	49,97 \$	49,97 \$	61,09 \$
1à 1.99 ans	50,55 \$	58,79 \$	58,79 \$	70,98 \$
2 ans et plus	58,71 \$	68,32 \$	68,32 \$	82,46 \$

Échelle des taux horaires des enseignants chargés de cours à compter de l'année d'engagement 2010-2011:

Ancienneté	Scolarité 16 ans et moins	Scolarité 17 ans	Scolarité 18 ans	Scolarité 19 ans et plus
0 à 1.99 ans	51,53 \$	59,97 \$	59,97 \$	72,38 \$
2 ans et plus	59,88 \$	69,69 \$	69,69 \$	84,11 \$

À la 3<sup>e</sup> année d'application de la convention collective (à compter de l'année d'engagement 2011-2012), l'échelle salariale sera la même pour tous les chargés de cours.

Pour les années d'engagement 2011 à 2014, les échelles des taux horaires seront ajustées dans les mêmes proportions que celles applicables aux enseignants du secteur public collégial lors de l'année d'engagement précédente, en conformité avec la clause 20-4.02.

## ARTICLE 21 - MODALITÉS D'APPLICATION DES PROGRAMMES DE RETRAITE

### 21-1.00 RÉGIME DE RETRAITE

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

### 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 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.

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 (1<sup>er</sup>) 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 la CARRA 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 débiter à la plus tardive des dates suivantes, soit à compter du 65<sup>ième</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup>) 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 à l'enseignant au prorata.

## ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION

22-1.01 La convention collective entre en vigueur au moment de sa signature et se termine le 1<sup>er</sup> septembre 2015.

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.

22-1.02 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 1<sup>er</sup> jour d'octobre 2010.

POUR L'EMPLOYEUR

\_\_\_\_\_  
Jacques Marchand

\_\_\_\_\_  
Mélina Roy

POUR LE SYNDICAT

\_\_\_\_\_  
Richard Ouellette

\_\_\_\_\_  
Luc Vuillermet

\_\_\_\_\_  
David Inniss

\_\_\_\_\_  
Jean Claude La Bonté

\_\_\_\_\_  
Charles Sauzeau

\_\_\_\_\_  
Guy Beaulieu, conseiller syndical

ANNEXE 1

**ANNEXE 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 :

a) Catégorie de salaire :

1) Scolarité :        «XX» ans

2) Expérience :     «XX»

b) 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

## ANNEXE II

### ANNEXE 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, pour une 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.