

Convention collective de travail

2015-2018



LA CORPORATION DU
COLLÈGE NOTRE-DAME

et

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS
DU COLLÈGE NOTRE-DAME
(FNEEQ-CSN)

2015-2016

2016-2017

2017-2018

**CONVENTION
COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

LA CORPORATION

DU COLLÈGE NOTRE-DAME

et

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS

DU COLLÈGE NOTRE-DAME (FNEEQ-CSN)

TABLE DES MATIÈRES

ART. 1 RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR	7
ART. 2 DÉFINITIONS	8
ART. 3 AFFICHAGE ET RÉUNIONS	12
ART. 4 RÉGIME SYNDICAL	13
ART. 5 CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES	14
ART. 6 COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS	17
ART. 7 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (C.R.T.)	18
ART. 8 RESPONSABILITÉ CIVILE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL	20
ART. 9 SÉCURITÉ D'EMPLOI	21
ART. 10 MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE	31
ART. 11 CESSION OU MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'INSTITUTION - FERMETURE	32
ART. 12 MESURES DISCIPLINAIRES	33
ART. 13 AVANTAGES SOCIAUX	34
ART. 14 CONGÉS DE MALADIE	35
ART. 15 DROITS PARENTAUX	38
ART. 16 CONGÉS SPÉCIAUX	54
ART. 17 CHARGE PUBLIQUE, ENSEIGNEMENT À L'ÉTRANGER, POSTE DE CADRE CHEZ L'EMPLOYEUR	57

ART. 18 MODIFICATION AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	59
ART. 19 CHARGE PROFESSIONNELLE	60
ART. 20 SALAIRE	65
ART. 21 CLASSEMENT	69
ART. 22 PERFECTIONNEMENT	71
ART. 23 RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE	76
ART. 24 FRAIS DE DÉPLACEMENT	79
ART. 25 DIVERS	80
ART. 26 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	81
ART. 27 RETRAITE PROGRESSIVE	86
ART. 28 PLAN D'INTERVENTION	87
ART. 29 COURS D'ÉTÉ	88
ART. 30 COURS DU SAMEDI	89
ART. 31 DURÉE DE LA CONVENTION	90
ANNEXE A FICHE DU PROFESSEUR	91
ANNEXE B CONTRAT D'ENGAGEMENT	92
ANNEXE C L'ACCESSION À LA PERMANENCE DES PROFESSEURS « NON LÉGALEMENT QUALIFIÉS »	93
ANNEXE D CONTRAT DU RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	94

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR

- 1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des professeurs actuels et futurs couverts par l'unité d'accréditation, en conformité avec le certificat d'accréditation émis en sa faveur.
- 1.02 La convention régit les conditions de travail et d'emploi ainsi que le traitement des professeurs couverts par l'unité d'accréditation. En conséquence, l'employeur et le professeur ne peuvent convenir d'entente particulière sans le consentement du syndicat.
- 1.03 Lorsqu'un règlement de régie interne de l'employeur touchant les conditions de travail, d'emploi et de traitement des professeurs vient en conflit avec la convention, cette dernière a préséance.
- 1.04 Le syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'institution appartient à l'employeur.

Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte, notamment et entre autres : le droit d'engager, de non rengager et de congédier les professeurs, de déterminer les programmes d'études, d'établir les tâches et de les assigner aux professeurs sous réserve de la clause 19.03, d'accorder la permanence à ces derniers et d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'institution.

L'employeur exerce ce droit en conformité avec les stipulations de la convention. L'exercice de ce droit n'autorise pas l'employeur à passer des règlements qui auraient pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les clauses de la convention et les droits des professeurs et du syndicat qu'il reconnaît.

- 1.05 Il n'y aura de discrimination contre quiconque, conformément à la loi et à la charte des droits et libertés de la personne.

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

- 2.01 Dans la convention, les mots ci-après définis ont le sens précis qui leur est attribué, les mots non spécifiquement définis sont interprétés suivant leur sens usuel.
- 2.02 **Ancienneté**
Temps de service continu d'un professeur à temps complet ou à temps partiel, permanent ou non permanent, chez l'employeur.
- 2.03 **Année de scolarité**
Toute année complète de scolarité reconnue comme telle en vertu du *Manuel d'évaluation de la scolarité* du ministère de l'Éducation.
- 2.04 **Année d'engagement**
Période durant laquelle le professeur est au service de l'employeur, soit du 1^{er} septembre au 31 août suivant.
- 2.05 **Année d'expérience**
Année d'exercice de la profession ou toute autre année équivalente, reconnue conformément à la convention.
- 2.06 **Changements technologiques**
Toute modification apportée à l'enseignement par l'introduction de nouvelles techniques, de nouvelles méthodes ou de nouveaux procédés, de nouveau matériel ou équipement liés, notamment et entre autres, à l'électronique.
- 2.07 **Charge complémentaire**
Portion de la charge éducative calculée en périodes et/ou en minutes qui est consacrée à des activités autres que l'enseignement.
- 2.08 **Charge éducative**
Charge globale du professeur qui se traduit en termes de minutes et/ou de périodes, comprenant la charge d'enseignement et la charge complémentaire.
- 2.09 **Charge d'enseignement**
Portion de la charge éducative calculée en périodes et/u en minutes qui est consacrée à l'enseignement proprement dit.
- 2.10 **Charge d'enseignement supplémentaire**
Toute charge d'enseignement assumée par un professeur à temps complet excédant la charge d'enseignement maximale dudit professeur à temps complet prévue à la convention collective.

- 2.11 **Congé d'études**
Période pendant laquelle un professeur à temps complet est libéré, partiellement ou complètement, de toute charge professionnelle aux fins d'études de perfectionnement et demeure, avec ou sans traitement, au service de l'employeur.
- 2.12 **Congédiement**
Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat d'un professeur avant l'échéance prévue audit contrat ou mesure disciplinaire dont l'effet est d'empêcher le renouvellement du contrat d'un professeur permanent.
- 2.13 **Conjoint**
Sont considérées conjoints ou conjointes, les personnes :
- a) qui sont mariées et cohabitent ; ou
 - b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ; ou
 - c) qui, de sexe différent ou de même sexe, vivent maritalement depuis au moins un an.
- 2.14 **Convention**
La présente convention collective de travail.
- 2.15 **Employeur**
La corporation du Collège Notre-Dame.
- 2.16 **Grief**
Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective survenant entre l'employeur et le syndicat, ou un ou plusieurs professeurs individuellement ou collectivement.
- 2.17 **Mise à pied**
Mesure qui vise à mettre fin au contrat individuel du professeur permanent mis en disponibilité l'année précédente.
- 2.18 **Mise en disponibilité**
Mesure par laquelle l'employeur avise le professeur permanent que son contrat individuel prendra fin aux termes de l'année d'engagement suivante.
- 2.19 **Non-renouvellement**
Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un professeur non permanent. Le non-renouvellement n'est pas un congédiement.
- 2.20 **Permanence**
Désigne le statut acquis par un professeur tel que prévu à la clause 9.09.
- 2.21 **Poste**
Un poste est constitué des trois (3) éléments suivants :
- a) la charge d'enseignement ;
 - b) la charge complémentaire ;
 - c) le statut d'emploi.

- 2.22 **Poste vacant**
Tout poste rattaché à une charge d'enseignement nouvellement créé ou qui devient libre par le départ d'un professeur.
- 2.23 **Professeur**
Toute personne, couverte par l'unité d'accréditation, employée par le Collège dont l'occupation est d'enseigner à des élèves en vertu des dispositions de la Loi sur l'Instruction publique.
- 2.24 **Professeur remplaçant**
Professeur du Collège qui, en plus de sa charge d'enseignement, assume la charge ou une partie de la charge d'un professeur absent.
- 2.25 **Professeur suppléant**
- a) Professeur suppléant occasionnel : se dit d'un professeur qui prend la responsabilité d'un groupe d'élèves avec ou sans prestation d'enseignement en remplacement d'un professeur absent de façon ponctuelle ou pour une période de vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou moins.
 - b) Professeur suppléant longue durée : se dit du professeur suppléant à partir du 21^e jour où il assure la suppléance auprès d'un groupe d'élèves, avec prestation d'enseignement, en remplacement de tout professeur absent.
- 2.26 **Responsable de groupe-matière(s)**
Un professeur à temps complet qui, en conformité avec les dispositions de l'article 19.13 et en collaboration avec la direction, assure le bon fonctionnement de l'équipe de professeurs réunis en groupe-matière(s).
- 2.27 **Salaire**
Rémunération à laquelle le professeur a droit en vertu de l'application des échelles de salaires prévues dans la convention.
- 2.28 **Salaire brut d'un jour ouvrable**
Salaire annuel brut prévu à l'échelle, divisé par deux cent soixante (260).
- 2.29 **Spécialité**
La spécialité d'un professeur se définit par :
- a) la (les) discipline(s) mentionnée(s) sur le document officiel attestant la capacité légale d'enseigner; et/ou
 - b) la (les) discipline(s) dans laquelle (lesquelles) le diplôme universitaire est obtenu; et/ou
 - c) la discipline enseignée par un professeur pendant plus de 36 000 minutes chez l'employeur.
- 2.30 **Statut d'emploi**
Type de contrat signé par un professeur, déterminant s'il occupe un emploi à temps complet, à temps partiel ou à la leçon.

2.31 **Syndicat**

Le syndicat des professeurs du Collège Notre-Dame (FNEEQ-CSN).

2.32 **Tâche**

Le nombre de groupes par niveau et le (les) programme(s) assignés à un professeur.

2.33 **Traitement**

Rémunération totale à laquelle le professeur a droit en vertu de la convention. Le traitement comporte les avantages sociaux.

ARTICLE 3

AFFICHAGE ET RÉUNIONS

- 3.01 Le syndicat peut afficher aux endroits mutuellement acceptables, tous les avis, les bulletins ou autres documents pouvant intéresser les membres du syndicat.
- 3.02 Le syndicat a droit de tenir des réunions dans les locaux de l'employeur, moyennant un avis préalable au directeur général ou à son représentant et à condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais, sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.
- 3.03 L'employeur met à la disposition du syndicat un local mutuellement acceptable que ce dernier utilise pour fin de secrétariat.

ARTICLE 4

RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 L'employeur prélève, sur le montant brut de la rémunération apparaissant au chèque de paie de chaque professeur couvert par la convention, un montant égal à la cotisation fixée par résolution du syndicat pour ses membres.

L'employeur prélève cette cotisation après réception d'une copie de la résolution mentionnée au précédent alinéa.

- 4.02 L'employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie également sur chaque versement de salaire et à faire parvenir mensuellement au syndicat le montant total perçu accompagné d'un état détaillé de la perception.

L'employeur fournit au syndicat au plus tard le 15 février de chaque année un état des cotisations syndicales perçues de chaque professeur au cours de l'année civile précédente. L'employeur inscrit ce montant sur les formules T4 et Relevé 1 exigées par les lois de l'impôt.

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

ARTICLE 5

CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

- 5.01 Tout professeur désigné par le syndicat peut s'absenter sans perte de salaire, mais avec remboursement à l'employeur par le syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles, pourvu que la demande en soit faite dans un délai de 5 jours ouvrables, et qu'elle ne porte pas préjudice grave à sa charge professionnelle.

Il n'y a cependant lieu à remboursement que dans le cas où la participation de tel professeur à de telles activités syndicales l'empêche d'accomplir la tâche prévue pour lui à l'horaire de l'institution et que l'employeur pourvoit effectivement, par un cours ou une surveillance, au remplacement dudit professeur.

Le remboursement ne peut excéder le moindre des montants suivants : le coût réel de ce remplacement ou le salaire du professeur libéré calculé à 1/260^e du salaire annuel par jour complet d'absence.

- 5.02 Telle libération peut être refusée :

- a) si le professeur a déjà bénéficié, pendant l'année scolaire courante, d'autorisation d'absence à ces fins d'une durée totale de vingt (20) jours ouvrables;
- b) si la demande porte sur une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Les sous paragraphes a) et b) ne s'appliquent pas pour le requérant et les témoins à l'occasion de l'audition d'un grief devant un tribunal d'arbitrage créé en vertu de la convention.

Tout professeur dont le témoignage est exigé à cette occasion peut s'absenter pendant la période de temps où sa présence est requise.

L'employeur est avisé de telles absences dans un délai de 5 jours ouvrables.

- 5.03 Le président du syndicat ou son substitut qui accompagne un professeur lors de la présentation, de la discussion ou de l'audition d'un grief à l'arbitrage, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire et sans que le syndicat soit tenu de rembourser le salaire ainsi versé, après en avoir donné avis à l'employeur dans un délai de 5 jours ouvrables.

- 5.04 En tout temps, les représentants officiels du syndicat peuvent demander par écrit de rencontrer l'employeur. Celui-ci est tenu de les recevoir dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

De la même façon et suivant les mêmes modalités, l'employeur peut en tout temps rencontrer les représentants officiels du syndicat.

- 5.05 a) L'employeur s'engage dans la mesure du possible, à aménager l'horaire des cinq membres de l'exécutif syndical de façon à ce que ces derniers puissent tenir, à l'intérieur d'un cycle de six jours, une réunion s'échelonnant sur deux périodes consécutives à l'intérieur de l'horaire régulier des cours.
- b) Si un professeur permanent occupe un poste électif à la FNEEQ, l'employeur, sur demande adressée à cette fin vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance, libère le professeur avec traitement remboursable mensuellement par la FNEEQ ou par le syndicat pour la durée du terme. Le professeur ainsi libéré peut reprendre le poste qu'il occupait si sa libération n'excède pas quatre (4) années consécutives et qu'il avise l'employeur de son retour avant le 1^{er} mai précédent ledit retour, ce retour devant coïncider avec le début de l'année scolaire. Si le professeur cesse d'exercer ses fonctions syndicales et qu'il lui est impossible de reprendre immédiatement son poste à cause des conditions ci-haut prévues, ce professeur bénéficie alors d'un congé sans traitement, à compter de la date où l'employeur est officiellement avisé de cette situation par la FNEEQ.
- c) Le professeur membre du Bureau fédéral de la FNEEQ peut s'absenter sans perte de salaire, mais avec remboursement à l'employeur par le syndicat, afin de participer aux travaux dudit bureau, pourvu que la demande en soit faite (3) jours à l'avance et que le total d'absences n'excède pas quinze (15) jours ouvrables au cours d'une année d'engagement.

Il n'y a cependant lieu à remboursement que dans le cas où la participation de tel professeur à de telles activités l'empêche d'accomplir les tâches prévues pour lui à l'horaire et que l'employeur pourvoit effectivement, par un cours ou une surveillance, au remplacement dudit professeur.

Le remboursement ne peut excéder le moindre des montants suivants : le coût réel de ce remplacement ou le salaire du professeur libéré calculé à 1/260^e du salaire annuel par jour complet d'absence.

- d) Si le professeur permanent occupe un poste régulier de conseiller syndical à la FNEEQ, l'employeur sur demande adressée à cette fin, vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance, libère ce professeur sans traitement pour une durée ne pouvant excéder deux (2) années. Le professeur ainsi libéré peut reprendre le poste qu'il occupait ou, à défaut, un poste équivalent si sa libération n'excède pas deux (2) années et qu'il avise l'employeur de son retour avant le 1^{er} mai précédant ledit retour, ce retour devant coïncider avec le début de l'année

scolaire. Le professeur qui s'absente, en vertu de la présente sous-clause, pour une durée de plus de deux (2) années ou qui néglige de faire parvenir à l'employeur, dans les délais prévus, l'avis de retour au travail, est présumé démissionnaire.

- e) Si un professeur permanent occupe un poste temporaire à la FNEEQ, l'employeur, sur demande adressée à cette fin, vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance, libère ce professeur avec traitement remboursable mensuellement par la FNEEQ ou le syndicat pour la durée du terme. Cependant, un congé accordé en vertu de la présente sous-clause ne peut excéder six (6) mois.
 - f) Il ne peut y avoir plus d'un (1) professeur absent en vertu des sous-clauses 5.05 d) et 5.05 e), au cours d'une même année d'engagement.
 - g) Le professeur qui bénéficie d'une libération au terme des sous-clauses 5.05 b), c) et e) à son retour, est immédiatement affecté à son poste ou, à défaut, un poste équivalent au poste qui était le sien à son départ et conserve les droits et privilèges prévus à la convention.
- 5.06 Après avoir présenté une demande dans un délai de cinq (5) jours ouvrables et après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, le professeur obtient une libération de cours sans réduction de salaire s'il est invité :
- a) à assister aux conférences et aux congés d'une association à but culturel ou d'une société scientifique dont il est membre;
 - b) à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs;
 - c) à participer à des travaux d'ordre éducatif.
- 5.07 Après avoir présenté une demande dans un délai de cinq (5) jours ouvrables et après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, le professeur obtient une libération de cours sans réduction de traitement s'il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de commissions des diverses directions générales du ministère de l'Éducation ou de toute autre commission du même ordre. Le salaire du professeur est alors réduit d'une somme équivalente à celle reçue à titre d'honoraires, rémunération, salaire ou autres compensations. Cette réduction ne peut en aucun cas excéder 1/260^e du salaire du professeur par jour ouvrable d'absence. Elle ne comprend pas les allocations ou remboursement de dépenses, frais de voyage, de séjour ou autres.
- 5.08 Les sommes dues par le syndicat à l'employeur sont payées dans les quarante (40) jours de la réception par le syndicat d'un état de compte de l'employeur.
- 5.09 Toute libération pour activités syndicales est justifiée par un document signé par le président du syndicat et le syndiqué concerné.

ARTICLES 6

COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS

6.01 Le plus tôt possible et au plus tard le 30 novembre de chaque année, l'employeur fait parvenir au syndicat la liste des nouveaux professeurs pour l'année courante en utilisant le formulaire " Fiche du professeur " tel qu'annexé (Annexe " A ").

Le syndicat est également avisé, dans les meilleurs délais, de tout changement d'adresse, de tout changement de fonction, de toute mutation, de toute démission ou mise à la retraite ainsi que de tout engagement de nouveaux professeurs et de tout reclassement.

6.02 L'employeur transmet au syndicat deux (2) copies de tout document adressé à un groupe ou à l'ensemble des professeurs relativement à l'application de la convention.

6.03 Dans les vingt (20) jours suivant la formation de comités prévus à la convention, chaque partie nomme ses représentants et en informe l'autre par écrit.

6.04 Le syndicat peut distribuer tout document aux professeurs en les déposant à leur bureau, leur salle ou dans leur case respective ou les transmettre par voie électronique.

6.05 L'employeur fait parvenir au syndicat deux (2) exemplaires de tout document comportant des implications sur les conditions de travail qui sont remis aux commissions, conseils et comités ou produits par lesdits organismes au sein desquels siègent des professeurs.

6.06 L'employeur transmet aux professeurs et au syndicat la liste de rappel :

- a) chaque année avant le 30 septembre;
- b) lorsqu'en cours d'année, il y a des modifications à ladite liste.

6.07 L'employeur transmet aux professeurs et au syndicat l'échelle des salaires modifiée ainsi que toute autre information pertinente qui permet d'établir la rémunération de chaque professeur :

- a) chaque année d'engagement avant le 30 septembre;
- b) trente (30) jours après que le gouvernement du Québec eut procédé à des modifications selon les dispositions prévues à la convention collective du secteur secondaire public ou du décret en tenant lieu.

6.08 Entre le 1^{er} et le 15 novembre de chaque année, les représentants désignés par l'employeur et les représentants désignés par le syndicat se rencontrent.

Les rapports financiers vérifiés sont disponibles pour étude.

Une entente de confidentialité doit être signée si les documents sortent des locaux de l'employeur.

ARTICLE 7

COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL (C.R.T.)

- 7.01 Le comité des relations de travail (C.R.T.) est composé d'au plus trois (3) membres choisis par le syndicat et d'au plus trois (3) membres choisis par l'employeur.
- 7.02 Le mandat du comité est :
- a) d'étudier toute question soumise par l'une ou l'autre des parties qui touche les relations entre le Collège et le syndicat et ses membres ;
 - b) de régler par entente, dans la mesure du possible, toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention ;
 - c) de favoriser des échanges suivis entre le syndicat et le Collège.
- 7.03 a) Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui le désire devra convoquer une réunion devant avoir lieu dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables à compter de la convocation.
- b) La partie qui convoque une réunion du C.R.T doit le faire par écrit et énumérer les points qu'elle désire inscrire à l'ordre du jour. Le projet d'ordre du jour doit être transmis à chacun des représentants du C.R.T. au moins vingt-quatre (24) heures avant la réunion.
- 7.04 Sauf entente contraire entre les parties, le C.R.T. siège à huis clos.
- 7.05 L'employeur doit convoquer le C.R.T. et celui-ci doit siéger lorsqu'il y a mésentente dans les cas suivants :
- a) toute question pouvant conduire au retard de l'attribution de la permanence;
 - b) toute question relative à l'attribution ou à la modification de la charge éducative d'un professeur;
 - c) la protection de l'emploi pour un professeur conformément à la clause 9.22;
 - d) le non-renouvellement par l'employeur d'un professeur à temps complet non permanent, si celui-ci en fait la demande par écrit dans un délai de quinze (15) jours de la signification de l'avis prévu à la clause 9.04.
- 7.06 Les résultats des délibérations du C.R.T. sont communiqués par l'employeur au professeur impliqué.

- 7.07
- a) Le Collège remet au syndicat une copie du procès-verbal dressé après chacune des réunions du comité dans les cinq jours ouvrables suivant la rencontre;
 - b) Toute entente conclue entre les parties à l'occasion d'une réunion du comité lie chacune des parties;
 - c) Les débats tenus par les représentants de chacune des parties à l'intérieur du comité sont sans préjudice aux droits ultérieurs des parties.

ARTICLE 8

RESPONSABILITÉ CIVILE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL

8.01 L'employeur s'engage à protéger par une assurance responsabilité le professeur dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et à prendre fait et cause de tout professeur dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions. L'employeur convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard sauf dans le cas d'événements qui seraient exclus par le contrat d'assurance-responsabilité de l'employeur.

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

8.02 L'employeur dédommage jusqu'à concurrence de cinq mille (5000 \$) dollars tout professeur pour la perte, consécutive à un vol par effraction, à une perte totale ou partielle ou à une destruction de biens personnels normalement utilisés ou apportés dans l'institution pour les fins de son enseignement, sauf si le professeur a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où une telle perte serait déjà couverte par une assurance détenue par le professeur, la compensation versée est égale au déductible prévu à ladite assurance et effectivement assumé par ce dernier, compte tenu du dédommagement maximum imputable à l'employeur tel que défini au premier alinéa de la présente clause.

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

8.03 Si un professeur est victime d'un accident de travail, l'employeur :

- a) fait remplir et signer le formulaire approprié de la Commission de la santé et de la sécurité du travail dont copie est transmise au syndicat;
- b) verse au professeur, tant que sa réserve de congé de maladie n'est pas épuisée, la différence entre son salaire régulier et la prestation accordée par la C.S.S.T. La réserve de congés de maladie diminue d'une proportion égale à la fraction de salaire versée par l'employeur.

ARTICLE 9

SÉCURITÉ D'EMPLOI

ENGAGEMENT

- 9.01 a) Sous réserve de la clause 9.22, l'employeur convient de n'engager un professeur qu'après avoir sollicité l'avis du responsable de groupe-matière(s) concerné. Cette consultation ne peut avoir pour effet de retarder indûment un tel engagement.
- b) Tout nouveau professeur engagé pour une période d'un an fait l'objet d'une évaluation conformément à la politique d'évaluation des professeurs en vigueur au Collège. Le processus se poursuit jusqu'à l'obtention d'une éventuelle permanence.
- c) Dans la mesure du possible, pour combler les postes vacants, l'employeur embauche des professeurs à temps complet.

9.02 Que ce soit par sous-traitance ou de toute autre façon et pour quelque raison que ce soit, aucune personne autre qu'une personne salariée de l'unité d'accréditation ne peut effectuer un travail ou offrir un service couvert par un emploi de l'unité d'accréditation.

9.03 Le contrat d'engagement d'un professeur doit être fait par écrit sur un formulaire tel qu'annexé aux présentes (Annexe " B ") et une copie de ce contrat doit être transmise au syndicat dès sa signature. L'employeur convient de soumettre le texte de la convention à tout nouveau professeur, avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi le contrat peut être considéré comme nul et sans effet par le professeur concerné. Le contrat peut également être considéré comme nul et sans effet par le syndicat si l'employeur apporte des amendements à l'annexe " B " sans avoir pris entente avec le syndicat.

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

9.04 Tout contrat d'engagement d'un professeur à temps complet se reconduit automatiquement mais, tant que la permanence n'est pas acquise, l'employeur peut refuser de le reconduire. L'avis d'un tel refus de reconduction doit être signifié au professeur, par écrit, le ou avant le 30 avril. Nonobstant ce qui précède, l'avis de reconduction peut être retardé au 30 juin après entente entre le syndicat, le professeur et l'employeur.

- 9.05 Tout contrat d'engagement d'un professeur à temps partiel ou à la leçon se reconduit automatiquement à moins que l'employeur n'avise le professeur, par écrit, au plus tard le 1^{er} mai, sauf entente entre le syndicat, le professeur et l'employeur et, dans ce cas, le délai ne doit pas dépasser le 1^{er} juin.
- 9.06 Au moment de l'engagement, le contrat doit stipuler si le poste que le professeur occupera est temporairement vacant, en raison d'un congé prévu à la présente convention collective. Le contrat doit préciser le nom du bénéficiaire de ce congé. Un tel contrat prend fin sans avis et sans tacite reconduction au retour du bénéficiaire du congé à moins que ce dernier fasse défaut de réintégrer son poste, auquel cas le contrat du professeur est considéré comme ayant été conclu aux termes de la clause 9.01 et ce professeur acquiert la permanence selon les dispositions de la convention.
- Ce professeur peut aussi acquérir la permanence s'il postule et occupe, en cours de contrat temporaire, conformément à l'article 10, un poste vacant pour lequel il possède les qualifications normalement requises.
- 9.07 Tout professeur qui signe avec l'employeur un contrat d'engagement renonce, par le fait même, à poursuivre celui-ci pour tout dommage en diffamation ou libelle qui pourrait résulter de l'obligation, faite à l'employeur, prévue à la convention, de consulter le C.R.T. dans les cas de congédiement, de mesure disciplinaire ou de non-renouvellement.
- 9.08 a) Sur demande de la part du professeur non permanent à temps complet, l'employeur lui fait connaître par écrit les motifs de son non-renouvellement.
- b) Le professeur non permanent ne peut se prévaloir de la procédure de grief en cas de non-renouvellement.

PERMANENCE

- 9.09 Pourvu que le premier contrat d'engagement soit antérieur au 15 novembre, mais sous réserve des dispositions prévues à l'annexe C et à la clause 9.04, le professeur à temps complet ayant complété deux (2) années complètes de service continu acquiert la permanence à l'entrée en vigueur du premier contrat qui suit ces deux (2) années à titre de professeur à temps complet.
- 9.10 Sous réserve de la clause 9.11, un professeur permanent conserve son emploi tant qu'il peut exercer, compte tenu des qualifications normalement requises, une charge professionnelle en tant que professeur à temps complet. Son contrat se reconduit automatiquement d'année en année à moins qu'il doive être mis à pied ou qu'il soit congédié conformément à l'article 12.

PROGRAMME VOLONTAIRE DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

9.11 Définition

Le programme volontaire de réduction du temps de travail a pour effet de permettre la réduction de la charge d'enseignement d'un professeur permanent à temps complet ayant au moins 5 ans d'ancienneté. La charge annuelle d'enseignement du professeur participant au programme ne peut être inférieure à 50 % d'une charge d'enseignement à temps complet.

9.12 a) Application

La participation à ce programme de réduction de temps de travail est volontaire et se renouvelle une année à la fois. Le professeur qui désire participer à ce programme doit obtenir l'accord de l'employeur. En cas de refus de la demande, l'employeur fournit au professeur concerné le motif de son refus.

b) Participation au programme

Au moment du choix de tâche tel que défini à la clause 19.03 b), le professeur qui désire participer au programme choisit une tâche d'enseignement à temps complet et présente sa demande écrite à l'employeur au moment de la remise du plan d'affectation.

Au moment où il offre à chacun des professeurs une tâche d'enseignement tel que prévu à la clause 19.03 c), l'employeur propose au professeur, le cas échéant, une tâche d'enseignement réduite. Si la répartition de la charge d'enseignement ne peut pas respecter le pourcentage de charge d'enseignement demandé par le professeur, ce dernier peut annuler ou modifier sa demande dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la proposition de l'employeur.

c) Traitement

Pendant la durée du programme, le salaire du professeur est déterminé de la même façon que pour le professeur à temps complet au prorata de sa charge d'enseignement par rapport à la charge d'enseignement maximale des professeurs à temps complet.

d) Ancienneté

Pendant la durée de sa participation au programme, le professeur se voit reconnaître l'ancienneté comme s'il ne participait pas au programme.

- e) **Expérience**
Pendant la durée de sa participation au programme, le professeur se voit reconnaître l'expérience comme s'il ne participait pas au programme pourvu que le nombre de jours travaillés en tenant compte du programme soit équivalent ou supérieur à quatre-vingt-dix (90) jours dans une même année.

- f) **Invalidité ou droits parentaux**
Lorsqu'un professeur s'absente en raison d'une invalidité ou d'un congé découlant des droits parentaux, la prestation ou l'indemnité versée pendant sa participation au programme est calculée au prorata de la charge d'enseignement ainsi réduite.

- g) **Régime de retraite**
Sous réserve des lois fiscales et des règles de la CARRA en vigueur, pendant toute la durée de sa participation au programme, le professeur se voit reconnaître, aux fins de son régime de retraite, le service qui lui serait reconnu s'il ne participait pas au programme. Le traitement admissible pour la cotisation du professeur est celui qu'il aurait reçu n'eût été de sa participation au programme.

ANCIENNETÉ

- 9.13 a) L'ancienneté d'un professeur se calcule en années et en jours à compter du premier jour du calendrier scolaire. Sous réserve des clauses 9.11 et 9.12, celle d'un professeur à temps partiel se calcule de la même façon, au prorata d'une charge d'enseignement à temps complet.

 - b) Pour la détermination de l'ancienneté, les professeurs d'un même champ d'enseignement tel que défini à l'article 9.17 embauchés le même jour et possédant exactement le même nombre d'années de scolarité et le même nombre d'années d'expérience seront classés en fonction de leur expérience d'enseignement accumulée en journées. Si l'expérience d'enseignement accumulée en journées ne suffit pas à déterminer lequel des professeurs est le plus ancien, l'ancienneté sera déterminée par tirage au sort.
- 9.14 L'ancienneté d'un professeur s'accumule, sauf dans les cas suivants où elle est maintenue et demeure à son crédit :
- a) Pendant un congé pour charge publique et pour enseignement à l'étranger en vertu de l'article 17;

 - b) pendant un congé pour affaires personnelles en vertu de la clause 16.06;

- c) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois qui suivent la mise à pied ou le non-renouvellement, en vertu de la sous-clause 9.22 b), d'un professeur.

9.15 Le professeur perd son ancienneté et son emploi :

- a) lors de la démission du professeur;
- b) lors de la mise à pied ou du non-renouvellement, en vertu de la sous-clause 9.22 b), d'un professeur pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- c) lors du refus ou de la négligence du professeur mis en disponibilité d'accepter de reprendre le travail dans les cinq (5) jours de calendrier à la suite d'un rappel notifié par courrier recommandé expédié à la dernière adresse connue. Un délai de vingt (20) jours de calendrier est donné entre le 1^{er} juillet et le 15 août.
- d) à la suite d'un non-renouvellement;
- e) à la suite d'un congédiement d'un professeur lorsque ce congédiement n'est pas déclaré non fondé par une sentence arbitrale.

9.16 La liste d'ancienneté transmise à chaque professeur et au syndicat, est affichée pour une période de vingt (20) jours ouvrables, dans les trente (30) jours ouvrables après le début de l'année scolaire.

La liste d'ancienneté doit comprendre les renseignements suivants : les noms des professeurs ou des cadres au sens de la clause 17.10 par ordre d'ancienneté, leur statut d'emploi, la date de leur entrée en service, le nombre d'années et de jours d'ancienneté, leurs années d'expérience, leur scolarité, leur(s) spécialité(s) et leur champ d'enseignement. Cette liste doit comprendre aussi les noms des professeurs inscrits sur la liste de rappel.

Pendant toute la durée de l'affichage, tout professeur et/ou le syndicat peut contester les informations y apparaissant ou la liste elle-même.

À l'expiration du délai des vingt (20) jours ouvrables, la liste devient officielle, sous réserve des contestations survenues pendant la période d'affichage.

Le C.R.T. est saisi de toute contestation de la liste. Si la liste est corrigée à la suite de toute contestation, les corrections sont immédiatement transmises au syndicat. Ces corrections ne peuvent avoir d'effet rétroactif au-delà du premier jour de l'année scolaire courante.

CHAMP D'ENSEIGNEMENT

9.17 Aux fins d'application du présent article sont considérés comme champs mutuellement exclusifs les dix (10) champs suivants :

Champ 1	L'enseignement de l'anglais.
Champ 2	L'enseignement de l'éducation physique et à la santé.
Champ 3	L'enseignement du français, du journalisme.
Champ 4	L'enseignement de l'histoire, de la géographie, de l'éducation économique, de l'entrepreneuriat, du monde contemporain.
Champ 5	L'enseignement des arts plastiques.
Champ 6	L'enseignement de la musique.
Champ 7	L'enseignement de la physique, de la chimie, des mathématiques, de la science et de la technologie.
Champ 8	L'enseignement de l'éthique et de la culture religieuse.
Champ 9	L'enseignement de l'espagnol.
Champ 10	L'enseignement de l'art dramatique.

9.18 Le professeur qui dispense son enseignement dans plus d'un champ d'enseignement est réputé affecté au champ dans lequel il dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité, l'employeur doit demander par écrit au professeur le champ pour lequel il désire être réputé affecté aux fins d'application du présent article. Le professeur doit indiquer son choix dans les vingt (20) jours de la demande de l'employeur. À défaut de tel avis de la part du professeur dans le délai imparti, l'employeur décide.

9.19 Toute modification quant au nombre et au contenu des champs d'enseignement ne peut survenir qu'après entente entre le syndicat et l'employeur.

NON RENGAGEMENT, MISE EN DISPONIBILITÉ ET MISE À PIED

9.20 Advenant la nécessité d'effectuer des mises à pied ou des mises en disponibilité, l'employeur procède de la façon décrite dans cet article.

9.21 Aucune mise à pied, aucune mise en disponibilité ne peut résulter de l'entrée en service d'une personne qui n'est pas couverte par l'unité d'accréditation.

9.22 En vertu de la clause 9.20 et sous réserve de la clause 9.21 et advenant la nécessité d'effectuer une réduction du nombre de professeurs, l'employeur procède de la façon suivante, en faisant parvenir au professeur et au syndicat un avis écrit au plus tard le 30 avril :

- a) Dès la réception dudit avis par le professeur concerné et le syndicat, l'employeur réunit le C.R.T. dans les cinq (5) jours ouvrables pour étudier les propositions des parties en vue de protéger l'emploi des professeurs en procédant d'abord à un réaménagement des tâches sous réserve des droits des professeurs prévus à la convention;
- b) Si le réaménagement des tâches n'a pas suffi à réduire le surnombre des professeurs dans le champ d'enseignement concerné, l'employeur ne rengage pas d'abord tout professeur non permanent dans ce même champ. Les professeurs, qui n'ont pas de contrat de remplacement, sont mis sur la liste de rappel pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois;
- c) Si le non-rengagement des professeurs non permanents n'a pas suffi à réduire le surnombre de professeurs dans le champ concerné, l'employeur procède à la mise en disponibilité des professeurs permanents, en commençant par celui qui est le moins ancien, selon la liste d'ancienneté, dans le champ concerné, à ancienneté égale, par celui qui a le moins d'expérience, à expérience égale, par celui qui a le moins de scolarité et à scolarité égale par tirage au sort ;
- d) le professeur ainsi mis en disponibilité supplante, s'il le désire, tout professeur d'ancienneté moindre que la sienne du champ auquel l'une de ses spécialités lui donne accès.

9.23 Le professeur qui désire renoncer au bénéfice de l'avis de mise en disponibilité prévu à la sous-clause 9.22 c) en informe l'employeur par écrit, au plus tard le 31 mai suivant. Le professeur met alors définitivement fin à son lien d'emploi et à toute obligation ultérieure de l'employeur à son égard sous réserve des clauses 20.09, 21.06 et 23.18

9.24 Le professeur mis en disponibilité demeure à l'emploi de l'employeur et est considéré aux fins de l'application de la rémunération comme en congé sans salaire.

Les prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.)

9.25 a) L'employeur devra soumettre le régime des P.S.C. au ministère de l'Emploi et du Développement social Canada dans un délai raisonnable. Toutefois, aucun professeur ne pourra subir de préjudices dus à un retard de la demande. Dans un tel cas, la responsabilité incomberait à l'employeur.

- b) Le régime a pour but de compléter les prestations d'assurance-emploi lors d'un arrêt de travail temporaire causé par une mise en disponibilité d'un professeur telle que définie à l'article 2 et selon les dispositions de la sous-clause 9.22 c).
- c) Le régime est administré et financé par l'employeur et la comptabilité des P.S.C. est distincte de celle des salaires.
- d) Le régime est en vigueur au moment de la signature de la présente convention.
- e) La durée des prestations est de cinquante-deux (52) semaines.
- f) Le professeur se voit verser :
 - 1. durant chacune des premières semaines de son année de mise en disponibilité, quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son salaire hebdomadaire de l'année en cours pour couvrir le délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi.
 - 2. pour chacune des semaines suivantes, une allocation égale à quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de son salaire hebdomadaire moins son taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi; cette allocation sera versée toutes les deux (2) semaines pour un maximum de vingt-six (26) versements et n'excédera pas un montant total de 14 105 \$
- g) Le professeur est tenu d'accepter une charge d'enseignement à temps partiel chez l'employeur pourvu qu'il ait les qualifications requises et pourvu que telle acceptation n'ait pas pour effet de l'exclure des bénéfices de l'assurance-emploi.
- h) Le professeur qui remplit une charge partielle d'enseignement au C.N.D. ou ailleurs continue de recevoir l'allocation à condition qu'il continue de recevoir des prestations d'assurance-emploi et que le total des montants reçus en allocation, salaire et assurance-emploi n'excède pas quatre-vingt-quinze pourcent (95%) du salaire auquel il aurait eu droit s'il était professeur à temps complet.
- i) Le professeur doit demander et recevoir des prestations d'assurance-emploi avant que l'allocation ne devienne payable.
- j) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée et des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu de cet article.
- k) Le professeur n'a aucun droit acquis à cette allocation, sauf aux périodes de chômage temporaire précisées dans cet article.
- l) L'employeur s'engage à fournir au ministère de l'Emploi et du Développement social Canada toutes modifications apportées au régime dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de ces modifications.

- m) Le professeur n'est pas tenu d'accepter une charge d'enseignement partielle ou une charge d'enseignement de remplacement ailleurs qu'au C.N.D. à moins que cela ne résulte en une exclusion en vertu de la loi et du règlement sur l'assurance-emploi.
 - n) Le professeur n'est pas tenu d'accepter une charge d'enseignement complète si la charge d'enseignement qui lui est offerte est située dans une institution d'enseignement éloignée de plus de cinquante (50) kilomètres du C.N.D. pourvu que cela soit conforme aux règles établis par le ministère de l'Emploi et du développement social Canada.
- 9.26 Le professeur mis en disponibilité et qui n'a pas rompu son lien d'emploi avec l'employeur et qui possède les qualifications normalement requises pour occuper un poste disponible doit reprendre le travail dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la réception d'un avis de rappel expédier à sa dernière adresse connue. Ce rappel doit s'effectuer selon l'ordre inverse du processus de mise en disponibilité établi à la sous-clause 9.22 c). Dans ce cas, le professeur continue de recevoir les versements prévus jusqu'à la date effective de son retour au travail, moment à partir duquel lui est appliqué l'article 20 de la convention. Ce rappel au travail annule le préavis de mise à pied ou l'avis de mise en disponibilité.
- 9.27 En plus, des avantages déjà écrits aux présentes, le professeur mis en disponibilité et qui n'a pas rompu son lien d'emploi bénéficie de la disposition suivante : son nom ainsi que son curriculum vitae sont transmis aux institutions membres de la Fédération des établissements d'enseignement privé (FEEP).
- 9.28 Le professeur mis en disponibilité et qui n'a pas rompu son lien d'emploi avec l'employeur est mis à pied, si, au 31 août de l'année d'engagement pendant laquelle il est mis en disponibilité, il n'a fait l'objet d'aucun rappel au travail de la part de l'employeur.
- 9.29 Le professeur mis à pied ou non rengagé en vertu de la sous-clause 9.22 b) bénéficie des dispositions suivantes :
- a) son nom ainsi que son curriculum vitae sont transmis aux institutions membres de la fédération des établissements d'enseignement privé (FEEP).
 - b) son nom est inscrit sur la liste de rappel de l'employeur durant une période de vingt-quatre (24) mois. Pendant cette période, le professeur mis à pied n'a pas droit à la rémunération prévue à la convention.
- 9.30 Nonobstant la clause 9.01 et après l'application de l'article 10, avant de procéder à tout nouvel engagement pour combler un poste vacant, lorsqu'il y a eu précédemment des non-rengagements de professeurs conformément à la sous-clause 9.22 b) ou des mises à pied de professeurs conformément à la clause 9.28, l'employeur rengage, selon l'ordre inverse du processus établi aux sous-clauses 9.22 b) et c), les professeurs inscrits sur la liste de rappel prévue à la sous-clause 9.29 b) compte tenu de la ou des spécialité(s) dudit

professeur telles que définie(s) à la clause 2.29. Les professeurs ainsi rappelés au travail reprennent les droits et privilèges qu'ils détenaient au moment de leur départ.

- 9.31 Aucune mise en disponibilité ni aucune mise à pied ne peuvent survenir directement ou indirectement à la suite de la cession de l'établissement à une corporation publique, semi-publique ou privée.
- 9.32 Advenant le cas où l'employeur ne puisse plus offrir à un professeur une tâche dans un champ d'enseignement auquel l'une de ses spécialités lui donnait accès, pour conserver un poste, le professeur doit, tout en occupant son ancienne et/ou sa nouvelle tâche et nonobstant la clause 2.29 c) s'engager à obtenir dans un délai raisonnable un certificat universitaire ou son équivalent dans la spécialité requise.

ARTICLE 10

MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

- 10.01 Lorsqu'il y a un poste vacant, l'employeur en informe les professeurs à son emploi par voie d'affichage d'une durée de sept (7) jours consécutifs. Aux mois de juillet et d'août, ainsi que pendant les vacances de Noël, l'employeur informe également les professeurs à son emploi par courrier expédié à la dernière adresse domiciliaire connue, trois (3) jours avant le début de l'affichage à l'institution et en tout temps, pour les professeurs apparaissant sur la liste de rappel. Une copie de cet affichage ainsi qu'une copie de la lettre circulaire, s'il y a lieu, est transmise au syndicat.
- 10.02 Le professeur a un délai de cinq (5) jours à la suite de la fin de l'affichage pour faire part par écrit de sa candidature audit poste. Une copie de sa candidature est transmise au syndicat par l'employeur. Si le poste vacant peut être comblé par un professeur, ne détenant pas un contrat de remplacement ou de suppléant, déjà au service de l'employeur et possédant les qualifications normalement requises, ce professeur a priorité sur tout autre professeur qui n'est pas encore au service de l'employeur.
- 10.03 Par voie d'affichage d'une durée de sept (7) jours consécutifs, l'employeur informe les professeurs du nom du candidat qui obtient le poste. Une copie de cette nomination est transmise au syndicat.
- 10.04 Le professeur qui obtient le poste selon les dispositions de la clause 10.02 est affecté à ce nouveau poste au début de l'année scolaire subséquente ou à une date antérieure déterminée par l'employeur. Dans l'intervalle, l'employeur peut combler le poste selon les dispositions de la clause 9.06 ou selon la clause 2.10.

ARTICLE 11

CESSION OU MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'INSTITUTION - FERMETURE

- 11.01 Si l'employeur projette d'opérer un transfert de responsabilités administratives et /ou pédagogiques ou une cession ou un transfert de son établissement scolaire à une corporation publique, semi-publique ou privée ou s'il procède à une modification de ses structures fondamentales d'enseignement entraînant la fermeture d'un niveau ou plus, les problèmes qu'un tel transfert, cession ou modification peuvent soulever pour les professeurs sont obligatoirement discutés au C.R.T. et celui-ci voit à recommander des mesures propres à régler ces problèmes, en tenant compte des circonstances. Le C.R.T. doit être avisé de telles éventualités au moins trois (3) mois avant la signature de tout accord ou avant que de nouvelles dispositions prennent effet.
- 11.02 Si, après étude par le C.R.T., l'employeur prend la décision de se départir de son établissement scolaire par vente, cession ou autre transaction avec une corporation scolaire publique, semi-publique ou privée, une nouvelle corporation ou coopérative formée, dans l'intervalle, par le groupe des professeurs, peut alors faire une offre que l'employeur analyse en priorité.
- 11.03 Dans le cas où la transaction s'effectue avec une corporation scolaire d'ordre collégial ou secondaire autre que celle éventuellement formée par le groupe des professeurs, l'employeur s'engage à prendre entente avec le nouvel employeur pour que celui-ci reconnaisse l'unité d'accréditation et s'engage à maintenir en vigueur la convention collective. Il est entendu que ces dispositions constituent des conditions essentielles à ladite transaction.
- 11.04 Dans le cas de fermeture de l'institution, l'employeur et le syndicat participent sans délai à la constitution d'un comité de placement des professeurs ainsi mis à pied.

ARTICLE 12

MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un professeur pour raison disciplinaire, il doit le prévenir dans un délai raisonnable, par écrit et lui mentionner le(les) motif(s) de la convocation, afin de lui permettre de se faire accompagner par un représentant du syndicat, s'il le désire.
- 12.02 Toute décision de mesures disciplinaires doit émaner de la direction générale ou de la direction des services pédagogiques et être communiquée avec ses motifs, par écrit, au professeur et au syndicat.
- 12.03 Si un professeur commet une offense qui, par sa nature, nécessite une intervention immédiate, l'employeur le suspend temporairement par avis écrit.

Dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de cet avis, le professeur ou le syndicat peut convoquer le C.R.T. pour discuter de cette mesure disciplinaire. Dans ce même délai, le professeur peut démissionner, s'il le désire.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion du C.R.T. ou dans les cinq (5) jours de l'expiration du délai prévu pour la convocation du C.R.T., si une telle convocation n'est pas effectuée, l'employeur indique au professeur la mesure disciplinaire imposée ou l'informe qu'il n'a pas l'intention d'en imposer.

- 12.04 Sauf les cas prévus à la clause 12.03, aucune sanction ne peut être imposée à un professeur sans que deux (2) avertissements écrits, pour un même motif, ne lui aient été adressés durant une même année scolaire. Le délai entre les deux (2) avis doit être suffisant pour permettre au professeur de rectifier la situation. Le professeur peut alors faire part de ses remarques dans un document daté et signé que l'employeur verse à son dossier.
- 12.05 Sauf pour les cas de nature criminelle, d'agression physique, ou de langage et/ou de comportement à connotation sexuelle, toute mesure disciplinaire contre un professeur sera retirée après douze (12) mois de sa date d'exécution, à moins que des offenses additionnelles similaires n'aient été commises par le professeur durant cette période. Dans ce dernier cas, les mesures disciplinaires sont retirées du dossier douze (12) mois après la dernière offense.
- 12.06 Le professeur a droit de consulter son dossier, accompagné ou non d'un représentant du syndicat, en présence de l'employeur.
- 12.07 Dans tous les cas prévus au présent article, le professeur peut recourir à la procédure de griefs.

ARTICLE 13

AVANTAGES SOCIAUX

- 13.01 L'employeur contribue au régime d'assurances collectives des professeurs pour un montant correspondant à 60 % du coût des primes du module B de l'assurance maladie et de l'Option 1 pour l'assurance dentaire. Ce montant s'ajoute aux primes d'assurances retenues à la source pour défrayer les coûts du régime en ce qui a trait aux soins dentaires et soins médicaux, selon les modalités suivantes :
- a) le 1^{er} janvier de chaque année scolaire, le syndicat fait connaître à l'employeur le coût des primes pour l'année scolaire suivante;
 - b) l'employeur déduira aussi à chaque période de paie, pour chaque professeur participant, les primes relatives à l'assurance vie et à l'assurance salaire;
 - c) en aucun temps la participation de l'employé ne devra être inférieure au total des primes d'assurance vie et d'assurance salaire.
- 13.02 L'assurance-invalidité de longue et de courte durée est une condition d'emploi, dont la prime est entièrement assumée par le professeur à temps complet ou à temps partiel. De plus, à défaut du professeur de maintenir son adhésion et sa participation au plan d'assurance collective et/ou d'assurance-invalidité, le professeur ne peut avoir droit aux avantages prévus à la clause 13.01.
- 13.03 Le contenu des plans d'assurances, de même que le choix de l'assureur, appartient au syndicat. L'administration des plans d'assurances, la facturation et le règlement des réclamations ne relèvent pas de l'employeur.
- 13.04 L'employeur s'engage à déduire de chaque paie en tranches égales la part de la prime des professeurs participant aux plans d'assurances collectives et il fait parvenir mensuellement à la compagnie d'assurances désignée le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'employeur.
- 13.05 Le syndicat doit remettre à l'employeur une copie des contrats d'assurance ainsi qu'un relevé indiquant le montant des primes à être versé pour chaque professeur dès que le montant des primes est connu.
- 13.06 Le syndicat s'engage à maintenir un délai de carence pour l'assurance-invalidité de longue et de courte durée inférieur à 21 jours ouvrables.

ARTICLE 14

CONGÉS DE MALADIE

- 14.01 Tout professeur à temps complet ou à temps partiel qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement conformément aux dispositions du présent article.
- 14.02
- a) Pour bénéficier du présent article, le professeur à temps complet ou à temps partiel informe l'employeur de la cause de son absence le plus tôt possible.
 - b) Normalement pour toute absence, l'employeur accepte une déclaration écrite du professeur établissant la cause de l'absence.
 - c) Cependant en cas de doute raisonnable, l'employeur peut exiger que le professeur produise un certificat médical ou une autre preuve attestant la cause de l'absence.
 - d) l'employeur accepte de rembourser, sur production de facture, les frais administratifs qui pourraient être demandés au professeur à l'occasion de l'obtention du certificat médical.
- 14.03
- a) Lors de sa première année d'engagement, le professeur à temps complet dont les périodes d'enseignement sont de 60 minutes se voit allouer une banque totale de 73 unités (périodes) dont les 17 premières unités sont monnayables au 30 juin de cette année si elles ne sont pas utilisées; les 56 autres ne sont pas monnayables. Si ce professeur à temps complet est embauché en cours d'année, sa banque de 73 unités sera calculée au prorata du nombre de mois d'emploi. Le calcul des unités monnayables se fait de la même façon.
 - b) Lors de sa première année d'engagement, le professeur à temps complet dont les périodes d'enseignement sont de 50 minutes se voit allouer une banque totale de 88 unités (périodes) dont les 20 premières unités sont monnayables au 30 juin de cette année si elles ne sont pas utilisées; les 68 autres ne sont pas monnayables. Si ce professeur à temps complet est embauché en cours d'année, sa banque de 88 unités sera calculée au prorata du nombre de mois d'emploi. Le calcul des unités monnayables se fait de la même façon.
- 14.04
- a) Lors de sa deuxième année d'engagement et lors des années subséquentes, le professeur à temps complet dont les périodes d'enseignement sont de 60 minutes a droit, pour les 10 mois de l'année scolaire, à un crédit de 34 unités par année. Les 17 premières unités sont monnayables au 30 juin de chaque année si elles ne sont pas utilisées. Les 17 autres ne sont pas monnayables.

- b) Lors de sa deuxième année d'engagement et lors des années subséquentes, le professeur à temps complet dont les périodes d'enseignement sont de 50 minutes à droit, pour les 10 mois de l'année scolaire, à un crédit de 40 unités par année. Les 20 premières unités sont monnayables au 30 juin de chaque année si elles ne sont pas utilisées. Les 20 autres ne sont pas monnayables.
- c) Pour les professeurs en situation de surtâche, le nombre d'unités créditées sera majoré en fonction des valeurs suivantes :

- pour les professeurs dispensant des cours de 60 minutes :

NOMBRE DE PÉRIODES INCLUANT LA SURTÂCHE	VALEUR EN UNITÉS
20,5	35
21,0	35
21,5	36
22,0	37
22,5	38
23,0	39
23,5	40
24,0	41

- Pour les professeurs dispensant des cours de 50 minutes :

NOMBRE DE PÉRIODES INCLUANT LA SURTÂCHE	VALEUR EN UNITÉS
24,5	41
25,0	42
25,5	43
26,0	44

14.05 Les absences des professeurs lors des journées au cours desquelles il n'y a pas de cours sont calculées en fonction des valeurs suivantes :

- a) les journées pédagogiques, les journées « 0 » et les journées d'examens en juin comptent pour 3,3 unités; dans ces trois cas, une absence d'une demi-journée correspond à 1,7 unité.
- b) les journées de rencontres avec les parents se divisent en 3 parties (matinée, après-midi et soirée) qui correspondent à 1,7 unité chacune. La durée totale de l'absence est obtenue en additionnant le nombre de parties manquées par le professeur lors des rencontres de parents inscrites au calendrier.

14.06 Le professeur à temps partiel a droit, à titre de congé de maladie, au crédit prévu aux clauses 14.03 et 14.04, mais au prorata de sa charge d'enseignement.

- 14.07 D'une année à l'autre, les unités créditées en vertu des clauses 14.03, 14.04 et 14.06 et non utilisées sont accumulées dans une réserve ou une caisse de maladie, jusqu'à concurrence d'un maximum de 214 unités, pour les professeurs à temps complet dont les périodes d'enseignement sont de 60 minutes, et de 252 unités pour les professeurs à temps complet dont les périodes d'enseignement sont de 50 minutes. Ces unités ne sont pas remboursables.
- 14.08 Au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, le professeur signifie à l'employeur son intention de se prévaloir des dispositions de la clause 14.07. Au plus tard le 5 juillet l'employeur verse, s'il y a lieu, le montant des journées monnayables.
- 14.09 Au plus tard le 30 juin de chaque année, l'employeur fait connaître au professeur l'état de sa réserve de congés de maladie.
- 14.10 Advenant l'invalidité d'un professeur, le professeur accepte que les congés de maladie ne soient utilisés que jusqu'à ce que s'appliquent les dispositions d'assurance-invalidité permettant une prestation. La présente ne constitue pas une politique de continuation de salaire au sens de l'assurance invalidité.
- 14.11 a) À son retour d'un congé de maladie, à l'intérieur de la durée d'une même année scolaire, le professeur reprend le poste qui était le sien à son départ et conserve les droits et privilèges prévus à la convention.
- b) Si le retour d'un congé de maladie survient durant l'année scolaire qui suit ou les années scolaires qui suivent l'année scolaire de son départ, le professeur reprend le poste qui était le sien à son départ ou, à défaut, un poste équivalent et conserve les droits et les privilèges prévus à la convention.

ARTICLE 15

DROITS PARENTAUX

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 15.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article n'a pas pour effet de conférer à un professeur un avantage monétaire ou non monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 15.02 Les indemnités de congé de maternité prévue à la section « CONGÉ DE MATERNITÉ » ci-dessous sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations du régime québécois d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.
- 15.03 Aux fins de l'application du présent article, l'expression « conjointe ou conjoint » est celle définie à la clause 2.13.
- 15.04 Le traitement et les indemnités de départ ne sont augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance parentale.
- 15.05 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 15.06 a) La professeure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une semaines qui, sous réserve de la clause 15.08, doivent être consécutives.
- b) La professeure qui devient enceinte lorsqu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités prévues aux clauses 15.10 et 15.11 selon le cas.
- c) Le professeur dont la conjointe est décédée se voit transférer ce qui reste des vingt et une semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y rattachés.
- d) La professeure qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 15.10 et 15.11.

15.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement.

15.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la professeure peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La professeure dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

15.09 Pour obtenir le congé de maternité, la professeure doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical 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 la professeure doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la professeure est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

15.10 **Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale**

a) La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime québécois d'assurance parentale, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 15.13 :

1. Durant les 21 semaines de congé de maternité où la professeure reçoit des prestations d'assurance parentale, l'employeur verse à la professeure une indemnité complémentaire calculée comme suit :

Le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 20.01 qui aurait été reçu par la professeure si elle avait été au travail réduit du montant de la prestation d'assurance parentale reçue pour chaque période, et réduit également de sept (7) pour cent² de 1/260 du traitement annuel pour chaque jour de travail prévu durant ces semaines; cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance parentale qu'une professeure a droit de recevoir sans tenir

¹ La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² Sept (7) pourcent : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la professeure est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi équivalent en moyenne à sept pour cent de son traitement.

compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance parentale.

Cependant, lorsque la professeure travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) pour cent du traitement de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base versé par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professeure produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse le Régime québécois d'assurance parentale.

De plus, si le Régime québécois d'assurance parentale réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance parentale auquel la professeure aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance parentale avant son congé de maternité, la professeure continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par le Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité complémentaire prévue au présent sous-paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance parentale.

15.11 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

La professeure exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la professeure à temps plein qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines.

De même, la professeure à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines.

15.12 Pour les cas prévus aux clauses 15.10 et 15.11

- a) Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professeure est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la professeure admissible à l'assurance parentale, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont

considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le RQAP à l'employeur au moyen d'un relevé officiel.

- c) l'indemnité de congé de maternité qui est versée à la professeure non rengagée prend fin à compter de la fin de son contrat.

Dans le cas où cette professeure non rengagée pour surplus de personnel est rengagée par son employeur, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son rengagement.

Dans ce cas les semaines pour lesquelles la professeure a reçu l'indemnité de congé de maternité avant son non-rengagement ainsi que les semaines comprises entre son non-rengagement et son rengagement sont déduites du nombre de vingt et un (21) ou douze (12) semaines auxquelles elle a droit en vertu des clauses 15.10 ou 15.11, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui restent par application de ces clauses.

Cette professeure n'a pas droit au report de sept (7) semaines de vacances prévu à la clause 15.13.

- d) Le traitement de base de la professeure à temps partiel est établi en vertu de la clause 20.02.

15.13 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 15.15, la professeure bénéficie à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

La professeure peut reporter au maximum 7 semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle en avise par écrit l'employeur. À moins d'entente différente avec l'employeur, le maximum de 7 semaines se situe immédiatement après le congé de maternité. Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant ces 7 semaines de vacances reportées. Lorsque ce congé de sept (7) semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des sept (7) semaines.

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

- 15.14 Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à une extension 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.

La professeure peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

- 15.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-et-une semaines. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

La professeure à qui l'employeur a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessous doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 15.26.

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

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

CONGÉ SPÉCIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

15.18 Affectation provisoire et congé spécial

- a) La professeure peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou si elle y consent, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

1. elle est enceinte et des conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
 2. ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- b) La professeure doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

- c) La professeure ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.
- d) Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la professeure a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la professeure enceinte, à la date de son accouchement et pour la professeure qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.
- e) Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la professeure est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.
- f) Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la professeure une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix (10) pour cent du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la professeure exerce son droit d'en appeler de la décision de la CSST, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du bureau de révision de la CSST ne soit rendue.

15.19 **Autres congés spéciaux**

La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat

médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

- b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
 - c) Pour les visites reliées à la grossesse chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical. Pour ces visites, la professeure bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours qui peuvent être pris par demi-journée.
- 15.20 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la professeure bénéficie des avantages prévus par la clause 15.13 et à la clause 15.17, à la condition qu'elle y ait normalement droit. La professeure visée à l'un des alinéas a),b) et c) de la clause 15.19 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cadre de l'alinéa c) de la clause 15.19, la professeure doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours qui y sont prévus.

AUTRES CONGÉ PARENTAUX

CONGÉ DE PATERNITÉ

15.21 a) Congé de naissance:

Le professeur dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Le professeur doit aviser le Collège de son absence le plus tôt possible.

b) Congé de paternité:

Le professeur dont la conjointe accouche a droit également à un congé de paternité de trois (3) ou cinq (5) semaines, selon l'option de congé de maternité retenue par sa conjointe au Régime québécois d'assurance-parentale (régime de base ou régime particulier). Sous réserve des paragraphes 3 et 4, ce congé doit être continu et se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine qui suit la naissance de l'enfant.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au

travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

Pendant les trois ou les cinq semaines du congé de paternité prévu à la clause 15.21 b), le professeur reçoit une indemnité égale à la différence entre le traitement qu'il recevrait s'il était au travail et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande en vertu du RQAP. Dans l'éventualité où une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP suite à une modification des informations fournies par le Collège, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Le professeur doit se présenter au travail à l'expiration de son congé à moins que celui-ci ne soit prolongé en vertu de l'une des dispositions de la présente convention.

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

1. Lorsque son enfant est hospitalisé, le professeur peut suspendre son congé de paternité, après entente avec le Collège en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
2. Sur demande du professeur, le congé de paternité peut être fractionné en semaine si son enfant est hospitalisé ou si le professeur doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

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

Durant une telle suspension, le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation.

3. Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 1 et 2 de la présente clause, le Collège verse au professeur l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir en vertu du paragraphe b) de la présente clause.
4. Le professeur qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état

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

Durant cette prolongation le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation.

5. Le professeur qui prend l'un des congés prévus aux paragraphes a) ou b) bénéficie des avantages prévus à la clause 15.13, à l'exception du report des semaines de vacances, à la condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 15.17.

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

15.22 a) Congé d'adoption de 5 jours

Le professeur a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe. Ce congé peut être fractionné en journées et ne peut être pris après le 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. Le professeur doit aviser le Collège de son absence le plus tôt possible.

b) Congé d'une durée maximale de 5 semaines

Le professeur qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve de l'alinéa c) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour obtenir ce congé d'adoption, le professeur doit donner un préavis écrit au Collège au moins trois semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit indiquer la date de début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du professeur est requise auprès de l'enfant nouvellement adopté.

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

Pendant les cinq semaines du congé d'adoption prévu au premier paragraphe de la clause 15.22 b), le professeur reçoit une indemnité égale à la différence entre le traitement qu'il recevrait s'il était au travail et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande en vertu du RQAP. Dans l'éventualité où une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP suite à une modification des informations fournies par le Collège, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

15.23 **Suspension ou fractionnement du congé d'adoption**

Lorsque son enfant est hospitalisé, le professeur peut suspendre son congé d'adoption, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé d'adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant.

15.24 **Retour de congé**

Au retour du congé d'adoption, le professeur reprend sa charge d'enseignement. Dans l'éventualité où cette charge d'enseignement aurait été abolie, le professeur a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail.

Le professeur doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption à moins de prolonger le congé d'adoption de la manière prévue à la clause 15.27.

15.25 **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

Le professeur qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, obtient à cette fin, sur demande écrite présentée au Collège au moins trois semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, ce congé sans traitement pourra être transformé en congé pour adoption selon les dispositions de l'article 15.22, à la demande du professeur.

15.26 **Dispositions spéciales**

Le professeur qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption prévu à la clause 15.22 b), a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours de travail dont seuls les deux premiers sont rémunérés.

CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

15.27 La professeure qui désire prolonger son congé de maternité, le professeur qui désire prolonger son congé de paternité et le professeur qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie de l'une des cinq (5) options ci-après énumérées et ce, aux conditions y stipulées :

- a) un congé à temps plein sans traitement;
 1. jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, s'il en fait la demande;
 2. pour l'année scolaire complète suivante si le professeur a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 1 précédent, s'il en fait la demande;
 3. pour une seconde année scolaire complète si le professeur a bénéficié du congé prévu au sous-alinéa 2 précédent, s'il en fait la demande.

ou

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

ou

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

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

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

ou

- d) Un congé partiel sans traitement; à moins d'entente différente entre l'employeur et le professeur, les modalités suivantes s'appliquent :

1. Le congé débute entre le 31 décembre et le 1^{er} juillet :
 - Jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, le professeur a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;

- Pour l'année de travail complète suivante, le professeur a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par l'employeur;
- Pour une seconde année de travail complète, le professeur a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète.

2. Le congé débute entre le 30 juin et le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire :

- Pour l'année de travail complète suivante, le professeur a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par l'employeur;
- Pour une seconde année de travail complète, le professeur a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète.

3. Le congé débute entre le 1^{er} jour de travail de l'année scolaire et le 1^{er} janvier :

- Jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, le professeur a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;
- Pour l'année de travail complète suivante, le professeur a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par l'employeur;
- Pour une seconde année de travail complète, le professeur a droit à un congé à temps plein sans traitement.

- e) Les congés prévus aux alinéas a), b) et d) doivent suivre immédiatement les congés de maternité, de paternité ou d'adoption.
- f) Le changement de l'une des options prévues à l'alinéa a), c) ou d) à une autre de ces trois (3) options est possible une seule fois, aux conditions suivantes :
- Le changement est effectif au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1^{er} juin précédent;
 - Il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé.

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

- 15.28 Au cours du congé sans traitement pour une partie d'année ou du congé partiel sans traitement, le professeur accumule son ancienneté. Il accumule également son expérience pour une durée maximale de deux ans; après cette période, il conserve son expérience, sans l'accumuler. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant sa part des primes, la part de l'employeur étant maintenue dans le cadre de l'application de l'article 13.01 tant que le professeur reçoit des prestations du RQAP. Au-delà de cette échéance, le professeur qui prolonge son congé sans traitement peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables en en faisant la demande et en versant la totalité des primes.

À son retour, le professeur est réintégré dans ses fonctions conformément aux dispositions de la convention.

- 15.29 Malgré l'alinéa e) de la clause 15.27, lorsque la professeure prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après son congé de maternité, le congé sans traitement, le congé sans traitement pour une partie d'année ou le congé partiel sans traitement doit suivre immédiatement la période du report des vacances.

CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ PARENTALES OU FAMILIALES

- 15.30 a) Un congé sans traitement pour une partie d'année d'une durée maximale d'un an est accordé au professeur dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence. L'aménagement de ce congé est fait conformément à l'alinéa c) de la clause 15.27.
- b) Au lieu de se prévaloir de ce congé, le professeur peut obtenir un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans traitement d'une année scolaire complète. L'aménagement du congé partiel sans traitement est fait conformément à l'alinéa d) de la clause 15.27.
- c) Un professeur peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, ou de l'un de ses grands-parents. Ce

congé peut être fractionné en journées et une journée peut aussi être fractionnée en périodes.

- d) Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle des congés de maladie du professeur et, à défaut, ces absences sont sans traitement.
- e) Dans tous les cas, le professeur doit fournir la preuve justifiant une telle absence.

DISPOSITIONS DIVERSES

- 15.31 a) Les congés pour adoption visés aux clauses 15.22 et 15.25 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.
- b)
- 1. Les congés à temps plein prévus aux alinéas a) et b) de la clause 15.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance;
 - 2. Le congé sans traitement prévu à l'alinéa c) de la clause 15.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance et prévoit l'aménagement du congé pour la première année. L'aménagement du congé de la seconde année doit avoir été précisé par écrit au moins trois (3) mois avant le début de cette nouvelle année;
 - 3. Dans le cas des congés prévus aux alinéas b) et c) de la clause 15.27, la demande doit préciser la date de retour au travail;
 - 4. Le congé sans traitement prévu à l'alinéa c) de la clause 15.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux semaines à l'avance;
 - 5. Le congé partiel sans traitement prévu à l'alinéa d) de la clause 15.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} juin précédent.
- c) Le congé sans traitement pour une partie d'année prévu au paragraphe a) de la clause 15.30 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Les congés pour responsabilités parentales prévus au paragraphe b) de la clause 15.30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée avant le 1^{er} juin précédent.

- 15.32 L'employeur doit faire parvenir au professeur, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

Le professeur à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de ce congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 15.27.

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

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

Le professeur qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu de l'alinéa a) ou d) de la clause 15.27 ne peut le faire que pour des raisons exceptionnelles et avec l'accord de l'employeur. L'employeur et le syndicat peuvent convenir des modalités d'un tel retour.

Le professeur qui veut mettre fin avant la date prévue à son congé accordé en vertu de l'alinéa b) de la clause 15.27 doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour.

Le professeur qui veut mettre fin à son congé sans traitement pour une partie d'année avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (3) jours avant son retour.

- 15.34 Le professeur qui prend le congé de paternité prévu à la clause 15.21 ou le professeur qui prend le congé pour l'adoption prévu à la clause 15.22 ou 15.25 de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 15.13, à l'exception du report des semaines de vacances, à condition qu'il y ait normalement droit, et à la clause 15.17.

- 15.35 La professeure a le droit de démissionner pour cause de maternité et ce, sans pénalité pour bris de contrat.

L'employeur déduit du traitement de la professeure non admissible à l'une ou l'autre des indemnités de congé de maternité prévues aux clauses 15.10 et 15.11, 1/260 de son traitement annuel par journée ouvrable où elle est absente de son travail aux fins de maternité et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-et-une (21) semaines consécutives.

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

- 15.37 S'il est établi devant l'arbitre qu'une professeure en période de probation s'est prévalué d'un congé de maternité ou d'un congé prévu à la clause 15.27 et que l'employeur a mis fin à son emploi, l'employeur doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé prévu à la clause 15.27.

15.38 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime des droits parentaux.

ARTICLE 16

CONGÉS SPÉCIAUX

- 16.01 Le professeur a droit à une autorisation d'absence sans perte de salaire dans les cas et pour le nombre de jours ouvrables indiqués ci-après :
- a) le mariage du professeur : sept (7) jours, dont le jour du mariage, à condition de donner à l'employeur au moins cinq (5) jours de préavis;
 - b) le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une sœur du professeur : le jour du mariage;
 - c) le décès du conjoint du professeur : six (6) jours consécutifs et le jour des funérailles ou ce qui en tient lieu à compter de la connaissance du fait;
 - d) le décès d'un enfant du professeur ou de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit : six (6) jours consécutifs et le jour des funérailles ou ce qui en tient lieu à compter de la connaissance du fait;
 - e) le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du professeur : cinq (5) jours consécutifs et le jour des funérailles ou ce qui en tient lieu à compter de la connaissance du fait;
 - f) le décès du beau-père, de la belle-mère, du demi-frère, de la demi-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère du professeur, le décès d'un gendre, d'une bru, d'un petit-fils ou d'une petite-fille du professeur : trois (3) jours consécutifs et le jour des funérailles ou ce qui en tient lieu à compter de la connaissance du fait;
 - g) lorsque le professeur change de domicile : le jour du déménagement; cependant, un professeur n'a pas droit à ce titre à plus d'un jour par année d'engagement;
 - h) un maximum par année d'engagement de trois (3) jours pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige un professeur à s'absenter de son travail.
 - i) la prise d'habit, l'ordination, les vœux perpétuels de son enfant, de son frère, de sa sœur : le jour de l'événement;
 - j) dans une cause matrimoniale où il est partie : jusqu'à un maximum de trois (3) jours;
 - k) à l'occasion des procédures en vue de l'obtention de la citoyenneté canadienne, le professeur concerné bénéficie d'un (1) jour.

Dans les cas visés aux sous-paragraphes b), e) f), i) et k) ci-dessus, si l'événement a lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du lieu du domicile du professeur, celui-ci a droit à un jour additionnel.

- 16.02 Le professeur appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties ne subit aucune perte de salaire.
- 16.03 Dans tous les cas, le professeur doit prévenir la direction et, à la demande de l'employeur, produire, dans la mesure du possible, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 16.04 L'employeur peut accorder à un professeur qui en fait la demande une autorisation d'absence sans perte de salaire.
- 16.05 Durant l'année scolaire, le professeur a droit aux congés établis par l'employeur pour les élèves. De tels congés ne doivent toutefois pas empêcher un professeur de fournir le travail autre que la prestation de cours, selon les exigences de sa charge professionnelle.
- 16.06 Sur avis écrit, tout professeur permanent ayant au moins (5) ans d'ancienneté peut obtenir, s'il le désire, un congé sans salaire pour l'année d'engagement suivante.
 - a) Un tel avis doit être donné à l'employeur avant, ou au plus tard, le 1^{er} mars.
 - b) Tout congé prévu au présent article ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'engagement. Cependant, pour continuer à bénéficier d'avantages découlant d'assurances collectives et d'autres bénéfices issus de plans de groupe y compris le régime de retraite, le professeur doit en assumer le coût total et il faut entre autres que cela soit conforme aux conditions des polices maîtresses et des régimes de retraite.
 - c) Tout professeur qui bénéficie d'un tel congé doit informer l'employeur de l'intention de son retour avant ou au plus tard le 1^{er} mars de son année de congé. Le professeur reprend le poste qu'il détenait avant l'obtention d'un tel congé ou, à défaut, un poste équivalent.
 - d) Sous réserve de la clause 16.06 f), le professeur peut prolonger son congé pour une deuxième année. Il doit aviser l'employeur au plus tard le 1^{er} mars.
 - e) Toutefois, au retour d'un tel congé, tout professeur devra avoir assumé cinq (5) années d'engagement avant de se prévaloir à nouveau de cette clause.

- f) L'employeur limite annuellement ces congés à un (1) professeur par quatre (4) professeurs dans chaque champ d'enseignement. Toutefois dans le cas de champs comprenant moins de quatre professeurs, la limite annuelle est fixée à un (1) professeur par champ.
- 16.07 Le professeur permanent n'ayant pas cinq (5) ans d'ancienneté peut bénéficier d'un congé sans salaire après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur. Les modalités de ce congé sont les mêmes qu'aux sous-clauses 16.06 b) et c).
- 16.08 Le professeur a droit, pour des raisons personnelles, à une absence d'une (1) journée par année, pouvant être fractionnée en deux demi-journées, la période de dîner à l'horaire du professeur étant considérée comme celle qui sépare les deux demi-journées. La prise de ce jour ou de ces deux demi-journées peut s'effectuer chaque jour de l'année à l'exception du jour précédant et du jour suivant la période de congés du temps des fêtes, de la semaine de relâche et de la semaine de Pâques si ces jours sont inscrits au calendrier scolaire comme des jours d'activités normales avec présence d'élèves.

ARTICLE 17

CHARGE PUBLIQUE ENSEIGNEMENT À L'ÉTRANGER POSTE DE CADRE CHEZ L'EMPLOYEUR

- 17.01 Le professeur qui est candidat à la fonction de député fédéral, de député provincial, de maire, de conseiller municipal, de commissaire ou de syndic d'écoles a le droit, après en avoir informé par écrit l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans salaire, si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature. Le professeur doit retourner à son travail dans un délai de huit (8) jours après la tenue du scrutin.
- 17.02 Si le professeur est appelé à remplir une des fonctions ci-haut mentionnées ou s'il les remplit effectivement, et qu'alors les devoirs de cette fonction portent préjudice à sa charge professionnelle dans l'institution, l'employeur et le professeur concerné peuvent convenir de modalités permettant à ce dernier de poursuivre son enseignement ou même de prendre congé sans traitement si nécessaire.
- 17.03 Le professeur en congé sans traitement pour l'exercice d'une charge publique peut continuer sa participation à tout régime d'assurance collective, à condition d'en acquitter chaque mois la prime entière.
- 17.04 a) Si le professeur en congé en vertu de la clause 17.02 démissionne de la charge publique, ne sollicite pas un second mandat ou subit la défaite en brigant de nouveau les suffrages, il doit, dans un délai de trente (30) jours après la démission, la fin du premier mandat ou la défaite, aviser par écrit l'employeur de son intention de retourner ou non au travail. À défaut de donner un tel avis, le professeur est présumé démissionnaire.
- b) Le professeur peut reprendre son poste ou, à défaut, un poste équivalent si son congé ne dépasse pas quatre (4) années consécutives. Après ce délai, il reprend un poste vacant, dans un champ d'enseignement auquel l'une de ses spécialités lui donne accès, ou dès qu'il s'en présente un, sous réserve de la clause 9.30.
- 17.05 Lorsque le professeur entreprend un second mandat, il conserve son ancienneté sans l'accumuler.
- 17.06 Le professeur qui désire aller enseigner à l'étranger sous forme d'aide aux pays émergents obtient de l'employeur un congé sans traitement pour une période ne dépassant pas deux (2) années consécutives. Il peut bénéficier de tout régime d'assurance collective, à condition d'en acquitter chaque mois la prime entière.
- 17.07 À l'expiration de son congé sans traitement prévu à la clause 17.06, le professeur peut reprendre son poste ou, à défaut, un poste équivalent.

- 17.08 Si à la suite d'une entente approuvée par le ministère de l'Éducation entre un professeur, l'employeur, le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement du Québec, ce professeur accepte d'enseigner à l'extérieur du Québec, il est considéré à l'emploi de l'institution pendant la durée d'un tel congé n'excédant pas deux (2) ans. Il continue à bénéficier des avantages découlant de la convention collective et demeure assujetti au régime syndical et aux déductions de cotisations syndicales. La date du retour en fonction doit être fixée au moment du départ du professeur.
- 17.09 À son retour, le professeur en congé en vertu de la clause 17.08 est immédiatement affecté à son poste ou, à défaut un poste équivalent ou, le cas échéant, à celui qui avait été prévu pour lui, au moment de son départ.
- Cependant, le professeur est considéré comme démissionnaire s'il néglige de confirmer deux (2) mois à l'avance qu'il désire reprendre son poste.
- 17.10 Une professeur permanent qui obtient un poste de cadre chez l'employeur a droit à un congé de sa charge professionnelle pour une période ne dépassant pas deux (2) années consécutives.
- 17.11 À son retour du congé accordé en vertu de la clause 17.10, le professeur est affecté au poste qui était le sien à son départ ou, à défaut un poste équivalent.

ARTICLE 18

MODIFICATION AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

- 18.01 Lorsque le syndicat ou un ou plusieurs professeurs se croient lésés par une décision de l'employeur qui modifie les conditions de travail autres que celles prévues par la convention, le syndicat, ce ou ces professeurs peut(vent) formuler un grief, si cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 19

CHARGE PROFESSIONNELLE

19.01 La charge professionnelle inclut, en plus de la préparation et de la prestation d'enseignement, la préparation et la correction des contrôles et des examens périodiques en vue d'évaluer les élèves, l'encadrement des élèves aux périodes d'enseignement, le contrôle des absences et des retards des élèves, les entrevues avec les élèves aux heures normales de travail, la récupération, la participation aux réunions et aux journées pédagogiques, la préparation de syllabus et les réunions de parents dont le nombre est fixé à une soirée en début d'année scolaire, deux soirées et une journée à la suite de la publication du bulletin de la première étape et une soirée à la suite de la publication du bulletin de la deuxième étape.

Nonobstant ce qui précède, l'employeur convient que tout matériel pédagogique produit par le professeur, sous quelque forme que ce soit, ne peut être utilisé qu'avec l'accord du professeur concerné.

19.02 L'employeur informe le professeur de sa prestation d'enseignement, dans les limites de ses possibilités, au plus tard le premier (1^{er}) juin en ce qui concerne la (les) matières enseignée(s) et au plus tard le trente (30) septembre en ce qui concerne le détail des autres activités composant sa charge complémentaire, sans préjudice d'une possible réorganisation des cours et d'une nouvelle répartition des tâches qui se fait alors à la suite d'une consultation au C.R.T.

19.03 Avant d'offrir à tout professeur, selon la liste d'ancienneté, une tâche dans sa spécialité telle que définie à la clause 2.29, l'employeur procède ainsi :

- a) Il prépare et soumet aux professeurs de chaque groupe-matière(s) un tableau de tâches d'enseignement disponibles pour chacune des matières.
- b) Les professeurs, après concertation, présentent à l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt de ce tableau un plan d'affectation par matière qui exprime le choix de chacun des professeurs.
- c) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation de ce plan d'affectation, l'employeur offre à chacun des professeurs une tâche dans sa spécialité qui respecte, dans la mesure du possible, le choix exprimé par chacun de ces professeurs.

19.04 À moins d'obtenir de l'employeur une autorisation écrite préalable, valide pour une période déterminée, tout professeur à temps complet s'engage à fournir un travail exclusif à la corporation pendant les heures normales d'activités professionnelles de la Corporation (ces heures normales n'excédant pas, pour un professeur, huit (8) heures consécutives).

- 19.05 a) La charge d'enseignement maximale d'un professeur à temps complet est de vingt (20) périodes d'enseignement de soixante (60) minutes ou l'équivalent par cycle de six (6) jours, soit 1200 minutes.
- b) La charge complémentaire pour un professeur à temps complet est de cent vingt (120) minutes, par cycle de six (6) jours, et comprend les activités suivantes :
1. Récupération : intervention d'un professeur auprès de ses élèves visant à offrir un soutien aux élèves avec des difficultés ou des retards pédagogiques et à consolider des apprentissages sur des concepts spécifiques.
 2. Tutorat : intervention d'un professeur auprès d'un groupe ne dépassant pas cinq (5) de ses élèves visant à les soutenir dans le développement de méthodes et de techniques de travail efficaces, de même qu'à les assister dans leurs efforts visant à harmoniser leurs activités intellectuelles et leurs activités scolaires.
- c) Dans le cas d'un professeur à temps partiel, cette charge complémentaire est calculée au prorata de sa charge d'enseignement.
- 19.06 a) Est considéré à temps complet le professeur qui enseigne au moins dix-huit (18) périodes de soixante (60) minutes ou l'équivalent par cycle de six (6) jours, soit mille quatre-vingt (1080) minutes.
- b) Le professeur qui enseigne entre quinze (15) et dix-huit (18) périodes par cycle de six (6) jours, soit plus de neuf cent (900) minutes mais moins de mille quatre-vingt (1080) minutes, obtient les mêmes avantages que le professeur à temps complet, à l'exception du salaire et des congés de maladie, calculés au prorata de sa tâche.
- c) Est considéré à temps partiel le professeur dont la charge d'enseignement varie de six (6) à dix-huit (18) périodes de soixante (60) minutes ou l'équivalent inclusivement par cycle de six (6) jours.
- 19.07 Est considéré comme professeur à la leçon le professeur dont la charge d'enseignement est de cinq (5) périodes et moins de soixante (60) minutes ou l'équivalent par cycle de six (6) jours. Ce professeur n'est pas tenu de faire les activités reliées à la charge complémentaire.
- 19.08 Un professeur ne peut refuser une charge d'enseignement supplémentaire si ce refus a pour effet de lui laisser une charge d'enseignement inférieur à vingt (20) périodes de soixante (60) minutes ou l'équivalent par cycle de six (6) jours.
- 19.09 Le professeur qui accepte ou qui est tenu d'accepter une charge d'enseignement supplémentaire, est rémunéré aux taux d'un mille cent soixante sixième ($1/1166^c$) de l'échelon 17 de l'échelle salariale des professeurs pour chaque minute d'enseignement excédant mille deux cents (1200) minutes, lorsque cette charge supplémentaire est assumée pour toute l'année d'engagement.

- 19.10 a) La moyenne d'élève pour l'ensemble des classes, au trente (30) septembre, ne doit pas être supérieure à trente-quatre (34) élèves.

Un montant de trois mille cinquante-deux (3052 \$) dollars sera réparti équitablement entre les professeurs à temps complet et les professeurs à temps partiel (pour ces derniers au prorata de la tâche) pour chaque élève inscrit qui ferait dépasser cette moyenne et ce, pour chacun des trente-six (36) mois de la présente convention collective.

- b) Les montants prévus à 19.10 a) doivent être versés avant le 1^{er} janvier de l'année scolaire en cours.
- 19.11 a) Le nombre maximum d'élèves dans une classe, au trente (30) septembre, ne doit pas être supérieur à trente-six (36).

Le professeur (à temps complet ou à temps partiel) qui enseigne dans une classe où le nombre d'élèves dépasse le nombre maximum de trente-six (36) élèves reçoit un montant de soixante-treize (73 \$) dollars pour chacune des périodes de soixante (60) minutes inscrites à son horaire de six (6) jours pour cette classe et pour chaque élève inscrit qui ferait dépasser ce nombre maximum.

Exemple : Anglais 3 périodes x 73 \$ x 1 élève = 219 \$

Prime par année pour un élève, sous réserve de 19.11 b).

- b) Les montants prévus à 19.11 a) sont payés en deux (2) versements. Le premier versement doit être effectué avec la paie qui suit immédiatement le 100^e jour de l'année scolaire, et correspond à 36,50 \$ multiplié par le nombre de périodes de soixante (60) minutes inscrites à l'horaire du professeur pour cette classe et par le nombre d'élèves faisant dépasser le nombre maximum de 36 élèves par classe au 30 septembre. Le second versement doit être effectué avant le 5 juillet et correspond à 36,50 \$ multiplié par le nombre de périodes de soixante (60) minutes inscrites à l'horaire du professeur pour cette classe et par le nombre d'élèves faisant dépasser le nombre maximum de 36 élèves par classe au 101^e jour de l'année scolaire. Les montants sont payés, au prorata du temps travaillé, aux professeurs qui détiennent un contrat régulier et un contrat de remplacement.

À cet effet, l'employeur fournit au syndicat la liste des élèves inscrits dans chacune des classes au trente (30) septembre. Cette liste est révisée pour chacun des groupes au 101^e jour de l'année scolaire.

- 19.12 La détermination du cycle d'enseignement (5 jours, 6 jours ou 7 jours, etc.) et la durée des périodes d'enseignement relèvent de l'employeur, après consultation au C.R.T.

19.13 COMMISSION PÉDAGOGIQUE

Sous la responsabilité de la direction des services pédagogiques, la Commission pédagogique est formée des responsables de groupe-matière(s), des directeurs de niveau et le directeur des services à l'élève.

a) Mandat

La Commission pédagogique est un lieu de consultation relatif à la vie pédagogique du Collège.

1. Plus précisément, la Commission pédagogique est consultée sur l'organisation scolaire (grille de cours, grille horaire, bulletin, etc.), sur l'animation pédagogique proposée aux professeurs (journée pédagogique, perfectionnement, etc.) et sur la vie scolaire de l'établissement (code de vie des élèves, calendrier scolaire, activités scolaires, etc.).
2. De plus, chaque responsable de groupe-matière(s) assume des tâches de coordination des professeurs relativement aux programmes, participe à la sélection des nouveaux professeurs (art. 9.01), assiste les nouveaux professeurs, collabore au choix du matériel didactique et réalise des consultations auprès des professeurs de son département à la demande de la direction.
3. Il est entendu que l'exercice de ces fonctions et responsabilités ne saurait avoir d'incidences disciplinaire.

b) Élection et rémunération

1. Tout professeur permanent à temps complet est éligible à exercer les fonctions de responsable du groupe-matières.

Le professeur qui dispense son enseignement dans plus d'un groupe matière(s) est réputé affecté au groupe-matière(s) dans lequel il dispense la majeure partie de son enseignement. S'il y a égalité, l'employeur doit demander par écrit au professeur le groupe-matière(s) pour lequel il désire être réputé affecté aux fins d'application du présent article.

Le responsable de groupe-matière(s) est élu annuellement par et parmi les professeurs de son groupe au plus tard le 15 avril. Son mandat débute au moment de la rentrée scolaire suivante et se prolonge jusqu'au trente (30) juin.

Le mode d'élection est déterminé par consensus entre les professeurs membres du groupe-matière(s).

2. Le responsable de groupe-matière(s) reçoit une compensation correspondant à une période de surtâche rémunérée à l'échelon du professeur occupant une telle fonction.

c) Groupes et affectation des matières

La détermination des groupes et affectation des matières est la suivante :

GROUPES	MATIÈRES
Anglais	Anglais, espagnol
Éducation physique	Éducation physique et à la santé
Éthique et culture religieuse	Éthique et culture religieuse
Français	Français, journalisme
Mathématique	Mathématique
Sciences	Chimie, science et technologie, science et technologie de l'environnement, physique
Univers social	Géographie, histoire, entrepreneuriat, monde contemporain, économie et finance
Arts	Musique, art dramatique, arts plastiques

ARTICLE 20

SALAIRE

- 20.01 Le salaire du professeur à temps complet est déterminé selon sa scolarité et selon son expérience telles qu'évaluées conformément aux dispositions de la convention collective et selon les échelles de salaires prévues à ladite convention.
- 20.02 Le salaire du professeur à temps partiel est déterminé de la même façon que pour le professeur à temps complet au prorata de sa charge d'enseignement par rapport à la charge d'enseignement maximale des professeurs à temps complet.
- 20.03 Le professeur à la leçon est rémunéré pour chaque période d'enseignement donnée de soixante (60) minutes selon les taux fixés ci-après :

Échelle I (16 ans)	73,92 \$
Échelle II (17-18 ans)	78,40 \$
Échelle III (19 ans et plus)	87,36 \$

Ces taux comprennent les avantages sociaux.

Lorsque l'employeur annule une période d'enseignement prévue à l'horaire, il doit aviser le professeur à la leçon concerné quarante-huit (48) heures avant le début dudit cours annulé, à défaut de quoi, ladite période d'enseignement est réputée donnée.

- 20.04 Tout professeur du Collège qui exerce une fonction de remplacement en plus de sa charge d'enseignement est rémunéré au taux de 72,80 \$ pour chaque période de soixante (60) minutes.
- 20.05 Le professeur qui exerce une fonction de suppléance conformément à ce qui est défini à l'article 2.25 a) est rémunéré pour chaque période d'enseignement de soixante (60) minutes selon le taux fixé à la convention collective des enseignants du secteur secondaire public ou du Décret en tenant lieu. Le même engagement s'applique pour toutes indexations et forfaitaires si de telles indexations et de tels forfaitaires sont versés au secteur secondaire public.
- 20.06 a) Cependant après vingt (20) jours ouvrables consécutifs d'absence de la part d'un professeur à temps complet, le professeur suppléant occasionnel qui a pourvu au remplacement du professeur absent devient un professeur suppléant longue durée selon ce qui est défini à l'article 2.25 b); l'employeur paie alors à ce professeur le traitement en vigueur selon son échelon d'expérience acquise à la première journée ouvrable de l'année de travail en cours, à raison de 1/200^e du traitement annuel pour chaque jour de travail ainsi effectué. Dans ce cas, ce traitement compte à partir de la première journée de suppléance. Le professeur concerné doit fournir sans délai les documents servant à établir son traitement. Une ou des

absences du professeur suppléant occasionnel totalisant trois (3) jours ou moins pendant l'accumulation de ces vingt (20) jours consécutifs de remplacement n'a pas pour effet d'interrompre cette accumulation.

- b) Le professeur suppléant occasionnel et de longue durée n'a droit à aucun avantage sauf ceux expressément prévus à la convention et il n'est tenu à aucune autre obligation que celle de remplir la tâche qui lui est assignée par l'employeur. Il a cependant droit à la procédure de règlement de griefs quant aux dispositions qui servent à déterminer son salaire.
- c) Le taux de salaire du professeur suppléant occasionnel et de longue durée comprend la paye de vacances et tous les avantages sociaux, entre autres les congés fériés, congés de maladie et congés spéciaux.
- d) Un suppléant longue durée dont la suppléance prend fin en cours d'année mais qui entreprend, pour le compte de l'employeur, une autre suppléance à l'intérieur de la même année scolaire moins de trois mois après la fin de sa précédente suppléance obtient dès le premier jour de sa nouvelle suppléance la rémunération journalière au 1/200^e du traitement annuel.

La fraction établie à 1/200^e par jour travaillé ne sert, dans toute la convention, qu'à fixer la rémunération du professeur suppléant longue durée et ne pourra jamais être utilisée comme référence dans quelque autre calcul de rémunération que ce soit pour les professeurs ne répondant pas à la définition du professeur suppléant longue durée;

- 20.07 Le salaire du professeur, comportant l'état détaillé de la rémunération, notamment et entre autres le salaire de base et le(les) supplément(s), est payable en vingt-six (26) versement égaux tous les deux (2) jeudis. Cependant, le professeur reçoit au 30 juin le solde en guise d'indemnité de congé annuel en un (1) seul versement.

Les professeurs à temps complet ou les professeurs à temps partiel ont droit à un quantum de congé annuel de deux (2) mois consécutifs, soit les mois de juillet et d'août. Cependant, la direction des services pédagogiques peut demander aux professeurs de reprendre le travail dans les cinq (5) derniers jours ouvrables du mois d'août à condition que le calendrier scolaire prévoit une semaine de relâche en février ou mars. L'indemnité de congé annuel est établie comme suit :

- a) Le professeur à temps complet qui assume l'année d'engagement et qui est rémunéré en salaire et/ou en congés de maladie répartis entre le 1^{er} septembre et le 30 juin subséquent et/ou rémunéré par une assurance-invalidité de longue et courte durée entre le 1^{er} septembre et le 30 juin mais à la condition que les prestations de l'assurance-invalidité de longue et courte durée prennent fin avant le 30 juin, ou que les absences sans salaire pendant la même période totalisent trente (30) jours ouvrables ou moins, reçoit à titre d'indemnité de congé annuel, la totalité des paies prévues pour le mois de juillet et pour le mois d'août. L'indemnité de congé annuel

du professeur à temps partiel accordée en vertu de la présente sous-clause est proportionnelle à sa charge d'enseignement par rapport à la charge d'enseignement d'un professeur à temps complet.

- b) Le professeur à temps complet, qui assume l'année d'engagement et qui est rémunéré en salaire et/ou en congés de maladie répartis entre le 1^{er} septembre et le 30 juin subséquent et/ou rémunéré par une assurance-invalidité de longue et courte durée avant et après le 30 juin de la même année d'engagement, et/ou que les absences sans salaire pendant la même période totalisent trente (30) jours ouvrables ou moins, reçoit, à titre d'indemnité de congé annuel, pour la première (1^{er}) année d'absence, la différence entre l'indemnité de congé annuel prévue en vertu de la sous-clause 20.08 a) et l'indemnité accordée par l'assurance-invalidité de longue et courte durée entre le 1^{er} juillet et le 31 août subséquent.

L'indemnité de congé annuel du professeur à temps partiel, accordée en vertu de la présente sous-clause, est proportionnelle à sa charge d'enseignement par rapport à la charge d'enseignement d'un professeur à temps complet.

- c) Le professeur à temps complet ou le professeur à temps partiel, qui quitte le service de l'employeur avant le 30 juin pour quelque raison que ce soit, ou qui est engagé après le 1^{er} septembre et/ou les absences sans salaire entre le 1^{er} septembre et le 30 juin de la même année d'engagement totalisent plus de trente (30) jours ouvrables, reçoit, ou ses ayants droit, à titre d'indemnité de congé annuel, vingt pour cent (20 %) de la rémunération versée par l'employeur en salaire et en congés de maladie entre la date où il a commencé à travailler et le 30 juin subséquent ou la date effective de son départ si cette date est antérieure au 30 juin.
 - d) Le professeur à la leçon reçoit, à titre d'indemnité de congé annuel, quatre pour cent (4 %) du salaire versé par l'employeur entre le 1^{er} septembre et le 30 juin.
- 20.08 a) Les échelles à être appliquées intégralement à tous les professeurs à temps complet et à temps partiel pour la présente convention collective seront celles prévues à la convention collective des professeurs du secteur secondaire public ou du décret en tenant lieu. Le même engagement s'applique pour toute indexation et forfaitaires si de telles indexations et de tels forfaitaires sont effectivement versés au secteur public.
- b) Toutefois, les montants à être versés à tout professeur qui effectue des travaux de suppléance, de surveillance ou qui dispense de l'enseignement à la leçon chez l'employeur le seront conformément aux clauses 20.03, 20.04, 20.05 et 20.06.
- 20.09 Pour les fins d'application de la clause 20.08 du présent article, quelle que soit la date de la signature d'une convention collective entre les enseignants du secteur secondaire public et le gouvernement du Québec, ou de l'imposition d'un décret en tenant lieu, le

solde des sommes à être versées aux professeurs consécutivement à un réajustement rétroactif est payable à partir de la sixième (6^e) semaine suivant le dépôt de la convention collective des enseignants du secteur secondaire public ou du décret tenant lieu de convention collective au ministère du Travail conformément aux dispositions de la clause 20.08. Cette rétroactivité à être versée aux professeurs est payable, que le professeur soit encore à l'emploi ou non.

ARTICLE 21

CLASSEMENT

- 21.01 Le classement d'un professeur est déterminé par sa scolarité et son expérience.
- 21.02 La scolarité d'un professeur est évaluée par le CADRE (Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation) conformément aux dispositions du *Manuel d'évaluation de la scolarité* du ministère de l'Éducation.
- 21.03 Le professeur remet à l'employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.), à son expérience d'enseignement ou à son expérience professionnelle, au plus tard dans les trente (30) jours après la date de son engagement, s'il s'agit d'un nouveau professeur, ou au plus tard le 30 novembre de chaque année, s'il s'agit d'un professeur qui est reclassé ou dans le cas d'un retard attribuable à l'institution qui émet lesdits documents, dès leur réception. L'employeur atteste au professeur, par écrit, qu'il a reçu ces documents.
- 21.04 S'il s'agit d'un nouveau professeur, l'employeur procède au classement provisoire de ce professeur en se basant sur le *Manuel d'évaluation de la scolarité* du ministère de l'Éducation ou, par analogie avec des cas semblables dudit manuel si le cas présenté par le professeur n'est pas prévu au manuel, pour établir la scolarité et, selon les règles établies à la clause 21.07, pour déterminer les années d'expérience.
- 21.05 Dans le cas d'un nouveau professeur, l'attestation officielle de la scolarité du CADRE détermine sa scolarité au 1^{er} septembre de l'année d'engagement. Si l'attestation officielle de scolarité du CADRE assure au professeur une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établi par l'employeur, le salaire de ce professeur est ajusté rétroactivement au 1^{er} septembre de l'année en cours ou à sa date d'engagement si elle est postérieure au 1^{er} septembre de sa première année d'engagement, que le professeur soit ou non encore au service de l'employeur. Si l'attestation officielle de scolarité est inférieure à celle du classement provisoire, le salaire de ce professeur est ajusté au montant prévu à l'échelon correspondant à la scolarité que lui reconnaît effectivement le CADRE. Le rajustement s'effectue à partir de la date de réception par l'employeur de ladite classification officielle. Toutefois, l'employeur ne peut réclamer ou déduire du salaire du professeur concerné les sommes versées en trop conformément à la classification provisoire préalablement en vigueur.
- 21.06 Le professeur qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle de scolarité du CADRE peut, dans les trente (30) jours de la date d'émission de ladite attestation, demander la tenue d'un CRT. Si le professeur demeure insatisfait de la décision de l'employeur à la suite du CRT, il peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage, le tout conformément à l'article 23 de la présente convention collective.

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

- a) toute année d'enseignement à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée;
- b) chacune des dix (10) premières années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente dans un domaine autre que l'enseignement, ainsi que chaque tranche de deux (2) années supplémentaires. Dans tous les cas, seuls les nombres entiers sont considérés. Ces années peuvent toutefois s'accumuler à même des expériences d'une durée minimum d'un mois, lorsque ces expériences ainsi évaluées ne s'ajoutent pas à une année d'expérience déjà reconnue;
- c) pendant une même année d'engagement, l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours à temps complet effectués comme professeur à temps partiel, ou comme suppléant occasionnel dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation, ou s'il s'agit d'une institution hors Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée;
- d) toute période de moins de quatre-vingt-dix (90) jours pertinente pour fins de reconnaissance d'expérience au sens de l'alinéa c) de la présente clause, peut s'accumuler.

Aux fins d'application du présent alinéa, constitue une (1) année d'expérience :

1. l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours à temps complet effectués pendant une période ne dépassant pas deux (2) années d'engagement consécutives;
2. L'équivalent de cent vingt (120) jours à temps complet effectués pendant une période de plus de deux (2) années d'engagement consécutives.

21.08 En tout temps, il n'est reconnu plus d'une (1) année d'expérience par année d'engagement au cours de laquelle un professeur a enseigné ou a occupé une autre fonction pédagogique ni pour toute année pendant laquelle un professeur a exercé un métier ou une profession qui est en rapport avec la fonction qu'il exerce à l'institution.

21.09 L'employeur, après discussion au C.R.T., peut reconnaître des équivalences aux années d'expérience.

21.10 Le professeur, en congé de perfectionnement avec traitement en vertu de la convention collective, est considéré au service de l'employeur pendant la durée d'un tel congé, aux fins des années d'expérience.

ARTICLE 22

PERFECTIONNEMENT

22.01 Objectifs généraux

Il y a trois objectifs généraux au perfectionnement des professeurs :

- a) améliorer les connaissances et les compétences professionnelles en relation avec le travail;
- b) acquérir de nouvelles connaissances et compétences professionnelles;
- c) s'adapter aux changements scolaires et sociaux
- d) s'adapter aux nouvelles orientations pédagogiques prises par l'établissement.

22.02 Objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques constituent des cibles plus particulières. Ils peuvent être choisis pour une période donnée ou être remplacés par d'autres selon l'analyse de la situation effectuée par le comité de perfectionnement. Les cibles retenues sont :

- a) capacité de renouvellement et amélioration des compétences professionnelles;
- b) connaissance des mécanismes de pensée, d'apprentissage et d'évolution de l'enfant et de l'adolescent;
- c) habileté à planifier l'enseignement et à préparer des situations d'apprentissage adaptées;
- d) capacité à évaluer les apprentissages;
- e) capacité à gérer la classe dans toutes ses dimensions dans le respect des différences et de la diversité;
- f) habiletés à travailler en concertation avec les autres intervenants du milieu.

22.03 Principes directeurs

Certains principes directeurs serviront de guides pour soutenir le travail du comité paritaire en vue d'atteindre les objectifs généraux et spécifiques. Ces principes s'adressent tant à la nature du perfectionnement qu'à l'esprit qui sous-tend sa réalisation.

Ces principes sont :

- a) De garder les gens en situation d'emploi.
- b) Les activités de perfectionnement collectives seront favorisées.
- c) Les activités de perfectionnement en lien avec la tâche à accomplir par le professeur seront privilégiées.
- d) Le perfectionnement est conçu de façon à permettre la formation continue du professeur dans l'un ou l'autre domaine de compétences personnelles ou professionnelles.

- e) Que le Collège mette en place les mécanismes nécessaires pour favoriser et soutenir le perfectionnement de son personnel enseignant.
- f) Que le professeur est responsable de son perfectionnement et y contribue de façon significative.
- g) Le Collège, seul, a le pouvoir de libérer un professeur de ses tâches pour des fins de perfectionnement. Dans ce contexte, le Collège ne peut refuser que pour un motif valable.

22.04 **Formation du comité**

Le comité de perfectionnement est un comité paritaire composé de six personnes (trois de la partie patronale et trois de la partie syndicale). Il a pour rôle d'orienter, de coordonner et d'administrer le perfectionnement et les sommes qui lui sont allouées selon la convention collective.

22.05 **Modalités d'application**

- a) Le comité de perfectionnement se donnera, au besoin, des outils d'évaluation des projets.
- b) La poursuite des objectifs spécifiques s'effectuera selon les règles et procédures adoptées par le comité de perfectionnement dans le respect des principes directeurs.

22.06 **Mandat du comité**

Le comité de perfectionnement a pour mandat :

- a) La gestion des projets de perfectionnement menant à un changement de scolarité.
- b) La gestion de projets de perfectionnement de " mise à jour ".
- c) La production annuelle d'un programme de perfectionnement.

22.07 **Définition**

La " mise à jour " est constituée d'un ensemble d'activités destinées à améliorer l'acte éducatif, ne conduisant pas à un changement de scolarité et se situant dans une perspective de formation continue. Elle vise essentiellement les congrès, les stages et les colloques mais exclut l'organisation des journées pédagogiques.

22.08 **Responsabilités du comité de perfectionnement**

Le comité de perfectionnement :

- a) Décide des dates de réunions.
- b) Définit les orientations du perfectionnement.

- c) Répartit les sommes prévues à cette fin. Pour la durée de la présente convention collective, une somme annuelle de 225 \$ par professeur temps plein ou équivalent est mise à la disposition du comité.
- d) Établit les barèmes régissant les frais de déplacement, de repas, d'hébergement, d'inscription, etc..
- e) Autorise ou refuse des projets de perfectionnement, dont le congé de perfectionnement, entraînant ou non des coûts et définit les modalités d'attribution des montants, le cas échéant.
- f) Avise les professeurs :
 - o des dates de réunions du comité de perfectionnement;
 - o des barèmes de remboursement;
 - o de la répartition budgétaire.

22.09 **Délai**

Le comité de perfectionnement refusera de considérer tout projet présenté après sa réalisation.

22.10 **Responsabilités du Collège**

Le Collège est responsable de la gestion financière et de l'administration des fonds de perfectionnement.

Il doit fournir au comité de perfectionnement :

- a) Deux fois par année, un bilan comptable des opérations effectuées.
- b) Annuellement, un bilan financier.

Il doit mettre à la disposition du comité de perfectionnement les pièces utiles et nécessaires relatives aux montants alloués à la présente convention collective.

22.11 **Éligibilité**

Sont éligibles tous les professeurs suivants :

- a) Professeur à contrat temps plein.
- b) Professeurs à contrat temps partiel.
- c) Professeurs à contrat à la leçon.

Le comité de perfectionnement peut autoriser la participation et ainsi défrayer les coûts inhérents à des projets de perfectionnement pour les suppléants occasionnels et suppléants longue durée si une telle participation s'avère justifiée.

22.12 **Financement**

- a) Pour financer les activités de “ mise à jour ”, le comité de perfectionnement affecte prioritairement, à chaque année, une partie des sommes allouées en vertu de la convention collective.

- b) Les sommes disponibles pour une année et non utilisées ou non engagées s'ajoutent aux sommes disponibles l'année suivante.
- c) Les sommes non dépensées peuvent se cumuler jusqu'à un montant maximum de 25 000 \$.
- d) Sur demande approuvée au comité de perfectionnement, le Collège peut augmenter les sommes allouées pour une année donnée.

22.13 **Remboursement**

- a) Frais d'inscription

Les frais d'inscription sont remboursés selon les coûts réels d'inscription sur présentation des pièces justificatives et jusqu'à concurrence des barèmes établis par le comité de perfectionnement.

- b) Déplacement

Tout professeur doit s'efforcer de voyager le plus économiquement possible et éviter toute dépense non essentielle.

- c) Stationnement

Le coût réel encouru est remboursé au professeur sur présentation d'une ou des pièces justificatives.

- d) Repas

Les coûts des repas pris à l'extérieur sont remboursés sur présentation des pièces justificatives jusqu'à concurrence des barèmes établis par le comité de perfectionnement

Taux fixe par repas et maximum par jour.

- e) Hébergement

Lorsqu'une activité doit avoir lieu à plus de soixante-quinze (75) kilomètres du lieu de travail, les frais d'hébergement sont remboursés sur présentation des pièces justificatives. Cependant, ce remboursement sera assujéti aux barèmes établis par le comité de perfectionnement.

- f) Personne-ressource

Les coûts pour l'engagement d'une personne ressource sont remboursés selon les tarifs généralement en vigueur ou acceptés par le comité de perfectionnement.

- 22.14 Un professeur peut obtenir un congé de perfectionnement à temps plein ou à temps partiel avec traitement. Son traitement est alors fixé au prorata de sa charge d'enseignement.

- 22.15 Le professeur en congé de perfectionnement avec traitement en vertu du présent article est considéré au service du Collège avec tous ses droits et privilèges pendant la durée d'un tel congé, dont l'accumulation de l'expérience et de l'ancienneté.
- 22.16 Après en avoir avisé le Collège dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation du comité de perfectionnement, le professeur permanent peut prendre un congé sans traitement pour fins de perfectionnement. Ce dernier conserve tous ses droits et privilèges à l'exception de l'accumulation de l'expérience. De plus, le professeur, pour continuer de bénéficier d'avantages découlant d'assurances collectives et d'autres bénéfices issus de plans de groupe, y compris le régime de retraite, doit en assumer le coût total et il faut en outre que cela soit conforme aux conditions des polices maîtresses et/ou des régimes de retraite.
- 22.17 La durée normale d'un congé sans traitement prévu à la clause 22.16 est d'au moins un (1) semestre et d'au plus deux (2) années consécutives.
- 22.18 Tout professeur qui bénéficie d'un congé de perfectionnement doit informer le Collège de la date de son entrée en fonction un (1) mois avant son retour pendant l'année scolaire ou avant le 1^{er} mars pour son retour en début de l'année scolaire suivante. Lors de son retour, le professeur est traité comme s'il n'avait jamais été absent.
- 22.19 Le professeur bénéficiaire d'un congé de perfectionnement avec ou sans traitement, doit à son retour en fonction, présenter au Collège une attestation officielle écrite des études poursuivies, s'il y a lieu.
- 22.20 Tout professeur qui bénéficie d'un congé avec traitement entier s'engage à demeurer à son retour, durant trois (3) années au service du Collège pour chaque année de traitement versé. Si tel engagement n'est pas respecté, le professeur rembourse à son départ le montant du traitement à raison d'un tiers (1/3) pour chaque année où il ne se conforme pas à son engagement.
- 22.21 Dans le cas d'un congé avec traitement d'une durée inférieure ou supérieure à une année d'engagement, le professeur est tenu aux obligations de remboursement prévues à la clause 22.20, calculées au prorata d'une année complète.
- 22.22 En cas d'incapacité totale ou partielle, permanente ou temporaire de travail pour le professeur, le Collège et le professeur conviennent de modalités différentes de remboursement ou de libération de dettes. Ces modalités devront être portées à la connaissance du comité des relations du travail (C.R.T.). Si le professeur s'estime lésé par lesdites modalités de remboursement, il peut se prévaloir de la procédure des griefs sur la base de l'équité.
- 22.23 En cas de décès ou d'incapacité totale permanente, l'obligation de rembourser est annulée.

ARTICLE 23

RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 23.01 Dans les cas de griefs concernant les conditions de travail des professeurs, l'employeur et le syndicat établissent les règles ci-après décrites et conviennent de se conformer à la procédure édictée, chacun des délais prévus étant de rigueur et ne pouvant être prolongé que par l'entente écrite entre l'employeur et le syndicat, chacune des étapes de cette procédure devant être, par ailleurs, épuisée avant de passer à la suivante, sauf du consentement des parties.
- 23.02 Si le syndicat ou un professeur désire formuler un grief, il doit le remettre par écrit à la direction des services pédagogiques ou à son représentant dans les trente (30) jours de calendrier suivant la connaissance des faits qui y donnent lieu, mais dans un délai maximum de six (6) mois de la survenance de ces faits.
- 23.03 Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.
- 23.04 À compter de la date du dépôt d'un grief, la direction des services pédagogiques ou son représentant dispose de dix (10) jours pour communiquer, par écrit, à l'intéressé et au syndicat, sa décision sur ledit grief.
- 23.05 À moins qu'un règlement ne soit intervenu entre les parties ou que le syndicat ou le professeur ne se soit désisté du grief, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief soit référé à l'arbitrage après l'expiration du délai prévu à la clause 23.04.
- 23.06 Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la convention sont décidés par un arbitre unique choisi par les parties.
- À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, les parties avisent le ministre du Travail d'en nommer un.
- 23.07 D'un commun accord les parties peuvent former un tribunal d'arbitrage et nommer des assesseurs à l'arbitre.
- Dans un tel cas, l'arbitre n'a pas le pouvoir de siéger ni de délibérer seul.
- 23.08 Aux fins de ce dépôt écrit du grief, une formule suffisamment claire doit être remplie par le professeur ou le syndicat, établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant autant que possible les clauses de la convention qui s'y rapportent et spécifiant la date de la connaissance ou de la survenance du fait qui donne naissance au grief. Une erreur technique dans la formulation du grief ne porte pas atteinte à sa validité, la rédaction du grief étant à titre indicatif. Advenant modification dans la rédaction, la nature du grief ne doit pas être changée.
- 23.09 Le tribunal ou l'arbitre unique doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée. Le président peut cependant s'adresser

aux parties pour faire prolonger ce délai. Toutefois la décision n'est pas nulle du fait qu'elle serait rendue après l'expiration du temps prévu.

- 23.10 La sentence du tribunal ou de l'arbitre unique lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible, ou avant l'expiration du délai prévu à ladite décision. La sentence du tribunal d'arbitrage est unanime ou majoritaire; elle est motivée et signée par les membres qui y concourent. Tout membre dissident peut faire un rapport minoritaire.
- 23.11 Le tribunal ou l'arbitre unique décide des griefs conformément aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.
- 23.12 Le tribunal ou l'arbitre unique doit sans délai communiquer sa sentence à chacune des parties en leur faisant parvenir une copie signée.
- 23.13 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, notamment le salaire et les dépenses de ses représentants et de ses témoins.
- 23.14 Les frais et honoraires du président du tribunal ou de l'arbitre unique sont assumés à parts égales par chacune des parties.
- 23.15 Dans tous les cas de sanction, suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires, l'employeur doit établir les motifs invoqués au professeur et leur bien-fondé, et le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder telle décision de l'employeur et l'autorité pour établir toute compensation ou pour rétablir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité ladite décision. Si le tribunal ou l'arbitre unique juge à propos d'accorder une indemnité au professeur, il doit tenir compte de toute rémunération que le professeur a gagnée par son travail dans l'intervalle.
- 23.16 Si la sentence du tribunal ou de l'arbitre unique maintient un professeur dans ses fonctions, celui-ci reprend tous ses droits, ses années d'expérience, ses avantages sociaux et autres avantages comme s'il n'avait pas subi de mesure disciplinaire, à moins que le tribunal ou l'arbitre unique n'en décide autrement.
- 23.17 Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celui qui a déposé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider le tribunal ou l'arbitre unique du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties au même tribunal ou à l'arbitre unique lui soumet le différend pour sentence finale.

- 23.18 Sous réserve que les informations relatives à son classement définitif (scolarité et expérience) soient formellement communiquées au professeur dès qu'elles sont connues par l'employeur, les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération deviennent prescrits un an après que

le professeur ait été informé de son classement. Dans tous les cas, la récupération salariale accordée à l'enseignant sera au plus rétroactive au premier jour de l'année scolaire où le grief est déposé.

ARTICLE 24

FRAIS DE DÉPLACEMENT

- 24.01 L'employeur s'engage à assumer les frais de déplacement et de séjour encourus par le professeur lorsque ce dernier participe, à la demande dudit employeur, à des activités occasionnelles (congrès, commissions, comités) non prévues dans sa charge professionnelle régulière.
- 24.02 L'employeur assume les frais mentionnés à la clause 24.01 selon les critères et les barèmes établis après entente avec le syndicat. À défaut d'entente entre les parties à ce sujet s'appliquent les taux prévus pour les fonctionnaires provinciaux pour les frais de séjour et de déplacement.

ARTICLE 25

DIVERS

- 25.01 Toute annexe et toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention collective.
- 25.02 Les frais de photocopie de la convention sont à la charge de l'employeur.
- 25.03 L'employeur s'engage à se procurer tous les permis nécessaires en vertu d'une loi fédérale ou provinciale relative aux produits, matériaux et équipements liés à l'exercice de la charge d'enseignement du professeur.

ARTICLE 26

CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

26.01 Admissibilité

- a) Le professeur permanent à temps complet peut se prévaloir du régime de congé sabbatique à traitement différé. Malgré ce qui précède, l'employeur limite annuellement ces congés à un (1) professeur par quatre (4) professeurs dans chaque groupe-matière(s). Toutefois dans le cas de groupe-matière(s) comprenant moins de quatre professeurs, la limite est fixée à un professeur par groupe-matière(s).
- b) N'est plus admissible à ce régime le professeur qui bénéficie de tout autre type de congé au moment de l'entrée en vigueur de l'entente sur les modalités de son congé sabbatique à traitement différé.
- c) Le professeur qui désire se prévaloir de ce régime doit en faire la demande par écrit à l'employeur avant le 30 avril précédant l'année scolaire où l'étalement de la rémunération doit débiter.
- d) Si plus d'un professeur souhaite se prévaloir simultanément du régime de congé sabbatique à traitement différé, les demandes seront traitées en tenant compte prioritairement de l'ancienneté de chacun.

26.02 Durée de l'entente et retour au travail

- a) L'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé est d'une durée de 5 ans, cette durée comportant une période de travail de 4 ans qui est suivie d'une période de congé sabbatique d'une année scolaire complète dans tous les cas.
- b) Après la durée de l'entente, le professeur doit demeurer à l'emploi de l'employeur pour une période au moins égale à la durée de son congé sabbatique.
- c) Pendant la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé, le professeur bénéficie de tous les droits et les avantages qui peuvent être les siens aux termes de la convention collective qui lui est applicable, sous réserve des dispositions du présent article sur le régime de congé sabbatique à traitement différé.
- d) Le professeur peut, jusqu'au 28 février précédant le début de son congé sabbatique, mettre fin en tout temps à l'entente en cours, auquel cas l'employeur rembourse le professeur le montant déterminé selon ce qui est prévu à la clause 26.09.

- e) Si le professeur, avec l'accord de l'employeur, souhaite reporter son congé sabbatique, celui-ci doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de 6 ans suivant la date à laquelle le salaire du professeur aura commencé à être étalé.
- f) Après un rappel que l'employeur lui fait parvenir avant le 15 avril de l'année scolaire pendant laquelle il se prévaut de son congé sabbatique, le professeur avise par écrit l'employeur avant le 30 avril de la même année de son intention de retourner ou non au travail au début de l'année scolaire suivante. À défaut d'un tel avis, sauf en cas de motif grave, le professeur est réputé démissionnaire et, le cas échéant, les dispositions relatives au remboursement prévues à la clause 26.09 s'appliquent.
- g) Le professeur ne peut en aucun cas interrompre ou suspendre son congé sabbatique.
- h) À la fin de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé, le professeur est réintégré dans ses fonctions conformément aux termes de la convention collective qui lui est applicable.

26.03 Rémunération et charge professionnelle pendant l'entente.

- a) Pendant chacune des années scolaires comprises dans la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé, le professeur ne reçoit que 80 % du salaire annuel de base auquel il aurait autrement droit. Pendant l'année où le professeur se prévaut de son congé sabbatique, il reçoit ce salaire (80 %) étalé selon les dates fixées dans le calendrier de paiement en vigueur pour le personnel enseignant.

Si les primes ou rémunérations pour des activités non prévues dans sa charge professionnelle (p.e. suppléances) sont payables au professeur pendant la période de travail, celle-ci sont versées au moment où elles sont payables selon la convention, sans incidence sur le calcul du salaire annuel de base faisant l'objet de l'entente.

- b) Bien que le professeur ne reçoive pendant la période de travail qu'un pourcentage du salaire annuel de base auquel il aurait autrement droit, la charge professionnelle qui est la sienne est la même que celle de tout autre professeur à temps plein.

26.04 Régime de retraite

Sous réserve des dispositions du régime de retraite auquel le professeur participe, chacune des années scolaires comprises dans la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé vaut comme une période de service aux fins de ce régime de retraite.

26.05 Mise en disponibilité

Sous réserve de l'alinéa suivant, si le professeur fait l'objet d'une mise en disponibilité pendant la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé, l'entente prend alors fin à la date de début de la mise en disponibilité et les dispositions relatives au remboursement prévues à la clause 26.09 s'appliquent.

Toutefois, l'alinéa précédent ne s'applique pas si le professeur donne suite à un rappel au plus tard la première journée de travail suivant sa mise en disponibilité, ou si la mise en disponibilité coïncide avec son congé sabbatique pris pendant la dernière année de la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé.

26.06 Congés et absences

Pourvu qu'ils ne totalisent pas plus de douze mois, tous les congés ou absences sans salaire dont le professeur se prévaut pendant la période de travail prévue aux termes de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé ont pour effet de prolonger d'autant la durée de l'entente sous réserve toutefois des dispositions de la clause 26.02 e). Si ces congés et absences totalisent plus de douze mois, l'entente prend alors fin et les dispositions relatives au remboursement prévues à la clause 26.09 s'appliquent.

26.07 Assurance invalidité

- a) Si le professeur devient invalide avant le début de son congé sabbatique et que l'invalidité continue jusqu'au moment où celui-ci doit débiter, le professeur peut, sous réserve des dispositions de la police d'assurance collective :
 1. continuer sa participation aux termes de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé et reporter le congé sabbatique à une période postérieure à la cessation de l'invalidité, sous réserve toutefois des dispositions de la clause 26.02 e);ou
 2. mettre fin à l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé pour ainsi recevoir le remboursement prévu aux termes de la clause 26.09.
- b) Sous réserve des dispositions de la police d'assurance collective, si le professeur devient invalide pendant la période de son congé sabbatique, celui-ci se poursuit jusqu'à son terme, auquel cas l'invalidité est alors présumée ne pas avoir cours pendant la période de congé sabbatique et ne sera considérée débiter qu'à la date du retour au travail du professeur qui est prévue dans l'entente.
- c) Si l'invalidité du professeur dure plus de vingt-quatre mois, l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé prend alors fin et les dispositions relatives au remboursement prévues à la clause 26.09 s'appliquent.

26.08 Congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental

- a) Le congé sabbatique ne peut être interrompu ou suspendu pour permettre la prise d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental pendant sa durée.
- b) Toutefois, le professeur peut se prévaloir d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental si celui-ci débute et se termine avant le congé sabbatique, ou s'il débute et se termine après celui-ci. En ce cas, la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé est interrompue pendant le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, et la durée de l'entente se prolonge d'autant par la suite, sous réserve toutefois des dispositions à l'article 26.02 e). Pendant l'interruption de l'entente, les dispositions de la présente convention collective relatives au congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental s'appliquent.
- c) Si le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental débute avant le congé sabbatique et qu'il est en cours au moment où celui-ci doit débiter, le professeur peut :
 1. reporter le congé sabbatique à une autre année scolaire, sous réserve toutefois des dispositions de la clause 26.02 e);ou
 2. mettre fin à l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé pour ainsi recevoir le remboursement prévu aux termes de la clause 26.09.

26.09 Remboursement suite à la cessation d'emploi pour quelque raison que ce soit

Advenant que l'emploi du professeur se termine pour quelque raison que ce soit pendant la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé, celle-ci prend fin au même moment, sous réserve de l'application de l'un ou l'autre des alinéas suivants :

1. le professeur n'a pas encore bénéficié du congé sabbatique
l'employeur rembourse alors au professeur un montant égal à la différence entre le salaire auquel ce dernier aurait eu droit autrement, n'eût été de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé, et le salaire qu'il a effectivement reçu pendant la durée de l'entente, sans intérêt;

Sous réserve des dispositions du régime de retraite auquel le professeur participe, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité de ses années travaillées en vertu de ce régime sont alors prélevées à même le salaire que l'employeur doit rembourser au professeur en vertu de l'alinéa précédent;

2. le professeur est en congé sabbatique

Si le montant que le professeur a effectivement reçu pendant la durée de l'entente sur les modalités du congé sabbatique à traitement différé est inférieur au montant du salaire différé, l'employeur lui rembourse alors la différence, sans intérêt;

26.10 Compte spécial en fidéicommiss

Les montants différés par le professeur sont conservés par l'employeur dans un compte spécial au nom du professeur. Selon le choix du professeur, ce compte est conservé par l'employeur ou placé en fidéicommiss selon les règles d'administration du bien d'autrui, énoncées au Code civil du Québec (L.Q. 1991, c. 64), tel qu'il a été convenu dans le contrat signé entre l'employeur et le professeur dont le modèle apparaît à l'annexe D de la présente convention.

Au moment de la prise de ce congé, le professeur a droit au remboursement par l'employeur de la somme d'argent issue des montants différés provenant du compte, moins les frais d'administration payables si le professeur a choisi l'option de confier ce compte à une fiducie et que de tels frais lui ont été chargés.

ARTICLE 27

RETRAITE PROGRESSIVE

- 27.01 Le professeur qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite progressive en vigueur à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) en fait la demande à l'employeur. Ce dernier accepte ladite demande si l'organisation pédagogique le permet.

ARTICLE 28

PLAN D'INTERVENTION

- 28.01 Dans l'éventualité où l'employeur intégrerait dans les cours offerts au Collège des élèves avec un plan d'intervention (PI) nécessitant un surcroît de travail (élaboration du plan d'intervention, réunions, récupérations autres que celles prévues à la convention, évaluations différenciées, etc.), les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter des modalités d'intégration et des aménagements à apporter à la convention collective.

ARTICLE 29

COURS D'ÉTÉ

- 29.01 Le Collège se réserve le droit de donner des cours d'été, entre le 1^{er} juillet et le 25 août.
- 29.02 Le professeur qui accepte de donner des cours d'été est rémunéré au taux de 100 \$ de l'heure d'enseignement.
- 29.03 Le choix des professeurs se fait conformément à la clause 19.03. Toutefois, un professeur ne peut enseigner aux élèves qu'il a eus pendant l'année scolaire.

ARTICLE 30

COURS DU SAMEDI

- 30.01 Le Collège se réserve le droit de donner des cours du samedi au cours d'une année scolaire.
- 30.02 Le professeur qui accepte de donner des cours du samedi est rémunéré au taux de 65 \$ pour chaque période d'enseignement de 60 minutes. Pour cette même période d'enseignement, il reçoit un montant de 65 \$ en compensation pour le travail de préparation.
- 30.03 Le choix des professeurs se fait conformément à la clause 19.03. Toutefois, un professeur ne peut enseigner à ses élèves.

ARTICLE 31

DURÉE DE LA CONVENTION

- 31.01 La convention collective entre en vigueur à sa signature et le demeure jusqu'au 30 juin 2018.
- 31.02 La convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.
- 31.03 À compter de la date d'expiration de la présente convention, les dispositions de celle-ci prévaudront à titre de convention intermédiaire jusqu'à la date de la signature du nouveau contrat collectif de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Nicolas Théoret, président

Lotfi Tazi, directeur général

Membre du comité de négociation

Membre du comité de négociation

Membre du comité de négociation

Membre du comité de négociation

Membre du comité de négociation

Membre du comité de négociation

Membre du comité de négociation

Membre du comité de négociation

**ANNEXE A
Fiche du professeur**

**COLLÈGE NOTRE-DAME
Fiche du professeur**

Nom du professeur : _____

Adresse : _____

Date d'engagement : _____

- A) Date de naissance _____ B) Numéro d'assurance sociale _____ C) Sexe
 Jour/Mois/Année _____ Homme
 Femme
- D) Expérience d'enseignement au 31 août (année) _____ années
- E) Scolarité au 31 août (année) _____ années

Attestation fournie Attestation à venir

- F) Spécialité (s) (1) _____
 (2) _____

- G) Statut
- Poste régulier Remplacement (spécifier) : _____
- Temps complet Temps partiel À la leçon

Date : _____

Signatures : _____

Pour le Collège

Le Professeur

CLASSEMENT

Provisoire		Définitif		Modification pour cause	

Échelon :		Échelon :		Échelon :	
Date :		Date :		Date :	
Initiales direction	Initiales professeur	Initiales direction	Initiales professeur	Initiales direction	Initiales professeur

ANNEXE « B »

CONTRAT D'ENGAGEMENT *

Entre

Le Collège Notre-Dame
3791, chemin Queen Mary, à Montréal
ci-après appelé « l'employeur »

et

M. _____

Mme _____

Résidant à _____

ci-après appelé « le professeur »

L'employeur retient les services du professeur comme professeur

À temps complet à temps partiel à la leçon

À compter du _____

Le professeur reconnaît avoir reçu antérieurement une copie de la convention collective entre l'employeur et le Syndicat des professeurs du Collège Notre-Dame et en avoir pris connaissance. Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de ladite convention collective.

Le Collège retient les services du professeur pour la ou les disciplines(s) suivante(s) :

M. (Mme) _____ est engagé(e) en remplacement de
M. (Mme) _____ temporairement absent(e) en vertu d'un congé
_____.

La charge éducative du professeur lui sera désignée, conformément aux dispositions de ladite convention collective.

Le salaire du professeur est déterminé à _____ \$.

En foi de quoi les parties ont signée à _____ ce _____ jour de _____ 20 _____.

Pour le Collège

Professeur

ANNEXE C

L'ACCESSION À LA PERMANENCE DES PROFESSEURS « NON LÉGALEMENT QUALIFIÉS »

Souhaitant mieux encadrer l'accession au statut de professeur permanent des professeurs non légalement qualifiés de même que les privilèges se rattachant à ce statut, la direction et le syndicat s'entendent pour nuancer certains articles de la convention collective se rapportant à la permanence.

Ainsi, le professeur « non légalement qualifié » ne pourra accéder au statut de professeur permanent tel que prévu à la convention collective, notamment aux articles 2.20 (définition de la permanence), 9.04 et 9.09. En conséquence, ce professeur, même s'il est réembauché plusieurs années de suite, demeure un professeur non permanent, et ne bénéficie d'aucun des privilèges normalement consentis au professeur permanent.

Par « non légalement qualifié », on entend :

- Le professeur qui ne possède ni permis d'enseigner, ni de brevet délivré ou reconnu par le MELS;
- Le professeur qui possède un permis d'enseigner restreint, c'est-à-dire un permis assorti de conditions de renouvellement importantes (par exemple obligation de suivre et de réussir des cours universitaires dans un délai restreint prédéterminé);
- Le professeur titulaire d'une autorisation provisoire d'enseigner parce qu'il poursuit une scolarité de maîtrise qualifiante menant au brevet.

Nonobstant ce qui précède, le professeur « non légalement qualifié » peut être embauché chaque année, sous réserve de disponibilité d'une tâche, à la condition de satisfaire aux critères lui permettant :

- De bénéficier d'une tolérance d'engagement délivrée par le MELS; ou
- Obtenir le renouvellement de son permis d'enseigner dans le cas où il serait échu; ou
- D'obtenir le renouvellement de son autorisation provisoire d'enseigner.

À moins d'entente contraire, le professeur « non légalement qualifié » ne fait pas l'objet, au-delà de ses deux premières années d'engagement, du processus formel d'évaluation auquel sont soumis les nouveaux professeurs. Enfin, dès que ce professeur obtient son brevet, la permanence lui est immédiatement reconnue, de même que les privilèges qui l'accompagnent, sous réserve qu'il puisse satisfaire aux autres conditions prévues à la convention et que l'absence de brevet soit le seul motif qui ait provoqué le délai d'attribution de la permanence.

ANNEXE D

CONTRAT DU RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Contrat intervenu entre

L'EMPLOYEUR

Et

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

ci-après appelé « le professeur ».

Conformément aux dispositions de l'article 26 de la convention collective précisant les modalités applicables au régime de congé à traitement différé qui s'appliquent comme si elles étaient ici au long transcrites.

1. Période couvrant le régime de congé à traitement différé

Le présent contrat entre en vigueur le _____ 20 ____ et se termine le _____ 20 ____ par la prise d'une année de congé pour toute la durée de l'année scolaire 20 ____ - 20 ____.

2. Salaire

Sous réserve des dispositions à l'article 26.03 a), 2^e paragraphe, concernant les primes et rémunérations supplémentaires, le professeur reçoit, pendant chacune des années visées par le présent contrat, soit 5 ans, 80 % du salaire auquel il aurait droit en vertu de la convention.

3. Compte spécial

Le professeur choisit de confier le compte spécial dans lequel sera versé le salaire différé :

Au Collège _____ En fidéicommiss _____

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, ce _____ e jour du mois de _____ 20 ____.

L'employeur

Le professeur