ernement du Québec
ère du Travail
u du commissaire général du travail

DÉPÔT 1028-4

3

Dépôt N°: 8 6 0 2 2 0 3

Atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement 2 [X] Entente 5 [ ] Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 1358-06
Date	Signature: 86-02-25 Réception: 86-02-28	**Durée** Du: Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des Enseignantes et Enseignants du Collège de Lévis 9, Mgr Gosselin Lévis, Qc G6V X 5K1	[X] Déposant Collège de Lévis 9, Mgr Gosselin Lévis, Qc G6V 5K1 Att: M. Georges-Etienne Proulx Directeur du Personnel
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 8063-10 Affiliation 06 CSN

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] **Voir au verso pour les codes**

Remarques

OBJET: 1-Les professeurs Pierre Asslin et P.A. Martel
2-L'application de la clause 2.07, paragraphe 2 de la convention collective.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierre Denault Date: 86-02-28

Pour renseignements [X] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [ ] 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

03 (094)

RECHERCHE

ATTENDU QUE

cet accroissement des tâches couvertes par la Fédération est lié à une variation et une instabilité de la clientèle au programme 413.01

ATTENDU QUE

la Fédération est prête à assurer cette année ce supplément de tâche,

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: Le Syndicat des Enseignantes et Enseignants du Collège de Lévis

ET: Le Collège de Lévis

CONCERNANT L'APPLICATION DE LA CLAUSE 2.07, PARAGRAPHE 2, DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ATTENDU QUE

la Fédération des Caisses populaires Desjardins de Québec assure depuis plus de dix ans des ressources humaines pour dispenser certains cours du programme 413.01

ATTENDU QUE

la tâche assurée par ces ressources fournies bénévolement représente habituellement l'équivalent d'environ une demi-charge d'enseignement par année, conformément à la clause 2.07

ATTENDU QUE

le programme 413.01 est en revision actuellement, ainsi que, en conséquence, la contribution future de la Fédération

ATTENDU QUE

pour l'année 1985-86, la situation fait en sorte que les cours habituellement donnés par des personnes de la Fédération constituent plus qu'une demi-tâche annuelle

ATTENDU QUE

tous les professeurs actuellement au Collège sont assurés d'une tâche maintenue en deuxième session.

ATTENDU QUE

cet accroissement des tâches couvertes par la Fédération est lié à une variation et une instabilité de la clientèle au programme 413.01

ATTENDU QUE

la Fédération est prête à assurer cette année ce supplément de tâche,

'86 FEV 28 14:50

LES PARTIES CONVIENNENT QUE:

pour l'année 1985-86, nonobstant la clause 2.07 de la convention, deuxième paragraphe, où est prévue une dérogation à la présente clause, pour l'équivalent d'au plus une demi-charge (1/2) d'enseignement par année confiée à des personnes dont les services sont fournis gratuitement par la Fédération des Caisses populaires Desjardins de Québec, cette dérogation possible est modifiée pour l'équivalent d'environ trois quarts (3/4) de charge d'enseignement pour l'année.

Lorsque l'Employeur procède à des mises à pied conformément à la clause 11.01, ces personnes en provenance de la dite Fédération sont considérées comme ayant le statut de professeurs à la leçon.

Pour la présente année, la tâche prévue pour la Fédération concerne les cours suivants:

401-430-79	Gestion du personnel	(A-85) 3 prés. 3	pér.
413-202-76	Compt. des Caisses pop.	(H-86) 8 prés. 7.00	pér.
413-602-73	Epargne-crédit-impôt	(H-86) 3 prés. 3	pér.
413-603-82	Participation et Coopération	(H-86) 6 prés. 4.50	pér.

SIGNÉ À LÉVIS, le 25e jour de février 1986.

POUR LE SYNDICAT

POUR LE COLLÈGE

POUR LE SYNDICAT

POUR LE COLLÈGE

LETTRE D'ENTENTE ENTRE:

LE COLLÈGE DE LÉVIS,

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

Les professeurs PIERRE ASSELIN ET PAUL-ANDRÉ MARTEL,

professeurs réguliers permanents à temps complet

ET

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

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

'86 FEV 28 14:50

ATTENDU QUE les parties sont liées par une convention collective échéant le 31 décembre 1985, sous réserve de la clause 29.03;

ATTENDU QUE en vertu de la clause 9.09h les professeurs membres d'un département proposent une répartition des tâches qui se fait en respectant l'Ancienneté générale chez l'Employeur;

ATTENDU QUE la répartition proposée par le département des sciences humaines du niveau collégial pour la session d'Hiver 1986 avait pour effet de laisser vacantes des parties de tâches dans ce département;

ATTENDU QUE M. Pierre Asselin possède les qualifications normales pour une partie des tâches laissées vacantes;

ATTENDU QUE M. Paul-André Martel est prêt à assumer une partie de la tâche de travail actuellement choisie par M. Pierre Asselin;

ATTENDU QUE en vertu du 2e paragraphe de la clause 9.09h, le DSP avait déjà exigé l'année dernière que M. Asselin ne se prévale pas de sa priorité d'ancienneté et que ce pouvoir ne peut s'exercer pour une durée de plus d'un an à l'endroit d'un même professeur pendant la convention;

2.....

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1.- M. Pierre Asselin accepte librement, nonobstant le 2e paragraphe de la clause 9.09h, de modifier une partie de son choix de tâche pour la session d'Hiver 1986;

2.- M. Paul-André Martel obtient cette partie de tâche (1 groupe de Méthodologie quantitative, de 4 présences) pour la session d'Hiver 1986 et fait partie du département des Sciences humaines du collégial;

3.- Cependant, au moment de la prochaine répartition des tâches en avril 1986 et par la suite à chaque session jusqu'au remplacement de la présente convention, et ce, contrairement à la clause 9.09h qui prévoit que c'est l'ancienneté générale chez l'Employeur qui prévaut lors de la répartition des tâches, l'ancienneté départementale de M. Pierre Asselin prévaut, pour lui permettre de choisir une tâche au département des Sciences humaines du collégial antérieurement à M. Paul-André Martel, même si ce dernier a acquis plus d'années d'expérience dans l'enseignement.

4.- Si, toutefois, Paul-André Martel occupe une charge au Département des Sciences Humaines du Collégial, sans que la présente lettre d'entente ait à s'appliquer, il est membre de ce département avec tous les droits que lui confère la convention, y compris celui de participer à la répartition et à l'attribution de la tâche selon l'ancienneté générale.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À LÉVIS, CE 25 IÈME JOUR DE FÉVRIER 1986

LE COLLÈGE DE LÉVIS
PAR/

Jean Gagnon

Georges-Et Proulx

LE PROFESSEUR PAUL-ANDRÉ MARTEL

Paul A. Martel

LE PROFESSEUR PIERRE ASSELIN

Pierre Asselin

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS
DU COLLÈGE DE LÉVIS
PAR/

Raymond-Marie Tessier

Donald Cyr

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 7028-4 Dépôt N°: 85 10 023

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 1358-06
Date	Signature: 85-09-25	Réception: 85-09-30	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège de Lévis 9, Mgr Gosselin Lévis, Qc G6V 5K1	[X] Déposant Collège de Lévis 9, Mgr. Gosselin Lévis, Qc G6V 5K1 Att: M. Georges Etienne Proulx
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 8063-10 Affiliation 06 CSN

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] **Voir au verso pour les codes →**

Remarques

OBJET: Modifier la lettre d'entente du 29 juin 1983 - à la clause 7.04A

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lucien Lavoie Date: 85-10-02

Pour renseignements [X] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [ ] 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 – 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

Georges-Et Proulx
pour le Collège

Donald Cod
pour le Syndicat

collège de LÉVIS
9, Mgr-Gosselin, Lévis, Québec G6V 5K1

'85 SEP 30 14:37
B.C.G.T. QUÉBEC

2

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LE COLLÈGE DE LÉVIS

ET: LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU COLLÈGE DE LÉVIS

Par la présente, les parties conviennent de modifier la lettre d'entente du 29 juin 1983 (re: Lettre d'entente entre le Collège de Lévis et le Syndicat des Enseignantes et enseignants du Collège de Lévis au sujet d'un nouvel aménagement de la charge de travail au niveau secondaire) de la manière suivante:

> À la clause 7,04A a), les mots «pendant l'année scolaire 1983-84» sont remplacés par: «pendant l'année scolaire 1985-86».

Fait et signé à Lévis

le 25 ième jour de septembre 1985.

Jean Gagnon
Georges-Et Proulx
pour le Collège

Raymond-Marie Tessier
Donald Cool
pour le Syndicat

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

0 7028-4

Dépôt N°: 83 04 031

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 1358-06
Date	Signature: 83-03-30 / Réception: 83 04 08	Durée: Du 83 03 31 Au 85 12 31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 96

Association	Employeur
[X] Déposant Syndicat des professeurs du Collège de Lévis, affilié à: La Confédération des syndicats nationaux, au Conseil central des syndicats nationaux de Québec, la Fédération nationale des enseignants québécois 155 est, boul. Charest Québec, Qc, G1K 3G6	[ ] Déposant -Collège de Lévis 9, Mgr Gosselin Lévis, Qc

Unité de négociation

Région	Activité	Affiliation
03-03	8063(10)	CSN(1)

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Thérèse Demers — Date: 83 04 08

THERESE DEMERS

Pour renseignements [X] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [ ] 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (011)

RECHERCHE

(FNEEQ-CSN)

Mars 1983

'83 AVR -8 9 34

CONVENTION COLLECTIVE

PAR MESSAGER

de Travail

entre

B 1358-06

Le Collège de Lévis

et

Le Syndicat des Professeurs du Collège de Lévis

(FNEEQ-CSN)

Mars 1983

7028-4

CONVENTION COLLECTIVE

de travail

entre

LE COLLEGE DE LEVIS

et

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS DU

COLLEGE DE LEVIS

(FNEEQ-CSN)

Mars 1983

TABLE DES MATIERES

Articles

1 Définitions
2 Reconnaissance et juridiction
3 Affichage et réunions
4 Régime syndical
5 Activités syndicales
6 Communications et informations
7 La charge de travail
8 Commission pédagogique
9 Département
10 Engagement - Permanence - Ancienneté
11 Sécurité d'emploi: mise en disponibilité - mise à pied - procédure de rappel
12 Mouvement de main-d'oeuvre
13 Cession - modification des structures de l'institution - fermeture
14 Mesures disciplinaires
15 Perfectionnement
16 Congés de maladie
17 Droits parentaux
18 Congés sociaux
19 Charge publique
20 Congés pour activités professionnelles
21 Assurances
22 Responsabilité civile
23 Salaire
24 Classement
25 Modifications aux conditions de travail
26 Procédure de grief
27 Hygiène et sécurité
28 Frais de déplacement
29 Durée de la convention
30 Divers

ARTICLE 1

DEFINITIONS

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

1.02 Professeur: Toute personne, couverte ou non par l'unité d'accréditation, qui dispense de l'enseignement régulier chez l'Employeur et qui est liée personnellement par contrat avec ce dernier. Ce lien contractuel n'est pas obligatoire pour les membres du clergé.

1.03 Professeur salarié: Tout professeur couvert par l'unité d'accréditation.

1.04 Professeur salarié à temps complet: Un professeur salarié engagé comme tel et à l'emploi exclusif du Collège de Lévis aux heures normales d'enseignement pendant l'année scolaire.

1.05 a) Professeur salarié à temps partiel: Au niveau collégial, un professeur salarié dont la tâche comprend en sciences humaines moins de neuf (9) périodes et présences, en sciences comportant laboratoire (chimie, physique, biologie) et en mathématiques moins de dix (10) périodes et présences et en éducation physique moins de neuf (9) périodes et moins de douze (12) présences. Au niveau secondaire, un professeur salarié dont la tâche comprend moins de treize (13) périodes et moins de quinze (15) présences.

Ce professeur salarié est disponible au Collège au prorata de sa charge.

b) Professeur salarié à la leçon: Nonobstant les clauses 1.02 et 1.03, un professeur salarié qui ne peut assurer que des périodes d'activités et/ou des présences d'enseignement incluant la préparation des cours et des examens et contrôles, la correction des copies des élèves et l'inscription des notes; la charge d'un tel professeur salarié ne doit dépasser ni cinq (5) périodes ni cinq (5) présences.

1.06 Département: Un organisme qui réunit tous les professeurs d'une même discipline ou de disciplines connexes. Au niveau collégial peut (peuvent) s'ajouter un (1) ou deux (2) élèves, sur décision des professeurs concernés qui déterminent les modalités de leur choix et de leur participation.

Annexe A	Lettre d'entente: Garantie d'emploi
Annexe B	Contrat d'engagement
Annexe C	Fiche du professeur salarié
Annexe D	Fiche du professeur non salarié
Annexe E	Liste d'ancienneté conformément à la clause 10.20
Annexe F	Formule de rappel
Annexe G	Nombre de jours de congé de maladie monnayables conformément à la clause 16.06
Annexe H	Etat détaillé de la perception des cotisations syndicales
Annexe I	Lettre de M. Maurice Racine
Annexe J	Lettre d'entente relative aux droits parentaux
Annexe K	Lettre d'entente relative aux spécialités des prêtres

Annexes L (à)

ARTICLE 1

DEFINITIONS

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

1.02 Professeur: Toute personne, couverte ou non par l'unité d'accréditation, qui dispense de l'enseignement régulier chez l'Employeur et qui est liée personnellement par contrat avec ce dernier. Ce lien contractuel n'est pas obligatoire pour les membres du clergé.

1.03 Professeur salarié: Tout professeur couvert par l'unité d'accréditation.

1.04 Professeur salarié à temps complet: Un professeur salarié engagé comme tel et à l'emploi exclusif du Collège de Lévis aux heures normales d'enseignement pendant l'année scolaire.

1.05 a) Professeur salarié à temps partiel: Au niveau collégial, un professeur salarié dont la tâche comprend en sciences humaines moins de neuf (9) périodes et présences, en sciences comportant laboratoire (chimie, physique, biologie) et en mathématiques moins de dix (10) périodes et présences et en éducation physique moins de neuf (9) périodes et moins de douze (12) présences. Au niveau secondaire, un professeur salarié dont la tâche comprend moins de treize (13) périodes et moins de quinze (15) présences.

Ce professeur salarié est disponible au Collège au prorata de sa charge.

b) Professeur salarié à la leçon: Nonobstant les clauses 1.02 et 1.03, un professeur salarié qui ne peut assurer que des périodes d'activités et/ou des présences d'enseignement incluant la préparation des cours et des examens et contrôles, la correction des copies des élèves et l'inscription des notes; la charge d'un tel professeur salarié ne doit dépasser ni cinq (5) périodes ni cinq (5) présences.

1.06 Département: Un organisme qui réunit tous les professeurs d'une même discipline ou de disciplines connexes. Au niveau collégial peut (peuvent) s'ajouter un (1) ou deux (2) élèves, sur décision des professeurs concernés qui déterminent les modalités de leur choix et de leur participation.

1.07 Responsable de département: Un professeur à temps complet au Collège, qui assure le bon fonctionnement du département et exécute les tâches que lui fixe l'assemblée départementale sous le pouvoir de coordination de la Commission pédagogique. En aucun cas, la tâche du responsable du département ne peut avoir d'incidences disciplinaires.

Au département de Sciences religieuses, le responsable de ce département peut ne pas être un professeur à temps complet.

1.08 Titulaire: Le titulaire est un professeur qui, au niveau secondaire, est plus immédiatement responsable d'un groupe-classe. En plus de voir au bon fonctionnement de son groupe par des interventions auprès de l'ensemble des élèves du groupe, il rencontre individuellement ceux qui présentent des difficultés particulières et participe aux réunions prévues par la CP pour les titulaires de son degré.

Le titulaire assume la période de la formation de la personne ou le cours de formation personnelle et sociale auprès de son groupe-classe. Ces présences sont évaluées selon les dispositions de l'article 7.

1.09 Enseignement régulier: L'enseignement régulier se définit comne étant, au collégial, l'ensemble des cours conduisant à une reconnaissance officielle par le MEQ. Pour le secondaire, l'enseignement régulier se définit comme étant l'ensemble des cours, des périodes d'étude et des activités régulières et définies qui sont offerts par le Collège entre huit (8) heures et dix-huit (18) heures et qui se situent,pour tout élève, en-dessous du seuil de mille cinq cents (1500) minutes d'activités par semaine de cinq (5) jours.

1.10 a) Présences: Temps pendant lequel un professeur donne ou anime un cours, un séminaire, une séance d'étude dirigée, un laboratoire, une activité, surveille une étude ou un examen. La durée d'une présence est d'au plus cinquante (50) minutes au secondaire et au collégial. Tout cours, séance ou activité inclut la préparation, la mesure et l'évaluation mais n'inclut pas le travail de technicien en laboratoire.

b) Présence d'enseignement: Présence pendant laquelle un professeur dispense un enseignement officiellement inclus dans le programme d'études des élèves.

1.11 Année d'engagement: Période de douze (12) mois, prévue dans le contrat individuel de travail, durant laquelle le professeur salarié est à l'emploi de l'Employeur, soit du premier (1er) septembre au trente et un (31) août.

1.12 Année scolaire: Période de dix (10) mois consécutifs se situant entre le vingt (20) août d'une année et le trente (30) juin de l'année suivante. L'année scolaire du niveau secondaire et celle du niveau collégial ne sont pas obligatoirement concomitantes.

1.13 Grief: Toute mésentente, relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective ou à toute modification aux conditions de travail, survenant entre le Collège et le Syndicat, ou un groupe de professeurs salariés, ou un professeur salarié. Seul le Syndicat, ou un groupe de professeurs salariés, ou un professeur salarié peut loger un grief.

1.14 a) Salaire: Le montant d'argent établi selon les échelles en annexe ( ) conformément à l'article 23 et versé par tranches directement au professeur salarié.

b) Traitement: Revenu global en argent que le professeur salarié gagne par son travail chez l'Employeur et que celui-ci lui verse directement; ce revenu inclut le salaire, les surplus de salaire, les montants forfaitaires à l'exclusion de celui qui est mentionné à la clause 21.02.

c) Salaire brut d'une journée ouvrable: Salaire annuel brut divisé par deux cent soixante (260).

d) Traitement brut d'une journée ouvrable: Traitement annuel brut divisé par deux cent soixante (260).

1.15 Congédiement: Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat de tout professeur salarié ou d'empêcher le renouvellement du contrat individuel d'un professeur salarié permanent.

1.16 Non-réengagement: Non-renouvellement du contrat individuel de travail d'un professeur salarié non permanent à temps complet pour un ou des motif(s) autre(s) qu'un surplus de personnel.

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

1.18 Poste vacant: Tout emploi de soutien, tout emploi de service ou tout emploi de cadre nouvellement créé ou qui devient libre suite au départ de son titulaire. Les fonctions de recteur, vice-recteur et procureur ne sont par couvertes par la présente clause.

1.19 Mise à pied: Le fait de ne pas renouveler le contrat d'engagement d'un professeur salarié à temps complet, ou d'un professeur salarié à temps partiel permanent, ou de ne pas renouveler ou d'interrompre l'affectation d'un professeur non salarié à temps complet, ou d'un professeur non salarié à temps partiel permanent, en raison d'un surplus de personnel enseignant, lequel ne peut être invoqué que s'il résulte d'une diminution sensible du nombre d'élèves chez l'Employeur, et non dans telle discipline ou tel département, ou de la fermeture de l'institution.

1.20 Spécialité: La (les) spécialité(s) d'un professeur se définit (définissent) par:

a) la (les) discipline(s) mentionnée(s) sur le document officiel attestant la capacité légale d'enseigner et/ou

b) la discipline dans laquelle un diplôme universitaire est obtenu et/ou

c) la discipline enseignée pendant deux (2) années scolaires à temps complet ou l'équivalent.

1.21 Convention: La présente convention collective de travail.

1.22 Employeur: La Corporation du Collège de Lévis.

1.23 Syndicat: Le Syndicat des Professeurs du Collège de Lévis.

1.24 CA: Conseil d'administration de la Corporation du Collège de Lévis.
CP: Commission pédagogique.
DSP: Directeur des Services pédagogiques.
DSE: Directeur des Services aux Elèves.

1.25 Jours ouvrables: Du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés proclamés par l'autorité civile et des jours de congés fixés par l'Employeur durant l'année scolaire.

1.26 Parties: A moins d'indications contraires, l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif de tous les professeurs couverts par l'unité d'accréditation, en conformité avec le certificat d'accréditation émis le 3 juillet 1975 par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, pour négocier une convention collective de même que pour toute autre matière se rapportant aux conditions de travail impliquées dans la convention.

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

De même avant d'effectuer ou d'autoriser tout projet de consultation des professeurs salariés concernant les conditions de travail, l'Employeur doit conclure une entente avec le Syndicat à ce sujet.

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

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

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

L'Employeur exerce ce droit en conformité avec les dispositions de la convention.

2.05 Ni l'Employeur, ni le Syndicat n'exercent, ni directement, ni indirectement, de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre un professeur à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances, de son sexe, de ses orientations sexuelles, de son état de grossesse, de son âge, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses activités ou statut syndicaux, de ses actions politiques,

2.05 (suite) de l'exercice de ses libertés académiques et démocratiques, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la convention collective ou la loi.

Les parties reconnaissent que le Collège de Lévis est une institution catholique et les professeurs s'engagent à respecter ce caractère.

Si un professeur salarié, ou un groupe de professeurs salariés et/ou le Syndicat loge(nt) un grief sur la violation de la présente clause, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

2.06 Lorsqu'un règlement du Ministère de l'Education promulgué après l'entrée en vigueur de la convention vient en conflit avec celle-ci, les parties se rencontrent alors pour déterminer les mécanismes d'application de ce règlement et signer une lettre d'entente.

2.07 Sauf entente entre les parties, l'Employeur ne peut confier à quiconque d'autres qu'à des professeurs les activités qui selon l'article 7 constituent la charge de travail des professeurs salariés et/ou qui, selon la clause 1.09, sont incluses dans l'enseignement régulier.

Une dérogation à la présente clause, pour l'équivalent d'au plus une demi-charge ($\frac{1}{2}$) d'enseignement par année confiée à des personnes dont les services sont fournis gratuitement par la Fédération des Caisses Populaires Desjardins de Québec, est possible. Lorsque l'Employeur procède à des mises à pied conformément à la clause 11.01, ces personnes en provenance de ladite Fédération sont considérées comme ayant le statut de professeur à la leçon.

ARTICLE 3

AFFICHAGE ET REUNIONS

3.01 Le Syndicat peut afficher aux endroits mutuellement acceptables tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres.

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

Cet avis et cette condition ne sont pas requis lorsqu'il s'agit du salon des professeurs salariés (ou de ce qui en tient lieu) ou de leurs salles de travail.

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

Le Syndicat peut inviter à ses réunions toute(s) personne(s) dont il juge la présence utile.

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

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

ARTICLE 4

REGIME SYNDICAL

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

4.02 L'Employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale régulière sur chaque versement de traitement et à faire parvenir au Syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois, le montant total perçu durant le mois écoulé, accompagné d'un état détaillé de la perception, sur la formule telle qu'annexée (Annexe H) ou sur une formule équivalente.

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

L'Employeur fournit au Syndicat, le plus tôt possible et au plus tard le vingt-huit (28) février de chaque année, un état des cotisations syndicales perçues de chaque professeur salarié au cours de l'année civile précédente. De plus, l'Employeur inscrit ce montant sur les formules T4 et TP4.

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

ARTICLE 5

ACTIVITES SYNDICALES

5.01 Tout professeur salarié, désigné par le Syndicat, peut s'absenter sans perte de traitement, ni de droits, mais avec remboursement à l'Employeur par le Syndicat, afin de participer à des activités syndicales officielles, pourvu que la demande en soit faite en temps opportun, qu'elle ne porte pas préjudice grave à sa charge et ne nuise pas à la bonne marche de l'institution.

Il n'y a cependant lieu à remboursement que si la participation de tel professeur salarié à telles activités syndicales l'empêche d'accomplir la charge prévue pour lui à l'horaire de l'institution et que si l'Employeur pourvoit effectivement, par un cours ou une étude, à la suppléance dudit professeur salarié.

Le remboursement ne peut excéder le moindre des montants suivants: le coût réel de cette suppléance
ou
le traitement du professeur salarié libéré, calculé à un deux cent soixantième (1/260) du traitement annuel alors applicable par jour complet d'absence.

5.02 Telle libération peut être refusée:

a) si le professeur salarié a déjà bénéficié, pendant l'année scolaire courante, d'autorisations d'absence à ces fins d'une durée totale de vingt (20) jours ouvrables;

b) si la demande porte sur une durée dépassant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Les paragraphes a) et b) ne s'appliquent pas à un membre du Bureau fédéral de la FNEEQ, ni à un requérant, ni à un témoin, ni à un procureur, ni à un arbitre, ni à un assesseur à l'occasion de l'audition d'un grief devant un arbitre ou un tribunal d'arbitrage créé en vertu de la convention.

5.03 Tout réquérant d'un grief et un représentant du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis à l'Employeur dans un délai raisonnable, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage.

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

5.05 Tout professeur salarié agissant comme arbitre syndical ou assesseur syndical ou procureur syndical lors de séances d'arbitrage locales peut s'absenter pendant toute la durée de l'audition sans perte de traitement mais avec remboursement par le Syndicat selon les modalités prévues à la clause 5.01.

5.06 a) La charge de travail des cinq (5) officiers désignés par le Syndicat avant le premier (1er) juillet est répartie sur quatre jours et demi (4½) concomitants. Telle répartition s'applique, mutatis mutandis, aux cycles de six (6) ou sept (7) jours ou à tout autre cycle. Si les cycles des deux niveaux ne sont pas concomitants, l'Employeur répartit, conformément au présent paragraphe, la charge de travail des officiers syndicaux qui enseignent au niveau secondaire. De plus, l'Employeur, à la demande du Syndicat et moyennant un préavis de cinq (5) jours, libère un des officiers du Syndicat avec remboursement par le Syndicat selon les dispositions de la clause 5.01.

b) Le président du Syndicat, désigné normalement avant le premier (1er) juin, bénéficie, sans perte de traitement, ni de droits, ni d'avantages sociaux, d'un dégrèvement de charge équivalant à vingt-cinq pour cent (25%) de la charge maximale individuelle (en périodes et en présences) sans remboursement à l'Employeur.

Advenant un changement de président en cours d'année, le transfert de dégrèvement de charge doit se faire, à moins que ce ne soit impossible, lorsque le Syndicat en fait la demande. Le président remplacé, si le transfert de dégrèvement a lieu, reprend alors la tâche complète d'enseignement, qui lui avait été attribuée conformément au paragraphe 9.09 h), nonobstant la clause 23.08.

Après entente entre les parties, d'autres libérations peuvent être octroyées.

5.07 L'Employeur accorde à trois (3) professeurs salariés membres du comité de négociation, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, une libération de la moitié de leur charge pour leur permettre de participer aux négociations. Si le Syndicat choisit une négociation commune avec d'autres syndicats, l'Employeur assume sa quote-part du total des libérations, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat, des membres du comité syndical de négociation, ce total ne pouvant dépasser l'équivalent de six (6) libérations complètes et la participation de l'Employeur n'ayant pas à dépasser l'équivalent d'une libération complète. Ces libérations commencent un (1) mois avant la date fixée entre les parties pour le dépôt du projet syndical; elles se terminent à la date de la signature d'une nouvelle convention.

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

b) De la même façon et suivant les mêmes modalités, l'Employeur peut en tout temps rencontrer les représentants officiels du Syndicat.

c) Lors des rencontres prévues en a) et b), chaque partie peut s'adjoindre un conseiller après en avoir avisé l'autre dans un délai raisonnable.

d) Les parties réunies en vertu de la présente clause ont plein accès aux dossiers des professeurs salariés. De plus, tout document jugé, par l'une des parties, nécessaire ou utile à une question soulevée est transmis à l'autre par celle qui le détient dans un délai raisonnable avant la rencontre.

e) Lors des rencontres prévues en a) et b), les représentants officiels du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement ni remboursement par le Syndicat.

5.09 Si un professeur salarié est élu à un poste de l'exécutif de la Confédération des Syndicats nationaux, de la Fédération nationale des Enseignantes et Enseignants québécois ou du Conseil central, l'Employeur, sur avis adressé à cette fin vingt et un (21) jours à l'avance, libère ce professeur salarié pour la durée de son mandat avec traitement et avantages sociaux remboursables par le Syndicat. Ce congé est renouvelable automatiquement d'année en année.

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

Le professeur salarié, membre du Bureau fédéral de la FNEEQ (CSN) peut, sans perte de traitement ni de droits, sur avis donné dans un délai raisonnable, s'absenter de son travail jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables par année d'enseignement sans remboursement par le Syndicat. Un tel congé ne peut être accordé à plus d'un professeur salarié à la fois.

5.10 Quand un professeur salarié libéré en vertu du présent article désire reprendre sa tâche d'enseignement, il donne à l'Employeur un préavis de vingt et un (21) jours à moins que la date de son retour n'ait été fixée au moment de son départ. De plus, dans le cas d'une fonction non élective, le retour au travail doit coïncider avec le début d'une session ou d'un semestre.

Si le professeur salarié cesse d'exercer ses fonctions syndicales non électives et qu'il lui est impossible de reprendre immédiatement sa charge d'enseignement à cause des conditions prévues au paragraphe précédent, ce professeur salarié continue de bénéficier alors d'un congé sans traitement ni avantages sociaux à compter de la date où l'Employeur est officiellement avisé de cette situation par le professeur salarié lui-même ou par l'organisme pour lequel le professeur salarié était libéré. Pendant ce congé, le professeur salarié continue de jouir de tous les droits qui étaient les siens comme professeur salarié libéré sans traitement avant cette date. De plus et aux mêmes conditions, dans le cas du retour prévu à la présente clause, l'Employeur accorde, sur demande présentée au moment prévu pour l'avis de retour, un congé sans traitement ni avantages sociaux d'une durée maximale d'un (1) an.

5.11 Les sommes dues par le Syndicat à l'Employeur à titre de remboursement de traitement et d'avantages sociaux, s'il y a lieu, sont payées dans les quarante (40) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte mensuel détaillé indiquant le nom du professeur salarié absent, la durée de l'absence, le nom du professeur suppléant ou remplaçant s'il y a lieu et le montant à être versé.

5.12 Tout professeur salarié libéré pour activités syndicales est considéré à l'emploi de l'Employeur pour toutes les fins prévues à la convention collective et conserve le statut et le titre apparaissant à son contrat individuel. La période de libération est celle qui est indiquée par le Syndicat à l'Employeur.

5.13 Tout professeur salarié qui désire prendre un congé pour activités syndicales en informe l'Employeur par un avis écrit signé par le professeur salarié concerné et approuvé par un représentant autorisé du Syndicat.

ARTICLE 6

COMMUNICATIONS ET INFORMATIONS

6.01 Le plut tôt possible et au plus tard le vingt (20) octobre pour le secondaire et pour la première session au collégial, et le quinze (15) février pour la deuxième session au collégial (ou le quinzième (15ème) jour ouvrable de chacune des étapes dans le secteur de l'éducation physique), l'Employeur fait parvenir au Syndicat:

a) la liste des professeurs salariés pour l'année courante en utilisant le formulaire "fiche du professeur salarié", tel qu'annexé (Annexe C);

b) la liste des professeurs non salariés pour l'année courante en utilisant le formulaire "fiche du professeur non salarié", tel qu'annexé (Annexe D);

c) la liste de tous les professeurs comprenant l'horaire de chacun, le nombre de cours, les numéros de cours, le nombre d'élèves par groupe;

d) la liste complète des élèves indiquant le nombre de cours auxquels ils sont inscrits à la date du trente (30) septembre et au vingtième (20ième) jour ouvrable de la deuxième session pour le collégial.

L'Employeur informe également le Syndicat, par écrit, dans les trente (30) jours de tout changement de fonction ou de charge et de toute démission ou de toute retraite d'un professeur, ainsi que de tout engagement ou affectation de professeur(s). Dans ce dernier cas, l'Employeur procède de la façon décrite en a) ou b) et c) de la présente clause.

6.02 L'Employeur fait parvenir au Syndicat tout document produit par les commissions, conseils, comités, départements et autres organismes au sein desquels siègent des professeurs salariés. Sont notamment inclus les procès-verbaux desdits organismes.

Le Syndicat doit aussi recevoir tout document non confidentiel concernant l'ensemble des professeurs remis au Conseil d'administration. Il doit également recevoir tout document concernant l'ensemble des professeurs produit par le Conseil d'administration.

6.03 L'Employeur transmet au Syndicat deux (2) copies de tout document adressé à l'ensemble des professeurs ou à l'ensemble des professeurs salariés relatif à l'application de la convention collective.

6.04 Sous réserve de dispositions contraires, dans les vingt (20) jours suivant la signature de la convention, chaque partie nomme ses représentants au sein des comités prévus par la convention et en informe l'autre par écrit. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la création de tout autre comité auquel le Syndicat doit déléguer un ou des représentants, chaque partie nomme ses représentants et en informe l'autre par écrit.

6.05 L'Employeur fournit au Syndicat au plus tard le trente (30) octobre:

a) la liste des membres du personnel professionnel tel que, par exemple: responsable du service de documentation, conseiller en orientation, psychologue, travailleur social, animateur, responsable de pastorale, ou leur équivalent;

b) la liste des membres du personnel technique tel que, par exemple: appariteur, assistant-bibliothécaire, technicien en audio-visuel, technicien en travaux pratiques, assistant de laboratoire, ou leur équivalent.

6.06 Le Syndicat peut distribuer tout document aux professeurs en le déposant à leur bureau, à leur salle ou dans leur case respective.

6.07 Aussitôt après son adoption par l'Employeur, celui-ci transmet au Syndicat une copie du bilan financier de l'année.

6.08 Sous réserve de l'article 13 et de la clause 14.02, l'Employeur, au moins dix (10) jours ouvrables avant de prendre toute décision relative aux questions ci-après énumérées, informe le Syndicat de l'objet et de la nature de la décision anticipée:

a) les opérations de transfert d'enseignement, les ententes de collaboration pédagogique avec d'autres institutions d'enseignement aux heures normales de cours, les modifications de structures scolaires, les réductions d'effectifs d'enseignants, la fermeture d'option(s) ou d'orientation(s), la cession totale ou partielle d'enseignement, l'ouverture d'option(s), la régionalisation, l'implantation de cours institutionnels.

6.08 (suite)

b) les implications contractuelles résultant des mesures visées à la clause 6.08 a);

c) toute demande de congés non prévue, avec ou sans traitement, les modalités de remplacement et/ou de retour;

d) le congédiement ou la suspension d'un professeur salarié, l'imposition d'une sanction, le versement d'un avis au dossier d'un professeur salarié, le non-renouvellement du contrat d'un professeur salarié non permanent;

e) le retard de l'acquisition de la permanence de tout professeur salarié et ses motifs;

f) l'arrêt des prévisions d'effectifs étudiants pour l'année d'enseignement suivante.

6.09 Lors d'une interruption de la marche de l'institution à l'un et/ou à l'autre niveau, l'Employeur informe le Syndicat de la reprise des activités au moins trois (3) heures à l'avance à l'intérieur de l'horaire normal de travail. Le Syndicat peut alors demander à l'Employeur de le rencontrer et celui-ci est tenu de le recevoir avant la reprise des activités. (Les interruptions dues aux conditions atmosphériques ne sont pas couvertes par la présente clause.)

ARTICLE 7

LA CHARGE DE TRAVAIL

7.01 La charge de travail d'un professeur salarié est constituée de présences d'enseignement auxquelles peuvent s'ajouter d'autres activités. Elle s'évalue en périodes.

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

a) les préparations des contrôles ou des examens périodiques, d'étape, de session et de fin d'année;

b) au niveau collégial, la surveillance des contrôles et des examens;

au niveau secondaire, la surveillance des contrôles et des examens qui remplacent des présences d'enseignement;

c) la compilation et l'inscription des notes des élèves (la fabrication des listes officielles ou des bulletins étant de la responsabilité du secrétariat);

d) les entrevues avec les élèves aux heures normales de travail;

e) la participation aux réunions pédagogiques;
Un professeur salarié qui enseigne aux deux niveaux n'est tenu de participer aux journées pédagogiques du secondaire qu'au prorata de sa charge à ce niveau. L'Employeur peut déterminer les journées auxquelles devra participer ce professeur salarié.

f) la participation aux réunions et aux travaux du département;

g) la participation aux rencontres avec les parents, aux heures normales de travail à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

7.03 A - Niveau secondaire

a) Au niveau secondaire, pour fins d'évaluation de la charge, une période signifie cinquante (50) minutes d'enseignement à un groupe de trente (30), trente et un (31), trente-deux (32) ou trente-trois (33) élèves.

7.03 (suite)

b) Chaque élève supplémentaire au delà de trente-trois (33) amène une augmentation de l'évaluation de la charge d'un seizième (1/16) de période pour chaque présence d'enseignement. (Par exemple, un cinquante (50) minutes d'enseignement à un groupe de trente-six (36) élèves vaut une période et trois seizièmes (1 3/16). En aucun cas, le nombre d'élèves dans un groupe ne peut être supérieur à trente-six (36).

c) Par contre, pour un groupe inférieur à trente (30) élèves, chaque élève en moins amène une diminution de l'évaluation de la charge d'un trente-deuxième (1/32) de période pour chaque présence d'enseignement. Quel que soit le nombre d'élèves, un cinquante (50) minutes d'enseignement ne peut valoir moins de trois quarts (3/4) de période. (Par exemple, un cinquante (50) minutes d'enseignement à un groupe de vingt-deux (22) élèves ou moins vaut trois quarts (3/4) de période.)

d) Pour les cours d'Initiation à la technologie et les cours d'Economie familiale, le maximum d'élèves par groupe est de vingt-trois (23), et la valeur de chaque présence d'enseignement est de trois-quarts (3/4) de période. Exceptionnellement, un vingt-quatrième (24ième) élève peut être ajouté. Cet élève au-delà du maximum entraîne une augmentation de l'évaluation de la charge d'un onzième (1/11) de période pour chaque présence d'enseignement dans l'une ou l'autre de ces disciplines: une présence d'enseignement avec un groupe de vingt-quatre (24) élèves vaut trente-sept quarante-quatrième (37/44) de période.

e) Toutefois, la charge d'un professeur salarié ne doit pas dépasser le maximum de vingt (20) présences devant un groupe d'élèves par semaine de cinq (5) jours.

B - Niveau collégial

a) Au niveau collégial, pour fins d'évaluation de la charge, une période signifie quarante-cinq (45) ou cinquante (50) minutes d'enseignement à un groupe de vingt-huit (28) élèves pour les cours d'anglais et de sciences comportant laboratoire (physique, chimie, biologie, psychologie expérimentale: cours 350-202), ou de trente-deux (32), trente-trois (33), trente-quatre (34) ou trente-cinq (35) élèves pour les autres cours.

b) Chaque élève supplémentaire au-delà de vingt-huit (28) ou de trente-cinq (35) selon le cas, amène une augmentation

7.03 (suite) de l'évaluation de la charge d'un seizième (1/16) de période pour chaque présence d'enseignement. (Par exemple, un quarante-cinq (45) ou cinquante (50) minutes d'enseignement à un groupe de trente-deux (32) ou de trente-neuf élèves (39) élèves, selon le cas, vaut une période et un quart (1 1/4).

c) Par contre, pour un groupe inférieur à vingt-huit (28) ou à trente-deux (32), selon le cas, chaque élève en moins amène une diminution de l'évaluation de la charge d'un trente-deuxième (1/32) de période pour chaque présence d'enseignement. Quel que soit le nombre d'élèves un quarante-cinq (45) ou cinquante (50) minutes d'enseignement ne peut valoir moins de trois quarts (3/4) de période. (Par exemple, un quarante-cinq (45) ou cinquante (50) minutes d'enseignement à un groupe de de vingt (20) élèves ou moins, ou de vingt-quatre (24) élèves ou moins, selon le cas, vaut trois quarts (3/4) de période).

d) Toutefois, à chacune des sessions, la charge d'un professeur salarié ne doit pas dépasser un maximum de seize (16) présences pour un professeur salarié d'éducation physique et quinze (15) présences pour les autres professeurs salariés devant un groupe d'élèves par semaine de cinq (5) jours.

e) Pour fins d'évaluation de la charge, toute présence d'enseignement non répétée a une fois et demie (1 ½) sa valeur établie conformément à la présente clause, ce, à l'exclusion de celles qui constituent les deux (2) premiers blocs différents de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) présences d'enseignement pour une semaine de cinq (5) jours. Le présent paragraphe s'applique à l'ensemble des présences d'un professeur salarié qui enseigne aux deux (2) niveaux. Cependant, il ne s'applique pas aux cours d'éducation physique.

7.04 A - Valent une (1) période par semaine de cinq (5) jours:

a) deux (2) présences de surveillance, quel que soit le nombre d'élèves. (Une charge de professeur salarié ne peut comporter plus de quatre (4) présences de surveillance par semaine de cinq (5) jours, au maximum deux (2) présences par jour. Un professeur salarié qui a au niveau collégial quinze (15) périodes ou quinze (15) présences d'enseignement en sciences ou douze (12) périodes ou douze (12) présences d'enseignement dans les autres cours ne peut avoir de présences de surveillance au niveau secondaire. Les groupes surveillés ne peuvent compter plus de quarante (40) élèves. Un professeur salarié au niveau collégial dont la charge comporte aussi et seulement des

7.04 (suite) des présences de surveillance au niveau secondaire n'est pas tenu de participer à d'autres activités de ce niveau.);

b) une (1) présence d'activité avec un groupe d'élèves, y compris la préparation et l'évaluation de cette activité;

c) une (1) présence consacrée à la formation de la personne avec un groupe standard tel que défini à la clause 7.03 A;

d) les activités d'un responsable de département.

B - Valent une demi-période (1/2) par semaine de cinq(5) jours les activités d'un titulaire.

C - Valent un quart (1/4) de période par semaine de cinq (5) jours les activités d'un membre de la Commission pédagogique qui n'est pas responsable de département.

7.05 Au niveau secondaire, la charge maximale de travail d'un professeur salarié est de dix-huit (18) périodes par semaine de cinq (5) jours.

Au niveau collégial, la charge maximale de travail d'un professeur salarié pour une semaine de cinq (5) jours est de quinze (15) périodes en sciences (chimie, physique, biologie, mathématiques), et de douze (12) périodes pour les autres cours. Le calcul de la charge d'un professeur salarié à ce niveau se fait en additionnant ses évaluations de charge de la première (1ère) et de la deuxième (2ème) session et en divisant par deux (2).

Sous réserve du maximum de présences qui ne peut être dépas- à aucun moment, le calcul de la charge d'un professeur salarié d'éducation physique, à un et/ou à l'autre niveau, se fait de la façon suivante: on additionne ses évaluations de charge établies pour chacune des quatre (4) étapes qui caractérisent l'organisation du travail dans ce secteur et on divise par quatre (4). Les évaluations se font le trente (30) septembre pour la première étape et le dixième (10e) jour ouvrable de l'étape pour chacune des trois (3) autres. La charge du professeur salarié d'éducation physique est complète aux dates fixées pour l'évaluation, et celle-ci ne peut être modifiée à la baisse pendant l'étape en cours. Le deuxième (2e) paragraphe de la clause 23.08 s'applique mutatis mutandis.

7.05 (suite) Lorsqu'un professeur salarié enseigne aux niveaux secondaire et collégial chez l'Employeur, la charge de ce professeur salarié est constituée de l'addition de la fraction de charge maximale (en périodes et/ou en présences) qu'il accomplit à un niveau à la fraction de charge maximale (en périodes et/ou en présences) qu'il accomplit à l'autre niveau, l'addition de ces deux fractions ne devant pas dépasser l'unité.

7.06 Avant le trente (30) septembre pour le secondaire et pour la première (1ère) session au collégial, ou avant le vingtième (20e) jour ouvrable de la deuxième (2e) session au collégial, un professeur salarié ne peut refuser, sans motif valable, une charge de travail supplémentaire si ce refus a pour effet de lui laisser une charge de travail inférieure à celle prévue à la clause 7.05.

7.07 Un professeur salarié ne peut refuser une activité régulière et définie avec un groupe d'élèves et ayant lieu pendant les heures de disponibilité si sa charge de travail est inférieure à celle prévue à la clause 7.05. Dans le cadre de la présente clause, un professeur salarié ne peut être tenu d'exercer une activité pour laquelle il juge qu'il n'est pas suffisamment préparé.

7.08 La charge de travail peut être aménagée sur six (6) ou sept (7) jours après entente entre les parties.

7.09 La charge de travail d'un professeur salarié est répartie sur un maximum de huit (8) heures consécutives, ne dépassant pas dix-huit heures (18 h). A moins que cela ne soit impossible, les professeurs salariés disposent d'une heure et trente (1 h 30) pour dîner.

7.10 L'attribution de la charge de travail ne peut avoir pour effet d'obliger un professeur salarié à enseigner des matières qui ne correspondent pas à sa (ses) spécialité(s) selon la clause 1.20 ni, au niveau secondaire, à préparer plus de treize (13) présences d'enseignement différentes par semaine de cinq (5) jours.

Pour l'application de la présente clause, des cours donnés à des voies différentes sont considérés comme des présences d'enseignement différentes.

7.11 L'attribution de la charge de chaque professeur est déterminée par le Directeur des études ou le Directeur des services pédagogiques en tenant compte des répartitions de charges faites par les départements conformément au paragraphe 9.09 h).

7.12 L'Employeur informe le professeur salarié de ses principales activités d'enseignement, dans les limites de ses possibilités, au plus tard le premier (1er) juillet en ce qui concerne la (les) matière(s) enseignée(s) et les numéros de cours, et au plus tard le trente (30) septembre en ce qui concerne les détails de ses activités d'enseignement et les autres activités à être incluses dans sa charge de travail. Aux mêmes dates, l'Employeur transmet au Syndicat les mêmes informations pour chacun des professeurs. Sous réserve du troisième (3e) paragraphe de la clause 7.05, l'évaluation ne pourra être modifiée à la baisse après le trente (30) septembre pour le secondaire et pour la première (1ère) session au collégial ni après la vingtième (20ème) journée ouvrable de la deuxième (2e) session au niveau collégial.

7.13 Tout professeur salarié dispose à sa discrétion de l'intervalle entre deux années scolaires. Lorsqu'un professeur salarié enseigne aux deux niveaux (secondaire et collégial), l'Employeur voit à lui assurer un nombre de jours de congé complets, en juin, juillet et août, au moins égal au nombre de jours de congé dont disposent les professeurs salariés au niveau secondaire pendant cette période.

7.14 L'Employeur assure aux professeurs salariés les services généraux actuellement en vigueur aux fins de leur charge tels que imprimerie, secrétariat, entretien.

ARTICLE 8

COMMISSION PEDAGOGIQUE

8.01 Les commissions pédagogiques (niveau secondaire et niveau collégial) sont composées de:

a) le Directeur des études ou le Directeur des services pédagogiques;

b) le Directeur des élèves ou le Directeur des services aux élèves, ou celui qui en tient lieu;

c) les responsables de département ou leur substitut conformément à la clause 9.03; au niveau secondaire, un représentant des animateurs de vie étudiante élu par et parmi eux, ou son substitut;

d) trois (3) professeurs salariés, représentants des professeurs salariés, élus par l'assemblée du Syndicat. (Seuls les professeurs syndiqués du niveau concerné sont électeurs et éligibles);

e) deux (2) professeurs élus par et parmi les professeurs non salariés du niveau concerné;

f) au niveau collégial, trois (3) élèves, représentants des élèves.

8.02 Les membres de la CP sont désignés par leur mandant à la fin de chaque année d'enseignement et entrent en fonction le premier (1er) juillet. Le mandat de tout membre est d'une (1) année et révocable en tout temps par son mandant. Ce mandat est renouvelé d'année en année.

8.03 La CP se réunit au moins six (6) fois par année. Elle se réunit sur convocation de son président ou chaque fois que deux (2) de ses membres en font la demande au président, par écrit, pour des motifs qu'ils doivent préciser. Les avis de convocation des réunions régulières, accompagnés de l'ordre du jour et de la documentation pertinente, doivent parvenir cinq (5) jours ouvrables avant la tenue de la réunion. Une réunion spéciale se tient dans les deux (2) jours ouvrables de la transmission de l'avis de convocation, accompagné de l'ordre du jour et de la documentation pertinente. Dans le cas d'une demande de réunion, le président transmet l'avis

8.03 (suite) de convocation le jour ouvrable suivant la demande. Dans tous les cas, l'avis de convocation, l'ordre du jour et la documentation pertinente sont transmis au Syndicat dans les mêmes délais. La convocation et l'ordre du jour sont affichés à l'intention de tous les professeurs.

8.04 La CP est présidée par le Directeur des études ou le Directeur des services pédagogiques. Sous réserve des dispositions du présent article, elle établit elle-même ses règles de procédure, y compris la façon de désigner son secrétaire.

8.05 Les avis de chaque CP ne valent que s'ils sont exprimés à la majorité des voix et si chacun de ses membres a été dûment convoqué.

Le ou les membres d'une CP qui siège(nt) au CA du Collège a ou ont droit de parole sur toute question, mais n'a ou n'ont droit de vote que sur les questions spécifiées aux clauses 8.04 et 8.09.

8.06 Les procès-verbaux des réunions de la CP sont communiqués à tous les membres de la CP, à tous les professeurs du niveau concerné, au Syndicat et à l'Employeur.

8.07 Chaque CP ou son président, moyennant mention à l'ordre du jour, peut inviter aux réunions toute personne dont la présence est jugée utile à son bon fonctionnement. Cette personne n'a pas le droit de vote.

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

8.09 Chaque CP, après consultation des instances concernées s'il y a lieu, décide des questions spécifiques suivantes:

a) la tenue et l'organisation des journées pédagogiques;

b) les politiques pédagogiques relatives à l'utilisation des moyens didactiques de l'enseignement: manuels, bibliothèque, audio-visuel, locaux spécialisés, classes-sorties;

c) toute réglementation de nature pédagogique quant aux critères d'admission, de réadmission et de classement des élèves;

d) les politiques d'évaluation du rendement scolaire des élèves, en respectant les politiques générales concernant l'organisation et les conditions du travail des élèves.

8.09 (suite)

e) l'organisation et la fréquence des réunions des parents-professeurs-élèves ou parents-professeurs;

f) la coordination du travail départemental et interdépartemental.

8.10 Chaque CP est consultée sur les questions suivantes:

a) le développement et l'implantation des programmes d'études, des matières à option et des activités régulières et définies à offrir aux élèves;

b) les projets d'expérience et de recherche pédagogique mis de l'avant par l'Employeur;

c) la politique de libération pour recherche pédagogique;

d) les politiques générales concernant l'organisation et les conditions de travail des élèves;

e) la confection de la grille-horaire et du calendrier scolaire, y compris l'établissement de toute priorité ou contrainte à l'horaire des élèves et des professeurs;

f) les aspects de la vie étudiante qui ont des incidences pédagogiques;

g) les autorisations de dépenses demandées par un département ou requises par les activités régulières et définies;

h) les priorités d'équipements pédagogiques et les questions d'aménagement et de modification des locaux affectés à l'enseignement;

i) les modalités de remplacement ou de suppléance pour les congés d'étude, de maladie et de maternité pour les professeurs;

j) les charges à combler pour l'année scolaire et/ou la session suivante, telles que prévues conformément à la clause 9.09 g).

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

8.12 Lorsqu'une recommandation de la CP est transmise à l'Employeur, il doit, dans tous les cas, répondre dans les dix (10) jours de la réception de cette recommandation de la CP. En cas de refus ou de modification, il ne peut procéder tant qu'il n'a pas fait connaître par écrit les motifs de sa décision.

ARTICLE 9

DEPARTEMENT

9.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de la formation de:

a) sept (7) départements au niveau secondaire, ci-après nommés:

1) français et latin
2) mathématiques
3) sciences religieuses
4) éducation physique
5) anglais
6) sciences (biologie, chimie, écologie, physique, SP, ISP, initiation à la technologie)
7) sciences humaines (histoire, géographie, économique, musique, arts plastiques, économie familiale, éducation au choix de carrière);

b) cinq (5) départements au niveau collégial, ci-après nommés:

1) langues, littérature et arts (français, anglais, théâtre, musique)
2) philosophie et sciences religieuses
3) sciences humaines (histoire, géographie, sciences sociales, politiques et économiques,psychologie, administration, techniques administratives, coopération)
4) sciences (mathématiques, biologie, chimie, physique, informatique)
5) éducation physique.

9.02 Le responsable de département est élu par et parmi l'assemblée des professeurs du département à la fin de chaque année scolaire. Son mandat, d'une durée d'un (1) an, prend effet le premier (1er) juillet et est renouvelable.

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

Le responsable de département ne peut être révoqué que par l'assemblée départementale.

9.03 Lors de l'assemblée prévue au premier (1er) paragraphe de la clause 9.02, chaque département désigne aussi parmi ses membres un substitut également à temps complet au Collège, habilité à remplacer le responsable de département en cas d'incapacité d'agir de ce dernier. Lors de la même réunion, le département désigne les membres appelés à siéger au comité de sélection, conformément à la clause 9.10.

9.04 Chaque département, présidé par le responsable de département, établit lui-même ses règles de procédure, y compris la façon de désigner son secrétaire. Ces règles doivent prévoir un avis de convocation des assemblées et la préparation d'un ordre du jour dans les délais suffisants pour permettre aux membres de discuter des questions soumises en toute connaissance de cause.

9.05 Les procès-verbaux des réunions des départements sont communiqués aux membres du département et de la CP et au Syndicat. Une copie des procès-verbaux est gardée aux archives du département. Le secrétariat du niveau concerné assume la publication et la distribution des procès-verbaux qui lui sont transmis par le secrétaire du département.

9.06 Les avis de chaque département ne valent que s'ils sont exprimés à la majorité des voix et si chacun de ses membres a été dûment convoqué.

9.07 Chaque département se réunit sur convocation de son responsable, ou chaque fois que deux (2) de ses membres en font la demande au responsable, par écrit, pour des motifs qu'ils doivent préciser. Dans ce dernier cas, le responsable doit réunir le département dans les huit (8) jours ouvrables de la réception de la demande écrite. La CP et/ou le Directeur des études ou le DSP peut (peuvent) également demander au département d'étudier certains points précis. Chaque département se réunit au moins quatre (4) fois par année scolaire.

9.08 Le département a un rôle d'initiative pédagogique. Il réunit ses membres pour examiner tous les problèmes de leur enseignement et adopter les solutions adéquates lorsqu'il s'agit de matières inhérentes à son fonctionnement interne ou à sa tâche particulière. Lorsque d'autres départements ou d'autres services sont impliqués, il recommande les solutions qu'il juge adéquates à la CP qui décide sous réserve des pouvoirs qui lui sont reconnus à l'article 8. En outre, il doit collaborer avec la CP à l'élaboration des politiques concernant les programmes, la méthodologie et les autres questions d'ordre pédagogique.

9.09 Plus spécifiquement, ce rôle consiste à:

a) définir les objectifs du département et des disciplines qu'il regroupe;

b) étudier les méthodes pédagogiques:

1) en poursuivant une réflexion continue sur les méthodes courantes;

2) en faisant l'étude de méthodes nouvelles pour en considérer l'application éventuelle;

3) en permettant aux professeurs qu'il regroupe, en collaboration avec la CP, des expériences méthodologiques, les coordonnant au besoin, les suivant, les critiquant, les corrigeant si nécessaire; avant d'être entreprises, de telles expériences devront avoir reçu l'approbation du CA si elles comportent des implications financières ou si elles dérogent à des politiques générales du Collège;

c) rechercher la qualité et s'assurer du contenu de l'enseignement:

1) en coordonnant les cours des professeurs qu'il regroupe, à l'intérieur du département ou en collaboration avec d'autres départements;

2) en poursuivant une étude critique des programmes en cours et de ceux proposés pour l'année suivante, en vue de faire des recommandations quant au maintien, ou à la modification, ou au remplacement de ces cours, selon le cas;

d) recommander à la CP, s'il y a lieu, des conditions particulières d'admission des élèves dans le cadre des conditions générales établies par le régime pédagogique;

e) recommander à la CP des choix de cours complémentaires à offrir aux élèves;

f) désigner, s'il y a lieu, et sous réserve des clauses 20.01 et 20.02. les professeurs appelés à participer à des comités du Ministère de l'Education, aux rencontres de l'AIES et de l'ACQ, et aux autres conférences ou congrès d'associations culturelles ou scientifiques;

9.09 (suite)

g) prévoir les charges à combler pour l'année scolaire et/ou la session suivante: cette prévision est soumise par le Directeur des études ou le DSP à l'approbation de la CP;

h) avant le quinze (15) avril, répartir les tâches entre les membres du département (cette répartition a valeur de proposition pour l'attribution des tâches laquelle relève du Directeur des études ou du DSP). La répartition des tâches et leur attribution, sous réserve de dispositions contraires explicites de la convention, se font en respectant l'ancienneté chez l'Employeur. Le professeur qui a dû ou doit, à une date postérieure au premier (1er) janvier 1979, assumer une charge dans un département autre que le sien demeure, pour fins de répartition de la charge, sur la liste de son département d'origine ou de celui qui en tient lieu suite à un changement de répartition des disciplines entre les départements.

De façon exceptionnelle et pour des raisons majeures, le Directeur des études ou le DSP peut exiger d'un professeur qu'il ne se prévale pas de sa priorité d'ancienneté lors de l'attribution de la tâche. Ce pouvoir du Directeur des études ou du DSP ne peut cependant s'exercer pour une durée de plus d'un (1) an à l'endroit d'un même professeur pendant la durée de la convention.

Le plus tôt possible, le Directeur des études ou le DSP informe le département de tout changement qu'il apporte à la répartition des tâches faite par ce dernier et il en fait connaître les motifs.

i) procéder à l'analyse des besoins en ressources humaines et matérielles du département.

Le ou les département(s) concerné(s) est (sont) informé(s) à l'avance de la sélection de tout lieu de stage(s).

9.10 L'Employeur forme les comités de sélection qui ont pour rôle de lui recommander l'engagement ou l'affectation de candidats professeurs. Ces comités de sélection procèdent sous réserve des dispositions des articles 10, 11 et 12.

Au collégial et au secondaire, l'Employeur forme un comité de sélection par département, composé de:

trois (3) professeurs choisis par les membres du département et parmi ceux-ci (si le nombre de ces derniers le permet) qui peuvent aussi désigner des substituts.

9.10 (suite) Le quorum du comité de sélection est de trois (3) membres pendant l'année scolaire et de deux (2) durant les vacances d'été.

Toutes les candidatures ainsi que les attestations de compétence et d'expérience y afférant doivent être soumises par l'Employeur au comité de sélection, dès leur réception.

Avant de recommander l'engagement de tout candidat professeur salarié ou l'affectation de tout candidat professeur non salarié postulant une charge au département, le comité le convoque en entrevue. Le comité fait ses recommandations à l'Employeur dans les quatorze (14) jours d'une demande à cet effet et en informe le département.

L'Employeur ne peut ni engager ni affecter un candidat professeur sans la recommandation favorable du comité, sous réserve des articles 10, 11 et 12. Cependant lorsqu'il n'y a pas de recommandation favorable ou lorsque l'Employeur refuse une telle recommandation conformément au paragraphe suivant, celui-ci peut pourvoir à la charge par un candidat de son choix jusqu'à ce qu'il y ait une recommandation favorable acceptée par l'Employeur.

Si l'Employeur refuse une recommandation favorable de tout comité de sélection, sous réserve des dispositions du paragraphe précédent, il doit en indiquer par écrit les motifs précis, aux membres du comité et au Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la recommandation.

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

ARTICLE 10

ENGAGEMENT - PERMANENCE - ANCIENNETE

A - ENGAGEMENT

10.01 a) Pour engager un nouveau professeur salarié ou affecter un nouveau professeur non salarié, l'Employeur procède conformément aux dispositions du présent article et de l'article 11, après l'application intégrale de l'article 12, en se conformant aux modalités prévues à la clause 9.10.

b) Toute charge d'enseignement équivalant à trois quarts (3/4) ou plus de la charge maximale individuelle doit être comblée par l'engagement d'un professeur salarié ou l'affectation d'un professeur non salarié à temps complet. Ce n'est qu'à titre tout à fait exceptionnel que des professeurs à temps partiel peuvent être engagés ou affectés. De plus, l'engagement et/ou l'affectation doit se faire conformément à l'affichage, sauf exceptionnellement et ce, après entente entre les parties.

c) Tout professeur salarié s'engage à fournir un travail exclusif (au sens de l'article 7) chez l'Employeur pendant ses heures de disponibilité. Après entente entre les parties, le professeur salarié peut accomplir un travail rémunéré, autre que son enseignement chez l'Employeur, pendant lesdites heures.

10.02 Le contrat d'engagement d'un professeur salarié doit être fait par écrit sur un formulaire tel qu'annexé aux présentes (Annexe B) et copie de ce contrat doit être transmise au Syndicat dès sa signature.

L'Employeur convient de remettre le texte de la convention à tout nouveau professeur salarié dans un délai suffisant pour lui permettre d'en prendre connaissance avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi le contrat peut être considéré comme nul et sans effet par le professeur salarié concerné. Le contrat peut également être considéré comme nul et sans effet par le professeur salarié concerné si l'Employeur apporte des amendements à l'annexe "B" sans avoir pris entente avec le Syndicat.

10.02 (suite) Tout professeur salarié 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 salarié et l'Employeur peuvent convenir d'un délai pour la remise des 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 ou à l'organisme qui émet lesdits documents.

10.03 Sous réserve des clauses 10.08 et 11.01, tout contrat d'engagement d'un professeur salarié à temps complet, ou à temps partiel permanent, se renouvelle automatiquement; mais tant que la permanence n'est pas acquise, l'Employeur peut, le ou avant le premier (1er) avril, faire parvenir au professeul salarié un avis écrit de non-réengagement. Les deux parties (professeur salarié et Employeur) peuvent convenir par entente écrite de retarder cette limite au premier (1er) mai.

Avant de communiquer un avis de non-réengagement, l'Employeur, par l'intermédiaire du Directeur des études ou du Directeur des services pédagogiques, doit transmettre au professeur salairé concerné, en présence de son responsable de département, au moins deux (2) avis lui indiquant ce qu'il désire voir amender dans l'exercice de ses fonctions. Chaque avis doit être suivi d'un délai suffisant pour permettre au professeur salarié de rectifier la situation, s'il y a lieu. Si l'Employeur omet de communiquer les avis prévus à la présente clause ou déroge aux modalités qui y sont stipulées aux deux premiers paragraphes, l'avis de non-réengagement est nul et sans effet.

Lorsque l'avis de non-réengagement parvient au professeur salarié au cours de sa deuxième (2e) année d'ancienneté, l'Employeur y joint une copie du dossier complet du professeur salarié.

Tout contrat d'engagement d'un professeur salarié à temps partiel non permanent ou à la leçon prend fin automatiquement à l'échéance dudit contrat.

10.04 Seuls, selon le cas:

a) l'avis de démission donné conformément à la clause 10.08,
b) le congédiement non contesté, ou confirmé par une sentence arbitrale,
c) le non-réengagement effectué conformément à la convention,
d) la mise à pied effectuée conformément à la convention

10.04 (suite) peuvent empêcher le renouvellement automatique du contrat d'engagement d'un professeur salarié à temps complet ou d'un professeur salarié permanent à temps partiel.

10.05 Au moment de l'engagement, le contrat doit stipuler si la charge confiée à un professeur salarié est créée soit par l'application des articles 11 et/ou 12, soit par l'absence d'un professeur salarié en congé d'études ou de perfectionnement, congé pour activités syndicales, congé de maladie ou de maternité, congé en vertu de la clause 18.06 ou des articles 19 ou 20, soit par l'absence d'un professeur non salarié auquel l'Employeur a accordé un congé similaire à ceux qui sont mentionnés ci-dessus. Le contrat doit mentionner aussi le nom du professeur qui a obtenu la charge conformément aux articles 11 et/ou 12 ou le nom du bénéficiaire du congé. Dans un tel cas, la prestation de travail prend fin automatiquement lorsque le professeur qui a obtenu la charge vient l'occuper, ou au retour du bénéficiaire du congé, ou conformément à la clause 10.03.

10.06 La somme des charges occupées par des professeurs à titre de remplaçants ne peut excéder la somme des charges effectivement rendues disponibles par l'application des articles 11 et/ou 12 et/ou par des absences de professeurs dues à des libérations et/ou à des congés.

10.07 Le professeur salarié remplaçant bénéficie de toutes les dispositions prévues à la convention collective.

Le contrat du professeur salarié remplaçant est considéré comme ayant été conclu aux termes de la clause 10.01 et ce professeur salarié acquiert la permanence aux termes de la clause 10.14 a) s'il pose sa candidature et obtient pendant qu'il est remplaçant une charge régulière d'enseignement ou si le(s) bénéficiaire(s) de congé(s) ou de libération(s) fait (font) défaut de réintégrer sa (leur) charge d'enseignement.

10.08 Tout professeur salarié peut démissionner, pour le début de l'année d'engagement suivante, moyennant un avis écrit donné à l'Employeur au plus tard le premier (1er) avril. Cependant, si un professeur salarié démissionne après cette date, l'Employeur ne retient pas son consentement de façon déraisonnable. Le professeur salarié qui donne un avis de démission après le premier (1er) avril demeure à l'emploi de l'Employeur et touche son traitement jusqu'à la date effective de la fin de son contrat.

10.09 Tout professeur salarié qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur avant la fin de son contrat reçoit, à titre de traitement de vacances, la proportion qui lui est due du traitement total gagné entre la date où a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ.

10.10 a) A la demande du professeur salarié non permanent à temps complet, l'Employeur lui fait connaître par écrit les motifs précis de son non-réengagement. Les motifs alors invoqués doivent être les mêmes que ceux communiqués au professeur salarié conformément à la clause 10.03, deuxième (2e) paragraphe. Faute de quoi, le contrat du professeur salarié se renouvelle automatiquement.

b) En cas de non-réengagement, le professeur salarié non permanent à temps complet ne peut se prévaloir de la procédure de grief pour contester le bien-fondé des motifs invoqués par l'Employeur.

10.11 En précisant les modalités, le contrat d'engagement du professeur salarié peut prévoir que celui-ci donne de l'enseignement dans diverses institutions du même Employeur, pourvu qu'il y ait un délai suffisant pour ses déplacements. Les frais encourus sont remboursés suivant les dispositions de l'article 28. De la même façon et aux mêmes conditions, le contrat peut prévoir que le professeur salarié donne une partie de son enseignement dans une institution d'un autre Employeur.

10.12 Tout professeur salarié 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 qui est faite à l'Employeur de rencontrer le Syndicat selon la clause 5.08 a) dans les cas de congédiement, de mesure disciplinaire ou de non-réengagement.

10.13 Toute entente particulière concernant les conditions de travail entre un professeur salarié et l'Employeur n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

B - PERMANENCE

10.14 a) Sous réserve de la clause 10.03, un professeur salarié à temps complet acquiert la permanence le premier (1er) avril de sa deuxième année complète d'engagement à temps complet chez l'Employeur.

10.14 (suite) b) Cependant, après avoir informé le Syndicat conformément à la clause 6.08 e), l'Employeur peut retarder l'acquisition de la permanence de tout professeur salarié au premier (1er) avril de sa troisième (3e) année complète d'engagement à temps complet. Dans ce cas, l'Employeur doit faire connaître par avis écrit au professeur salarié, le ou avant le premier (1er) avril, les motifs complets et précis de son retard de permanence.

10.15 Pour les fins de la clause 10.14, est considérée comme une année complète une année où le professeur salarié a enseigné pendant les deux tiers (2/3) du nombre de jours d'enseignement de l'année scolaire, et le contrat est considéré comme contrat annuel s'il a été effectif pendant les deux tiers (2/3) de l'année scolaire.

10.16 Un professeur salarié permanent à temps complet qui, à sa demande, pour des raisons particulières, après entente entre l'Employeur, le professeur salarié et le Syndicat, devient professeur salarié à temps partiel, conserve ses statut et titre de professeur salarié permanent et de professeur salarié à temps complet ainsi que tous les droits et privilèges qui s'y rattachent selon la convention, sauf le salaire. Ce professeur salarié a droit au montant forfaitaire prévu à la clause 21.07. Le crédit de congé de maladie auquel il a droit est également proportionnel à sa charge de travail, conformément à la clause 16.03. Une telle situation ne doit pas dépasser deux (2) années d'engagement. Après telle durée, ce professeur salarié retrouve les mêmes conditions qu'il aurait s'il était demeuré à temps complet pendant ces deux années d'engagement.

Le professeur salarié permanent qui a au moins vingt (20) années d'ancienneté chez l'Employeur obtient, s'il le désire, un congé sans solde d'au plus la moitié de la charge maximale individuelle. La durée de tel congé est d'au moins un an et ses limites coïncident avec le début et la fin d'une année d'engagement. Le professeur salarié qui désire mettre fin à tel congé avise l'Employeur par écrit avant le premier (1er) avril précédant la date anticipée de la fin du congé. Ce professeur salarié conserve les avantages prévus au paragraphe précédent.

10.17 Le professeur salarié qui, à temps partiel, a accumulé, à la suite de plusieurs contrats, sous réserve de la clause 10.25 c), l'équivalent de deux (2) années d'ancienneté locale acquiert la permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat de professeur salarié à temps complet pour une année complète.

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

Nonobstant le paragraphe précédent, mais sous réserve de toutes les autres dispositions de la convention, y compris la lettre d'entente sur la garantie d'emploi, un ancien professeur qui a obtenu sa permanence comme professeur et qui occupe un poste de cadre chez l'Employeur peut revenir occuper une charge d'enseignement selon son ancienneté et dans le ou les département(s) où il enseignait au moment de son départ ou ce qui en tient lieu.

Les cadres qui peuvent bénéficier du paragraphe précédent sont au nombre de huit: le Recteur, le Procureur, le Secrétaire général ou Directeur du personnel, le Directeur des études au Secondaire, le Directeur des services pédagogiques au Collégial, le Directeur des élèves au Secondaire, le Directeur des services aux élèves au Collégial, le Directeur de l'équipement.

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

A moins d'entente contraire entre le professeur salarié, l'Employeur et le Syndicat, la permanence d'un professeur salarié libéré pour un congé en vertu du paragraphe précédent ne peut être maintenue au-delà de la durée maximale prévue à la convention pour le type de congé dont il se prévaut.

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

En aucun cas, les droits du professeur salarié, reconnus à la convention, ne sont modifiés par un refus de ce dernier de se prévaloir des dispositions de la présente clause.

C - ANCIENNETE

10.20 Les parties conviennent que la liste d'ancienneté ci-annexée (annexe E) entre en vigueur le trente et un (31) mars 1983.

10.21 L'ancienneté se définit en temps d'enseignement chez l'Employeur et se calcule en années et en jours de la manière suivante:

a) pour le professeur à temps complet: une (1) année d'enseignement vaut une (1) année d'ancienneté;

b) pour le professeur à temps partiel: au prorata de sa charge d'enseignement;

c) pour le professeur à la leçon: cinq cents (500) périodes d'enseignement au secondaire ou trois cent cinquante (350) au collégial valent une (1) année d'ancienneté.

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

L'ancienneté apparaissant à la liste prévue à la clause 10.22 est l'ancienneté qu'avait accumulée le professeur, l'ancien professeur ou le prêtre à la fin de l'année d'engagement précédente. Il en sera de même pour chaque année subséquence.

L'expression "ancien professeur" désigne toute personne qui a déjà fait de l'enseignement chez l'Employeur à titre de professeur, et qui continue d'être au service de l'Employeur dans une autre fonction.

10.22 La liste d'ancienneté, transmise à chaque professeur salarié et au Syndicat, est affichée pour une période de vingt (20) jours ouvrables:

a) dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date de la signature de la convention;

b) ensuite, avant le quinze (15) octobre de chaque année.

La liste d'ancienneté doit comprendre, par ordre d'ancienneté, les renseignements suivants: le nom du professeur, de l'ancien professeur ou du prêtre, son statut et son titre d'emploi, la date de son entrée en service, le nombre d'années et de jours d'ancienneté, ses années d'expérience, sa scolarité ainsi que sa (ses) spécialité(s).

10.22 (suite) Pendant toute la durée de l'affichage prévue au paragraphe b), tout professeur, tout ancien professeur, tout prêtre et/ou le Syndicat peut (peuvent) contester les informations y apparaissant, ou la liste elle-même, par avis écrit et signé adressé à l'Employeur.

Sous réserve de l'article 26, à l'expiration du délai de vingt (20) jours ouvrables, la liste devient officielle, sous réserve des contestations survenues pendant la période d'affichage prévue au paragraphe b).

Le Syndicat est informé immédiatement par l'Employeur de toute contestation de la liste elle-même ou de toute contestation des informations y apparaissant. A l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent, l'Employeur dispose de quinze (15) jours ouvrables pour corriger la liste.

Si la liste est corrigée suite à toute contestation, les corrections sont immédiatement transmises au Syndicat et affichées pour l'ensemble des professeurs, sous réserve du droit de grief. Ces corrections ne peuvent avoir d'effet rétroactif au-delà de la date de la signature de la convention.

10.23 L'ancienneté continue de s'accumuler:

a) durant une absence due soit à un accident de travail, soit à une maladie industrielle reconnue comme telle par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail;

b) durant un congé de perfectionnement avec ou sans traitement;

c) durant un congé pour activités professionnelles prévu à l'article 20;

d) durant un congé pour activités syndicales prévu à l'article 5;

e) durant l'exercice des droits garantis selon l'article 17 traitant des congés parentaux;

f) pendant les périodes d'invalidité partielle ou totale;

g) durant une suspension du professeur salarié;

h) pendant l'année où un professeur est en disponibilité et tant que le professeur permanent mis à pied demeure sur la liste de rappel prévue à la clause 11.08 b) sous réserve de la clause 11.11, dernier paragraphe;

10.23 (suite)

i) durant les congés prévus à l'article 18;

j) pendant toute incarcération non suivie de condamnation;

k) pendant toute absence en cas de force majeure;

l) pendant les quatre (4) premières années où un ancien professeur occupe un poste de cadre chez l'Employeur.

10.24 L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du professeur:

a) pendant l'exercice d'une charge publique;

b) pendant tout congé sans salaire non visé à la clause 10.23;

c) pendant une période de mise à pied d'un professeur non permanent, tant que le nom du professeur est inscrit sur la liste de rappel prévue à la clause 11.08 b) sous réserve de la clause 11.11, dernier paragraphe;

d) pendant qu'un ancien professeur occupe un poste de cadre chez l'Employeur, sous réserve de 10.23 1).

10.25 L'ancienneté accumulée se perd:

a) lors d'un départ volontaire;

b) à la fin de la période où le nom d'un professeur mis à pied figure sur la liste de rappel prévue à la clause 11.08 b) sous réserve de la clause 11.11, dernier paragraphe;

c) suite à un non-réengagement, à moins que le professeur salarié ne soit rappelé dans les dix-huit (18) mois à compter de son non-réengagement;

d) suite à un congédiement contesté, ou confirmé par une sentence arbitrale.

ARTICLE 11

SECURITE D'EMPLOI

Mise en disponibilité - mise à pied - procédure de rappel

11.01 A - Advenant la nécessité d'effectuer une ou des mises à pied, l'Employeur doit procéder de la façon suivante:

1 - d'abord, s'il en est, il ne renouvelle pas le contrat ou l'affectation des professeurs à la leçon et des professeurs à temps partiel non permanent;

2 - ensuite, il met à pied les professeurs à temps complet non permanents en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté chez l'Employeur, et non dans telle discipline ou tel département, en leur faisant parvenir, le ou avant le premier (1er) mai, un avis écrit de mise à pied;

3 - en dernier lieu, il met à pied les professeurs permanents en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté chez l'Employeur, et non dans telle discipline ou tel département, en leur faisant parvenir, le ou avant le premier (1er) mai, un avis écrit de mise à pied.

B - Pour l'application des sous-paragraphes 2 et 3 du paragraphe A) de la présente clause, à ancienneté égale chez l'Employeur, et non dans telle discipline ou tel département, est mis à pied celui qui a le moins de scolarité, et à scolarité égale, celui qui a le moins d'expérience selon les critères de la convention.

C - Lors de l'application du paragraphe A) de la présente clause, l'Employeur, si cela est nécessaire pour respecter l'ordre de mise à pied y inscrit, doit, lors de l'attribution de la charge, ne pas tenir compte de l'ancienneté chez l'Employeur d'un ou de plusieurs professeurs et, la cas échéant, doit déplacer un ou des professeurs d'une discipline à une autre ou d'un département à un autre lors de l'attribution des charges qui doit se faire avant le premier (1er) mai. Ce pouvoir et cette contrainte de l'Employeur qui découlent de l'obligation qui lui est faite de respecter l'ordre de mise à pied prévu à la présente clause ne peuvent cependant s'exercer pour une durée de plus d'un an à l'endroit d'un même professeur pendant la durée de la convention.

11.01
(suite) D - Pour les fins d'application de l'article 11, les notions de "professeur à la leçon", "professeur à temps partiel", "professeur à temps complet", "professeur non permanent", "professeur permanent" s'appliquent aussi aux professeurs non salariés.

E - Si la mise à pied du (des) professeur(s) qui a (ont) le moins d'ancienneté chez l'Employeur, et non dans telle discipline ou tel département, avait pour effet de laisser disponible une charge d'enseignement que ne pourrait occuper aucun professeur demeuré en place, c'est le deuxième (2e) (ou le troisième (3e) ou le quatrième (4e), etc.) moins ancien chez l'Employeur, et non dans telle discipline ou tel département, si nécessaire, qui serait alors mis à pied jusqu'à ce que l'ensemble de la charge de travail puisse être adéquatement accompli par les professeurs demeurés en fonction chez l'Employeur.

F - Si l'Employeur, en cas de nécessité pour lui d'effectuer des mises à pied, déroge à l'ordre d'ancienneté qui part du moins ancien chez l'Employeur, et non dans telle discipline ou tel département, il a le fardeau de la preuve qu'il ne pourrait faire remplir adéquatement l'ensemble des charges s'il procédait aux mises à pied en suivant cet ordre d'ancienneté.

G - Un professeur est réputé pouvoir remplir adéquatement à l'un et/ou à l'autre niveau une charge dans une discipline qui correspond à sa (ses) spécialité(s) au sens des paragraphes a) et/ou b) de la clause 1.20. De plus, un professeur est réputé pouvoir remplir adéquatement à un niveau une charge dans une discipline qui correspond à sa (ses) spécialité(s) acquise(s) à ce niveau au sens du paragraphe c) de la clause 1.20.

11.02 Si le professeur salarié qui doit être mis à pied est un professeur permanent, son avis de mise à pied a valeur de préavis de mise à pied, celle-ci ne devenant effective qu'à la fin de l'année d'engagement suivante. Pendant cette année, tel professeur salarié est en disponibilité.

11.03 Le professeur salarié mis en disponibilité demeure en fonction chez l'Employeur et est considéré aux fins de l'application du traitement comme en congé sans salaire. Ce professeur peut continuer sa participation à tout régime d'assurance collective à condition d'en acquitter mensuellement sa quote-part de la prime. De plus, il continue à accumuler de l'expérience.

11.04 a) L'Employeur s'engage à verser à tout professeur salarié mis en disponibilité une allocation qui lui assure, pour chacune des semaines où il est en disponibilité, un revenu équivalant à quatre-vingts pour cent (80%) du salaire qu'il aurait s'il n'était pas en disponibilité. Cette allocation lui est versée en montants égaux selon les mécanismes de l'article 23.

Toutefois, en tout temps, le professeur salarié mis en disponibilité peut choisir de se faire verser par l'Employeur, en un (1) seul versement, une somme correspondant à vingt-cinq pour cent (25%) du salaire annuel qu'il aurait s'il n'était pas en disponibilité. De cette somme est soustrait tout montant déjà versé en allocation par l'Employeur conformément au premier (1er) paragraphe de la présente clause. Il reçoit de plus les montants forfaitaires prévus à la clause 11.08 du présent article. Le professeur salarié met alors définitivement fin à son lien d'emploi et à toute obligation ultérieure de l'Employeur à son égard.

b) Avant de procéder à tout nouvel engagement ou à toute nouvelle affectation, avant l'application de l'article 12 et avant le rappel de professeur(s) mis à pied, l'Employeur rappelle au travail un professeur mis en disponibilité selon l'ordre inverse de celui décrit à la clause 11.01 et en appliquant, si nécessaire, les dispositions prévues à cette même clause, notamment celles des paragraphes C) et E). Le présent paragraphe s'applique s'il s'agit d'une charge disponible régulière ou d'une charge disponible en remplacement de longue durée telle que décrite au quatrième (4e) paragraphe de la clause 12.02. Si l'Employeur, en cas de nécessité pour lui d'effectuer des rappels de professeurs mis en disponibilité, déroge à l'ordre d'ancienneté qui part du plus ancien chez l'Employeur, et non dans telle discipline ou tel département, il a le fardeau de la preuve qu'il ne pourrait faire remplir adéquatement l'ensemble des charges s'il procédait aux rappels en suivant cet ordre d'ancienneté. S'il s'agit d'une charge disponible en remplacement qui n'en est pas une de longue durée, l'Employeur rappelle un professeur mis en disponibilité si celui-ci peut remplir adéquatement cette charge, et selon l'ordre inverse de celui décrit à la clause 11.01.

Un professeur est réputé pouvoir remplir adéquatement à l'un et/ou à l'autre niveau une charge dans une discipline qui correspond à sa (ses) spécialité(s) au sens des paragraphes a) et/ou b) de la clause 1.20. De plus, un professeur est réputé pouvoir remplir adéquatement à un niveau

11.04 (suite) une charge dans une discipline qui correspond à sa (ses) spécialité(s) acquise(s) à ce niveau au sens du paragraphe c) de la clause 1.20.

Pour toute charge disponible en remplacement ou régulière à temps partiel (ou à la leçon), le professeur mis en disponibilité n'est pas tenu d'obtempérer au rappel de l'Employeur, auquel cas il continue à bénéficier des avantages prévus au présent article.

11.05 Sous réserve de la clause 7.10, le professeur salarié mis en disponibilité et qui n'a pas rompu son lien d'emploi avec l'Employeur a vingt (20) jours de calendrier suivant l'expédition d'un avis de rappel à sa dernière adresse connue pour reprendre le travail.

S'il s'agit d'une charge disponible en remplacement qui n'en est pas une de longue durée telle que décrite au quatrième (4e) paragraphe de la clause 12.02, le délai de vingt (20) jours ci-haut prévu est réduit à cinq (5) jours.

Dans ce cas, le professeur salarié continue de recevoir les versements prévus de son allocation selon le premier (1er) paragraphe de la clause 11.04 a) jusqu'à la date effective de son retour au travail, moment à partir duquel lui est appliqué l'article 23 de la convention.

Ce rappel au travail annule le préavis de mise à pied ou avis de mise en disponibilité. Le refus du professeur salarié d'obtempérer à tel rappel au travail constitue de sa part une demande de se voir appliquer le deuxième (2e) paragraphe de la clause 11.04 a). Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'un professeur salarié rappelé pour occuper une charge disponible en remplacement pendant l'année où tel professeur salarié est en disponibilité. En tout temps, tel professeur salarié, qu'il ait obtempéré ou non au rappel de l'Employeur, demeure en disponibilité et peut notamment demander de se voir appliquer le deuxième (2e) paragraphe de la clause 11.04 a).

11.06 En plus des avantages déjà décrits aux présentes, le professeur salarié mis en disponibilité et qui n'a pas rompu son lien d'emploi bénéficie des dispositions suivantes:

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

1 - aux institutions membres de l'Association des institutions d'enseignement secondaire et aux institutions membres de l'Association des Collèges du Québec;

11.06 (suite) 2 - au Centre de main-d'oeuvre du Québec et au service de placement du MEQ;

3 - au Centre de main-d'oeuvre du Canada.

11.07 Le professeur salarié mis en disponibilité et qui n'a pas rompu son lien d'emploi avec l'Employeur est mis à pied le premier (1er) septembre qui suit l'année où il est en disponibilité s'il n'a fait l'objet d'aucun rappel au travail de la part de l'Employeur qui ait pour effet d'annuler l'avis de mise en disponibilité.

11.08 Le professeur salarié mis à pied bénéficie des dispositions suivantes:

a) Au plus tard le trente (30) juin, son nom ainsi que curriculum vitae sont transmis:

1 - aux institutions membres de l'Association des institutions d'enseignement secondaire et aux institutions membres de l'Association des Collèges du Québec;

2 - au Centre de main-d'oeuvre du Québec et au service de placement du MEQ;

3 - au Centre de main-d'oeuvre du Canada.

b) Son nom est inscrit sur la liste de rappel de l'institution durant une période de trente-six (36) mois. L'Employeur établit cette liste de rappel le premier (1er) septembre de chaque année (Annexe F) et l'affiche en permanence. Toute modification rendue nécessaire à ladite liste selon les dispositions de la convention est établie et affichée le premier (1er) de chaque mois. Pendant la période de trente-six (36) mois mentionnée ci-dessus, le professeur salarié mis à pied n'a pas droit au traitement prévu à la convention collective.

c) 1 - Ce professeur salarié reçoit un montant forfaitaire de mille dollars (1 000 $) comme allocation de séparation;

2 - de plus, à compter de la deuxième (2e) année jusqu'à concurrence de la quinzième (15e) année d'ancienneté, ce professeur salarié reçoit un montant forfaitaire équivalant à autant de un cinquante-deuxième (1/52) du salaire auquel il a ou aurait droit pendant l'année en cours;

3 - les montants forfaitaires ci-avant décrits sont versés au professeur salarié mis à pied avant la date où sa mise à pied devient effective.

11.09 Si un professeur salarié permanent doit être mis à pied après son année de mise en disponibilité et s'il ne peut occuper une charge disponible ou un poste vacant conformément à l'article 12 parce qu'il ne possède pas les qualifications normalement requises, il obtient, s'il le désire, un congé de perfectionnement selon les modalités de l'article 15. Pendant ce congé, le professeur salarié accumule son ancienneté et son expérience. Sa participation et celle de l'Employeur aux différents plans d'assurances sont maintenues. L'Employeur comble alors la charge, selon les dispositions de la convention, ou le poste en engageant un remplaçant sous réserve des dispositions de toute autre convention collective signée par l'Employeur.

11.10 Le professeur mis à pied doit, dans les vingt (20) jours de calendrier suivant l'expédition d'un avis de rappel à sa dernière adresse connue, reprendre le travail ou demander à l'Employeur de pourvoir à son remplacement jusqu'à la fin de l'année d'engagement en cours, s'il désire continuer à bénéficier des avantages décrits au présent article.

S'il s'agit d'une charge disponible en remplacement qui n'en est pas une de longue durée telle que décrite au quatrième (4e) paragraphe de la clause 12.02, le délai de vingt (20) jours ci-haut prévu est réduit à cinq (5) jours.

11.11 Après avoir rappelé les professeurs mis en disponibilité, mais avant de procéder à tout nouvel engagement ou à toute nouvelle affectation, et avant l'application de l'article 12, l 'Employeur rappelle au travail un professeur mis à pied selon l'ordre inverse de celui décrit à la clause 11.01, et en appliquant, si nécessaire, les dispositions prévues à cette même clause, notamment celles des paragraphes C) et E). Le présent paragraphe s'applique s'il s'agit d'une charge disponible régulière ou d'une charge disponible en remplacement de longue durée telle que décrite au quatrième (4e) paragraphe de la clause 12.02. Si l'Employeur, en cas de nécessité pour lui d'effectuer un (des) rappel(s) de professeur(s) mis à pied, déroge à l'ordre d'ancienneté qui part du plus ancien chez l'Employeur, et non dans telle discipline ou tel département, il a le fardeau de la preuve qu'il ne pourrait faire remplir adéquatement l'ensemble des charges s'il procédait au(x) rappel(s) en suivant cet ordre d'ancienneté. S'il s'agit d'une charge disponible en remplacement qui n en est pas une de longue durée, l'Employeur rappelle un professeur mis à pied si celui-ci peut remplir adéquatement cette charge, et selon l'ordre inverse de celui décrit à la clause 11.01.

11.11 (suite) Un professeur est réputé pouvoir remplir adéquatement à l'un et/ou l'autre niveau une charge dans une discipline qui correspond à sa (ses) spécialité(s) au sens des paragraphes a) et/ou b) de la clause 1.20. De plus, un professeur est réputé pouvoir remplir adéquatement à un niveau une charge dans une discipline qui correspond à sa (ses) spécialité(s) acquise(s) à ce niveau au sens du paragraphe c) de la clause 1.20.

Pour toute charge disponible en remplacement ou régulière à temps partiel (ou à la leçon), le professeur mis à pied n'est pas tenu d'obtempérer au rappel de l'Employeur, auquel cas il continue à bénéficier des avantages prévus au présent article.

Pour un professeur mis à pied qui, suite à un rappel de l'Employeur, occupe une charge disponible en remplacement, la durée de trois (3) ans prévue à la clause 11.08 b) cesse de courir pendant que le professeur occupe ladite charge. Tel professeur conserve ses droits d'être rappelé pour occuper une charge régulière disponible; de plus, en tout temps, il peut démissionner.

11.12 En même temps qu'il transmet une information ou un avis conformément au présent article, l'Employeur en fait parvenir une copie conforme au Syndicat. Toute information ou tout avis transmis(e) à un salarié ou à un ex-salarié dans le cadre du présent article est nul(le) et sans effet tant que le Syndicat n'a pas reçu ladite copie. Pendant les périodes de vacances d'été et de vacances de Noël, la copie est présumée avoir été transmise au Syndicat cinq (5) jours après son expédition par courrier recommandé à une personne que le Syndicat a désignée et dont il a donné l'adresse à l'Employeur.

ARTICLE 12

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

12.01 Lorsqu'il y a de disponible une charge régulière quelconque d'enseignement, ou une charge quelconque d'enseignement en remplacement d'une durée minimale d'une session au collégial ou d'une année au secondaire, l'Employeur doit en informer immédiatement, par voie d'affichage d'une durée de quinze (15) jours, les professeurs salariés; de plus, l'Employeur doit décrire, si possible, cette charge dans l'affichage (titre(s) des cours, nombre de périodes à enseigner, niveau(x) de cet enseignement, etc.). Pendant l'intervalle entre les deux années scolaires, ainsi que pendant les vacances de Noël, cette information est aussi transmise par courrier à l'adresse de leur domicile.

Lorsque, conformément au présent article, une charge quelconque d'enseignement en remplacement n'a pas été affichée et que le remplacé fait défaut de réintégrer sa charge à la date prévue pour son retour, celle-ci devient alors une charge régulière disponible et l'Employeur doit procéder à l'affichage conformément au présent article. Nonobstant la clause 10.07, le professeur remplaçant qui occupait cette charge préalablement n'est réputé avoir été engagé conformément à la clause 10.01 que s'il obtient la charge régulière disponible après que l'Employeur a rappelé tout professeur en disponibilité ou figurant sur la liste de rappel et après l'application de l'article 12.

Le premier (1er) paragraphe de la présente clause s'applique de la même façon pour tout poste vacant chez l'Employeur. Toutefois, lorsque l'Employeur doit combler un poste vacant de soutien, il en informe immédiatement, par écrit, le Syndicat, sans suivre la procédure prévue au premier (1er) paragraphe de la présente clause.

12.02 Un professeur a un délai de quinze (15) jours de la date d'affichage ou de la date d'expédition de l'avis par courrier ou de la date de transmission au Syndicat de l'information prévue au troisième (3e) paragraphe de la clause 12.01 pour poser sa candidature.

Selon son ancienneté et s'il possède les qualifications normalement requises, ce professeur obtient la charge d'enseignement.

12.02 (suite) En cours d'année, tout professeur obtient, selon les critères de la convention, une charge régulière disponible même s'il ne peut ou ne veut l'occuper immédiatement. Quand une charge régulière devient disponible à l'un et/ou l'autre niveau après la date du début de la deuxième (2e) session au collégial, le professeur qui obtient la charge ne peut l'occuper, à moins que l'Employeur n'y consente, pendant l'année scolaire en cours s'il doit pour ce faire abandonner une charge ou une partie de charge qu'il occupe déjà chez l'Employeur. Dans ce cas, s'il y a lieu, la charge obtenue par ledit professeur est assumée par un remplaçant jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours.

S'il s'agit d'une charge disponible en remplacement, le professeur qui l'obtient peut occuper cette charge si elle remplit l'une des deux (2) conditions suivantes, ce qui en fait une charge disponible en remplacement de longue durée:

a) durée minimale d'un (1) an au secondaire ou d'une (1) session au collégial et que son début ou sa fin coïncide avec le début ou la fin d'une année scolaire ou d'une session selon le cas;

b) durée minimale de deux (2) ans.

Sous réserve de la clause 9.09 h), un professeur qui occupe une charge disponible en remplacement ou suite à un remplacement réintègre son département d'origine au retour du professeur remplacé; toutefois, le fait de réintégrer son département d'origine dans ces circonstances n'équivaut pas à assumer une charge dans un département autre que le sien au sens du premier (1er) paragraphe de la clause 9.09 h).

Lorsqu'il s'agit d'un poste de cadre, d'un poste de service ou d'un poste de soutien (sous réserve des stipulations de la convention collective des employés de soutien du Collège), l'Employeur a le libre choix parmi les candidats déjà à son service et qui ont les qualifications et les aptitudes normalement requises pour le poste postulé. Ces candidats ont priorité sur toute personne de l'extérieur.

12.03 L'Employeur transmet immédiatement au Syndicat la liste des professeurs qui ont posé leur candidature. Dans les vingt et un (21) jours suivant la fin de l'affichage, l'Employeur informe le Syndicat du nom du professeur qui obtient la charge ou le poste et de celui qui l'occupe s'il y a lieu.

12.04 Si une charge quelconque d'enseignement telle que décrite à la clause 12.01 ou tout poste devient disponible pendant l'année scolaire, le délai de quinze (15) jours mentionné à la clause 12.01 est réduit à sept (7) jours. L'avis d'affichage doit indiquer cette réduction de délai.

ARTICLE 13

CESSION - MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'INSTITUTION - FERMETURE

13.01 a) Sous réserve des dispositions prévues aux articles 10 et 11, si l'Employeur entreprend des pourparlers ou des démarches en vue de la cession ou du transfert total ou partiel de ses responsabilités administratives ou scolaires à une corporation publique, semi-publique ou privée, ou s'il procède à la création d'une corporation qui dépendrait de lui pour prendre charge de l'institution d'enseignement, l'Employeur s'engage à prendre entente avec le nouvel Employeur pour que celui-ci s'engage à maintenir en vigueur la convention collective.

b) Toute cession ou tout transfert ainsi que tous les problèmes que cette cession ou ce transfert peuvent entraîner pour les professeurs salariés et pour l'institution elle-même sont obligatoirement discutés et étudiés entre les parties, au moins six (6) mois avant la signature de tout accord ou six (6) mois avant que les nouvelles dispositions ne prennent effet, selon la première éventualité.

13.02 Si, après étude entre les parties, l'Employeur prend la décision de se départir totalement ou partiellement de ses responsabilités administratives ou scolaires, soit par vente soit par cession, une corporation ou coopérative formée par le groupe des professeurs salariés peut alors faire une offre que l'Employeur analyse en priorité; l'Employeur informe ledit groupe de toute autre offre qui lui est présentée.

13.03 Si l'Employeur procède à la modification des structures fondamentales d'enseignement entraînant la fermuture d'au moins deux (2) départements à un niveau et, de ce fait, abolissant en partie ou en totalité l'enseignement des matières ou disciplines qui y étaient enseignées, ou si l'Employeur décide de fermer ou d'abandonner l'enseignement qui se donne à un ou plusieurs degré(s) de l'un ou de l'autre niveau (ex: 1ère, 2e ou 5e sec, 1ère ou 2e coll.) les dispositions prévues aux articles 10 et 11 s'appliquent. De plus, les études et discussions prévues à la clause 13.01 b) devront se faire également et dans les mêmes délais.

13.04 Si l'Employeur procède à la fermeture complète de l'institution, à la fermeture complète de l'un ou de l'autre niveau (secondaire ou collégial), à la cessation partielle des activités éducatives de son établissement entraînant la fermeture d'au moins un (1) degré ou deux (2) départements à un niveau, même à l'occasion d'une cession ou d'un transfert total ou partiel, les dispositions des articles 10 et 11 s'appliquent ainsi que celles prévues aux clauses 13.01 b) et 13.02; toutefois, l'allocation prévue au premier paragraphe de la clause 11.04 n'est versée que pendant 6 mois; en outre, tout professeur salarié effectivement mis à pied bénéficie des avantages prévus aux articles 10 et 11 et reçoit de plus:

a) cinquante pour cent (50%) du solde du nombre de jours de congés de maladie accumulés et non utilisés dans sa réserve ou caisse de congés de maladie au trente et un (31) août de l'année d'engagement précédant l'année où l'Employeur opère ladite fermeture ou cessation;

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

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

ARTICLE 14

MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 Lorsque l'Employeur désire suspendre ou congédier un professeur salarié, il doit l'aviser par écrit de son intention en indiquant les motifs, et il avise aussi le Syndicat conformément à la clause 6.08 d) sans toutefois indiquer les motifs allégués au professeur salarié. Si la nature de l'offense nécessite une intervention immédiate, le professeur salarié est suspendu temporairement, sans coupure de traitement.

Dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent, le professeur salarié ou le Syndicat peut demander à l'Employeur une rencontre conformément à la clause 5.08 a) pour discuter de cette sanction. Dans ce même délai, le professeur salarié peut démissionner s'il le désire.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la tenue de la rencontre avec l'Employeur ou dans les cinq (5) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe précédent pour la demande d'une telle rencontre, si une demande de rencontre n'est pas effectuée, l'Employeur indique au professeur salarié la sanction imposée ou l'informe qu'il n'a pas l'intention d'imposer une sanction.

14.02 A moins d'offense nécessitant une intervention immédiate, aucune sanction ne peut être imposée à un professeur salarié sans que deux (2) avertissements écrits ne lui aient été adressés durant une même année scolaire; le délai après chacun des avertissements doit être suffisant pour permettre au professeur salarié de rectifier la situation. Le professeur salarié peut alors faire part de ses remarques dans un document daté et signé que l'Employeur verse à son dossier. Un professeur salarié qui reçoit un tel avertissement peut demander d'être entendu lors d'une rencontre convoquée conformément à la clause 5.08 a).

14.03 Le professeur salarié est toujours informé avant qu'une remarque défavorable ne soit versée à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que le professeur salarié a pris connaissance de la remarque. D'aucune façon, une telle attestation ou tout autre

14.03 (suite) document signé par le professeur salarié et porté à son dossier ne peut être invoqué contre le professeur salarié comme un aveu.

14.04 Toutes les pièces au dossier du professeur salarié, en rapport avec un avertissement qui lui a été adressé ou avec les faits qui l'ont provoqué, deviennent caduques quand il s'est écoulé un délai de douze (12) mois à partir de la date de réception de l'avertissement sans qu'un autre ne lui ait été adressé pour une cause similaire. L'Employeur ne peut invoquer aucune pièce au dossier du professeur salarié ni aucun fait pour lesquels celui-ci n'a pas été prévenu par écrit.

14.05 En tout temps, le professeur salarié peut demander de consulter son dossier intégral, accompagné ou non d'un représentant du Syndicat. L'Employeur peut être présent.

14.06 Toute décision de mesures disciplinaires doit être communiquée par écrit au professeur salarié avec ses motifs et, à moins que le professeur salarié ne s'y objecte, au Syndicat.

14.07 Dans tous les cas de sanctions ou de mesures disciplinaires, le professeur salarié peut recourir à la procédure de griefs.

14.08 Si un professeur salarié loge un grief sur une suspension, un congédiement ou une sanction quelconque, l'Employeur doit établir, par preuve, les motifs de ces suspensions, congédiements ou sanctions quelconques et leur bien-fondé.

ARTICLE 15

PERFECTIONNEMENT

15.01 L'Employeur reconnaît toute l'importance que peut avoir pour lui le perfectionnement des professeurs salariés; aussi s'engage-t-il à faciliter l'accessibilité au perfectionnement.

15.02 A cette fin, l'Employeur s'engage à maintenir un poste budgétaire spécial pour le perfectionnement des professeurs salariés. Le premier (1er) septembre de chaque année, il inscrit au crédit de ce poste budgétaire un montant égal à un pour cent (1%) de la somme totale des traitements bruts des professeurs salariés. Ce poste budgétaire est réajusté au plus tard le trente (30) juin de chaque année scolaire.

Pour les fins de la présente clause, ne sont pas comptés les traitements bruts des professeurs salariés suppléants ou remplaçants si le professeur salarié remplacé est en congé avec plein traitement versé par l'Employeur lui-même. Aussi, lorsque le traitement du professeur salarié en congé est versé par le budget de perfectionnement, l'Employeur tient compte du traitement versé au professeur salarié remplaçant, mais non de celui du professeur salarié remplacé.

15.03 Le perfectionnement est administré par un comité formé d'au moins trois (3) professeurs salariés, dont au moins un (1) de chaque niveau, élus et révocables en tout temps par l'assemblée du Syndicat à laquelle le comité fait rapport et sous l'autorité de laquelle il se trouve pour toute question qui amènerait une dérogation à la politique générale adoptée en assemblée du Syndicat. La composition de ce comité est arrêtée au plus tard le trente et un (31) mai de chaque année et il entre en fonction le premier (1er) juillet. Lors de la première (1ère) réunion, les membres du comité élisent un président et un secrétaire.

15.04 Le comité de perfectionnement a pour fonction de déterminer:

1 - les objectifs, les priorités et les programmes de perfectionnement, sous réserve de l'approbation du CA; celui-ci donne sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la résolution du comité; lorsque le CA refuse une résolution du comité concernant les objectifs, les priorités et les programmes

15.04 (suite) de perfectionnement, il doit en indiquer les motifs par écrit, sur demande du comité, dans les dix (10) jours de la réception de cette demande;

2 - l'utilisation, la répartition du montant prévu à la clause 15.02 entre les divers programmes de perfectionnement et les modalités de versement des montants alloués aux professeurs salariés;

3 - les critères d'éligibilité;

4 - le choix des candidats.

Avant qu'elle ne soit effective, toute décision du comité concernant les paragraphes 2, 3 et 4 est transmise par écrit à l'Employeur. Celui-ci dispose de quinze (15) jours pendant l'année scolaire et de trente (30) jours pendant les mois de juillet et d'août pour communiquer son avis écrit sur ladite décision, après quoi le comité arrête sa décision définitive et en informe l'Employeur. Lorsque le comité modifie ou refuse un avis de l'Employeur, il doit en indiquer les motifs par écrit, sur demande de l'Employeur, dans les dix (10) jours de la réception de cette demande.

15.05 Au début de septembre et de janvier de chaque année scolaire, l'Employeur fait parvenir au comité de perfectionnement un état de compte indiquant les entrées, les paiements effectués et le montant encore au crédit de ce poste budgétaire. Cet état de compte doit contenir les montants versés ainsi que les noms de ceux à qui ces montants ont été versés.

15.06 Les sommes non dépensées le trente (30) juin d'une année sont ajoutées au budget de perfectionnement de l'année suivante. Il en est de même, au moment de la signature de la convention, pour les sommes non utilisées accumulées pour fins de perfectionnement en vertu des dispositions de la convention précédente.

15.07 Tout professeur salarié qui veut faire une demande de perfectionnement avec ou sans congé dans le cadre des programmes financés en vertu de la clause 15.04 la soumet au comité dans les formes et les délais prévus par ledit comité.

15.08 Après en avoir avisé l'Employeur avant le premier (1er) juin de l'année scolaire précédente, le professeur salarié permenent peut prendre un congé de perfectionnement. Dans le cas où le professeur salarié n'a pas donné son avis avant le premier (1er) juin de l'année scolaire précédente, l'Employeur ne retient pas son autorisation de façon déraisonnable.

15.09 Le professeur salarié en congé de perfectionnement avec traitement total ou partiel en vertu du présent article est considéré au service de l'Employeur pendant la durée d'un tel congé, notamment aux fins des années d'expérience et des avantages sociaux, et la part de l'Employeur n'est pas prise à même le budget de perfectionnement. Il est entendu cependant que tout tel professeur salarié doit verser sa quote-part dans tout régime contributoire pour bénéficier des avantages de tout tel régime.

15.10 Le professeur salarié en congé de perfectionnement sans traitement conformément à la clause 15.08 est considéré au service de l'Employeur avec tous ses droits et privilèges pendant la durée d'un tel congé. Un tel congé n'interrompt pas l'accumulation de l'expérience d'enseignement du professeur salarié telle que prévue à la convention.

Ce dernier peut continuer sa participation à tout régime d'assurance-collective à condition d'en acquitter mensuellement sa quote-part de la prime.

15.11 La durée d'un congé obtenu en vertu du présent article est d'au plus trois (3) années consécutives.

15.12 Tout professeur salarié qui bénéficie d'un congé de perfectionnement avec ou sans traitement coïncidant avec l'année scolaire doit, au plus tard le premier (1er) mars précédant l'année scolaire de son retour, aviser l'Employeur de la date de son retour.

Dans le cas d'un congé qui ne coïncide pas avec l'année scolaire, le bénéficiaire doit aviser l'Employeur au moins trois (3) mois avant son retour.

Tel professeur salarié reprend sa place parmi les professeurs comme s'il n'avait pas bénéficié d'un tel congé.

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

15.14 Tout professeur salarié qui le désire peut suivre, sans frais, un ou des cours offerts par le Collège. L'application de la présente clause ne doit cependant pas entraîner de frais supplémentaires pour le Collège.

ARTICLE 16

CONGES DE MALADIE

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

16.02 Le professeur salarié informe l'Employeur de la cause de son absence autant que possible dès la première journée.

Pour toute absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs et moins, l'Employeur accepte une déclaration du professeur salarié établissant la cause de l'absence.

Si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut exiger que le professeur salarié produise un certificat médical, d'un médecin du choix du professeur salarié, attestant cette incapacité d'enseigner.

16.03 Le professeur salarié à temps complet a droit à un crédit de dix-huit (18) jours ouvrables de congé de maladie sans perte de salaire par année d'engagement. Cependant, pour la première année d'engagement, et les années subséquentes si nécessaire pour couvrir le délai de carence de l'assurance-salaire, ce crédit est de vingt et un (21) jours ouvrables. Le professeur salarié engagé en cours d'année a droit à un crédit de congé de maladie proportionnel à la fraction d'année prévue à son contrat.

De ces dix-huit (18) ou vingt et un (21) jours, ceux qui ne sont pas utilisés s'accumulent dans une banque jusqu'à un maximum de soixante (60) jours. Le professeur salarié à temps complet ou à temps partiel qui est engagé en cours d'année bénéficie de l'avantage prévu au présent paragraphe en proportion du temps travaillé.

Le professeur salarié à temps partiel bénéficie des avantages prévus aux paragraphes précédents au prorata de sa charge.

16.04 Advenant l'invalidité d'un professeur salarié, l'Employeur accepte que les congés de maladie ne soient utilisés que jusqu'à concurrence du nombre de jours ouvrables correspondant à la période d'attente prévue au contrat d'assurance-salaire.

16.05 A la fin de chaque année scolaire, l'Employeur fait connaître au professeur salarié l'état de sa réserve de congés de maladie.

16.06 La clause 16.06 de la convention collective précédente, dont le texte suit, s'applique jusqu'à plein accomplissement de ses effets.

"Les congés de maladie accumulés jusqu'à un maximum de cent vingt (120) jours en vertu des régimes antérieurs, qui excèdent à la date du trente (30) juin 1980, le maximum de soixante (60) jours prévus à la clause 16.03 sont monnayés au tiers (1/3) de leur valeur et de la façon ci-après décrite:

a) le nombre de jours de congé de maladie accumulés monnayables en vertu du paragraphe précédent à la date du trente (30) juin 1980 et leur valeur monétaire à raison de trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3%) apparaissent à l'annexe G de la convention;

b) le calcul se fait sur la base du salaire annuel du professeur salarié pour l'année 1979-80 à raison d'un deux cent soixantième (1/260) du salaire annuel par jour de congé de maladie;

c) la valeur monétaire des congés de maladie payables en vertu de la présente clause est remboursée aux professeurs salariés concernés sur une période n'excédant pas trois (3) ans en trois (3) versements égaux annuels de pas moins de cinq cents dollars (500,00$) par année. Dans le cas où la valeur accumulée est inférieure à cinq cents dollars (500,00$), l'Employeur effectue le remboursement intégral lors du premier versement;

d) le premier versement est effectué dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective. Les autres versements, s'il y a lieu, sont effectués à la date anniversaire du premier versement;

16.06 (suite)

e) aucun intérêt n'est payable sur la créance due au professeur salarié;

f) advenant le départ pour quelque raison que ce soit ou le décès d'un professeur salarié, tel professeur salarié ou ses ayants droit a (ont) droit à la totalité ou au résidu de la créance et cette créance devient payable immédiatement."

16.07 Les jours de congé de maladie accumulés en vertu des régimes antérieurs à la convention et non utilisés sont versés à la caisse de congés de maladie du professeur salarié.

ARTICLE 17

DROITS PARENTAUX

Section I - Dispositions générales

17.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

17.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic.

17.03 L'Employeur ne rembourse pas au professeur salarié les sommes qui pourraient être exigées de lui par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu du professeur salarié excède une fois et demie le maximum assurable.

17.04 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au professeur salarié un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Section II - Congé de maternité

17.05 Le professeur salarié en état de grossesse a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 17.08, doivent être consécutives.

Le professeur salarié dont la grossesse débute alors qu'il bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé mi-temps sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

17.06 Le professeur salarié qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

17.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient au professeur salarié et comprend le jour de l'accouchement.

17.08 Lorsqu'il est suffisamment rétabli de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, le professeur salarié peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

Le professeur salarié 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 fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

17.09 Pour obtenir le congé de maternité, le professeur salarié 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 début de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que le professeur salarié doit quitter sa charge plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, le professeur salarié est exempté de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'il devait quitter son emploi sans délai.

A) Cas admissibles à l'assurance-chômage

17.10 Le professeur salarié qui a accumulé vingt (20) semaines de service (1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclaré éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 17.15:

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% (2) de son salaire hebdomadaire de base (3);

---

(1) Le professeur salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

(2) 93%: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que le professeur salarié bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son traitement.

(3) On entend par "traitement de base" le traitement régulier du professeur salarié incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

17.10 (suite) b) pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'il reçoit ou pourrait recevoir;

cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'un professeur salarié a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

De plus, si la C.E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel le professeur salarié aurait eu autrement droit s'il n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, le professeur salarié continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par la C.E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme s'il avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage;

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

17.11 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 17.08, l'Employeur verse au professeur salarié l'indemnité à laquelle il aurait alors eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

17.12 L'Employeur ne peut compenser par l'indemnité qu'il verse au professeur salarié en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

L'Employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande du professeur salarié lui produire cette lettre.

17.12 (suite) Le total des montants reçus par le professeur salarié durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut cependant excéder 93% du traitement de base versé par l'Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

B) Cas non admissibles à l'assurance-chômage

17.13 Le professeur salarié exclu du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

Le professeur salarié à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base , et ce durant dix (10) semaines, s'il n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

i) il n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

ii) il n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

Le professeur salarié à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, s'il n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois (3) motifs suivants:

i) il n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou

ii) il a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

iii) il a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si le professeur salarié à temps partiel est exonéré des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

17.14 Dans les cas prévus aux paragraphe A) et B) de la section II:

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle le professeur salarié est rémunéré.

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 (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas du professeur salarié éligible à l'assurance-chomâge, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'il reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Education, Affaires sociales) ainsi que des organismes suivants:

- La Commission des droits de la personne
- Les Commissions de formation professionnelle
- La Commission des services juridiques
- Les Conseils de la santé et des services sociaux de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
- Les Corporations d'aide juridique
- L'Office de la construction du Québec
- L'Office franco-québécois pour la jeunesse
- La Régie des installations olympiques
- La Société des loteries et courses du Québec
- La Société des traversiers du Québec.

d) Le traitement hebdomadaire de base du professeur salarié à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, le professeur salarié a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Si la période des cinq (5) derniers mois précédant le congé de maternité du professeur salarié à temps partiel

17.14 (suite) comprend la date de modification des taux de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

17.15 L'allocation de congé de maternité (1) versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 17.10.

17.16 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 17.17, le professeur salarié bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'il verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience.

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

17.17 Si la naissance a lieu après la date prévue, le professeur salarié a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf s'il dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

Le professeur salarié peut en outre bénéficier d'une extension de congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, le professeur salarié ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

17.18 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si le professeur salarié revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, il produit, sur

---

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240$

17.18 (suite) demande de l'Employeur un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

17.19 L'Employeur doit faire parvenir au professeur salarié, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le professeur salarié à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 17.38.

Le professeur salarié 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 salarié qui ne s'est pas présenté au travail, est présumé avoir démissionné.

17.20 Au retour du congé de maternité, le professeur salarié reprend sa charge ou son poste selon le cas, sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.

Section III - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

17.21 Le professeur salarié peut demander d'être affecté provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, s'il y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants:

a) il est en état de grossesse et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physique pour lui ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'il allaite.

Le professeur salarié doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Le professeur salarié ainsi affecté à une autre charge conserve les droits et privièges rattachés à sa charge.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, le professeur salarié a droit à un congé spécial qui débute immédiatement.

17.21 (suite) A moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour le professeur salarié en état de grossesse, à la date de son accouchement et pour le professeur qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

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

Le professeur salarié qui travaille sur écran cathodique peut demander d'être réaffecté sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir. Dans ce cas, la réaffectation est possible malgré les autres dispositions de la convention collective relatives aux mouvements de personnel et ce, pour la durée de la réaffectation. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, le professeur salarié obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. Le professeur salarié qui prend les moyens nécessaires pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de l'Employeur, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente. Le présent alinéa cesse d'être en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le foetus et la mère de l'exposition aux écrans cathodiques.

Autres congés spéciaux

17.22 Le professeur salarié 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 (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse

17.22
(suite) naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

17.23 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, le professeur salarié bénéficie des avantages prévus par la clause 17.16 en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 17.20 de la section II. Le professeur salarié visé à la clause 17.22 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Section IV - Autres congés parentaux

Congés de paternité

17.24 Le professeur salarié 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 septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

17.25 Le professeur salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

17.26 Le professeur salarié qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

17.27 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 17.25, le professeur salarié reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines.

17.28 Le professeur salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

17.28 (suite) Le professeur salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) 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, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

17.29 Le congé pour adoption prévu à la clause 17.25 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si le professeur salarié en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement prévu à la clause 17.28, le professeur salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans salaire prévu à la clause 18.06.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, le professeur salarié bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

17.30 Le professeur salarié en congé de maternité et qui a chez l'Employeur une réserve de congés de maladie accumulés en vertu d'une convention collective antérieure, utilise, s'il le désire, sa réserve de congés de maladie.

17.31 Les dispositions des clauses 17.05 et 17.30 ne peuvent s'appliquer concurremment.

17.32 <u>Congé sans traitement</u>

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à un professeur salarié en prolongation de son congé de maternité, au professeur salarié en prolongation de son congé de paternité et à un professeur salarié en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

Le professeur salarié qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement en suivant les formalités prévues. Le professeur salarié peut bénéficier d'un congé sans salaire en prolongation du congé de maternité et de paternité ou adoption de dix (10) semaines, mais ce congé sans traitement se termine à la date d'expiration de son contrat.

17.33 Au cours du congé sans traitement, le professeur salarié accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

17.34 Le professeur salarié peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

A l'expiration de la prolongation du congé de maternité ou d'adoption prévue à la clause 17.32, sous réserve des articles 10, 11, 12 et 13, le professeur salarié reprend sa charge à temps complet ou à temps partiel s'il se prévaut de la clause 17.35, au début de la session qui suit la fin de son congé ou encore à la date qu'il aura indiquée dès son départ.

Section V - Prolongations additionnelles

17.35 a) A l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 17.05, 17.25 ou 17.30 ou 17.32, le professeur salarié permanent peut, s'il le désire, travailler à demi-temps chez l'Employeur, pendant une période n'excédant pas deux (2) années consécutives. Il doit en aviser l'Employeur par écrit avant le 1er novembre, le 1er mars ou le 1er juin selon le cas. Il continue d'accumuler son ancienneté comme s'il était à temps complet. Il maintient aussi sa permanence.

b) A l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 17.05, 17.25, le professeur salarié non-permanent peut, s'il le désire, travailler à demi-temps chez l'Employeur et ce, jusqu'à l'expiration de son contrat.

c) Au terme de ses deux (2) années de travail à demi-temps, le professeur salarié permanent peut, avec l'accord de l'Employeur, travailler à temps partiel pendant une période n'excédant pas deux (2) ans. Dans ce cas, son ancienneté s'accumule au prorata de sa charge. Le professeur salarié permanent maintient sa permanence.

d) Sous réserve des alinéas a) et b) qui précèdent, ce professeur salarié est considéré à temps partiel aux fins du salaire, de l'évaluation de l'expérience, et de la participation aux avantages sociaux.

17.36 Le professeur salarié qui se prévaut des dispositions de la clause 17.35, alinéas a) et c) est réputé être à temps complet pour les fins de l'application des dispositions prévues aux articles 10, 11, 12 et 13 durant l'année ou les années de son engagement à demi-temps ou à temps partiel.

17.37 Si le professeur salarié s'est prévalu de la clause 17.35, il reprend sa charge à temps complet au début de la session ou du semestre qui suit la fin de son congé ou encore à la date qu'il aura indiquée au moment de l'obtention de son congé à temps partiel.

Dispositions diverses

17.38 Les congés visés à la clause 17.25, au premier alinéa de la clause 17.28 et au premier alinéa de la clause 17.32 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail.

17.39 L'Employeur doit faire parvenir au professeur salarié, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le professeur salarié à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 17.38.

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

17.40 Le professeur salarié 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 dudit congé. A défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

Le professeur salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

17.41 Le professeur salarié qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 17.25 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 17.16, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 17.20 de la section II.

17.42 Pour bénéficier, durant tout congé prévu au présent article, des avantages prévus par tout régime où il y a contribution du professeur salarié, celui-ci doit verser sa quote-part à tel régime.

17.43 Le professeur salarié qui a bénéficié d'un congé de maternité a droit aux vacances annuelles rémunérées au prorata du temps qu'il a travaillé, soit un cinquième (1/5) du salaire qu'il a gagné durant cette période. Cependant, la période de vingt (20) semaines prévue à la clause 17.05 et celle prévue à la clause 17.30 de même que la période de dix (10) semaines prévue à la clause 17.25 sont considérées comme du temps travaillé et payé.

17.44 L'Employeur tente d'aménager l'horaire à la convenance du professeur salarié pour lui permettre de suivre des cours ou les exercices pré-natals.

17.45 Sauf pour les congés prévus aux clauses 17.05 et 17.25, le professeur salarié doit indiquer dans sa demande, la date prévue de son retour.

17.46 Le calcul du temps des congés prévus aux clauses 17.05, 17,25, 17.30 et 17.32 se fait à compter du début du congé de maternité ou du congé d'adoption.

17.47 Pour les fins du calcul de l'ancienneté et de l'expérience, la période de congé prévue aux clauses 17.05, 17.25, 17.30 et 17.32 est comptée comme s'il était à temps complet.

17.48 Pour les fins d'application du présent article exclusivement, l'expression "professeur salarié à temps partiel" comprend également le professeur salarié à la leçon et ce, pour la durée de son contrat et le professeur mis en disponibilité qui n'assume pas une pleine charge.

ARTICLE 18

CONGES SOCIAUX

18.01 Tout professeur salarié a droit de s'absenter sans perte de traitement ni de droits dans les cas et pour le nombre de jours civils indiqués ci-après:

a) le mariage du professeur salarié, sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage, à condition de donner à l'Employeur au moins deux (2) semaines de préavis; de plus, l'Employeur accorde au professeur salarié qui en fait la demande un mois à l'avance deux (2) semaines de congé sans traitement lors de son mariage;

b) le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur du professeur salarié: le jour du mariage;

c) le décès du conjoint du professeur salarié: sept (7) jours dont le jour des funérailles;

d) le décès d'un enfant du professeur salarié: cinq (5) jours dont le jour des funérailles;

e) le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère, d'un gendre ou d'une bru du professeur salarié: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

f) le décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père ou d'une grand-mère du professeur salarié, lorsque le défunt habitait le domicile du professeur salarié: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

g) le décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père ou d'une grand-mère du professeur salarié, lorsque le défunt n'habitait pas le domicile du professeur salarié, et le décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille du professeur salarié: le jour des funérailles; si l'événement a lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile du professeur salarié, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel;

h) le changement de domicile: la journée du déménagement et ce, une seule fois par année;

18.01 (suite)

i) une cause matrimoniale où il est partie: trois (3) jours ouvrables;

j) tout cas de force ou de circonstance majeure, autre que la maladie, qui oblige le professeur salarié à s'absenter de son travail: un maximum de trois (3) jours ouvrables par année d'engagement;

k) le temps d'une incarcération sans condamnation subséquente;

l) le temps d'une quarantaine.

18.02 Le professeur salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ne subit aucune perte de traitement, ni de droits.

18.03 Dans tous les cas, le professeur salarié 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.

18.04 L'Employeur peut accorder à un professeur salarié qui en fait la demande une autorisation d'absence sans perte de traitement, ni de droits.

18.05 Durant l'année scolaire, le professeur salarié a droit aux congés établis par l'Employeur pour les élèves.
De tels congés ne doivent toutefois pas empêcher un professeur salarié de fournir le travail autre que la prestation de cours, selon les exigences de sa charge de travail.

18.06 Sur avis écrit, tout professeur salarié permanent obtient un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans. Les modalités et la durée de ce congé sont alors établies après entente entre le professeur salarié concerné, l'Employeur et le Syndicat. Le professeur salarié doit aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de mettre fin à son congé au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail, à moins que celle-ci n'ait déjà été établie. Le professeur salarié concerné reprend, à la fin de son congé, sa place parmi les professeurs, avec tous les droits que lui accorde la convention, comme s'il n'avait pas bénéficié de ce congé.

ARTICLE 19

CHARGE PUBLIQUE

19.01 Le professeur salarié qui est condidat 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 traitement si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature. Si le professeur salarié n'est pas élu, il doit retourner à son travail dans un délai de huit (8) jours après la tenue du scrutin.

19.02 Si le professeur salarié est élu député provincial ou député fédéral, il doit alors prendre un congé sans traitement pour la durée de son mandat.

S'il est élu à l'une des autres fonctions énumérées à la clause 19.01, ou s'il les remplit effectivement et qu'alors les devoirs de cette fonction portent préjudice à sa charge de travail dans l'institution, l'Employeur et le professeur salarié concerné peuvent convenir de modalités permettant à ce dernier de poursuivre son enseignement ou même de prendre un congé sans traitement si nécessaire.

19.03 Le professeur salarié 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.

19.04 Si le professeur salarié, en congé en vertu de la clause 19.02, démissionne de la charge publique, ne sollicite pas un second mandat ou subit la défaite en briguant de nouveau les suffrages, 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. A défaut de donner un tel avis, le professeur salarié est présumé démissionnaire. Si le professeur salarié concerné désire retourner au travail, il reprend sa place parmi les professeurs avec tous les droits que lui accorde la convention comme s'il n'avait pas bénéficié d'un congé, sous réserve de la clause 10.24.

19.05 Lorsqu'un professeur salarié entreprend un second mandat, il est présumé démissionnaire, si l'accomplissement des devoirs de sa fonction exige qu'il renouvelle un congé sans traitement selon les dispositions de la clause 19.02.

ARTICLE 20

CONGES POUR ACTIVITES PROFESSIONNELLES

20.01 Après avoir présenté une demande dans un délai raisonnable et après en avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, le professeur salarié jouit d'une libération de cours sans perte de traitement ni de droits s'il est invité:

a) à participer à des conférences, congrès, comités ou commissions d'associations professionnelles, culturelles ou scientifiques (dans ce cas, l'Employeur assume les frais de suppléance);

b) à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs;

c) à participer à des travaux d'ordre éducatif.

20.02 Après avoir présenté une demande dans un délai raisonnable et après en avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, le professeur salarié jouit d'une libération de cours sans perte de traitement ni de droits 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'Education ou de toute autre commission du même ordre.

Cependant, le traitement du professeur salarié est alors réduit d'une somme équivalente à celle reçue à titre d'honoraires, rémunération, salaire ou autre compensation. Cette réduction ne peut en aucun cas excéder un deux cent soixantième (1/260) du traitement du professeur salarié par jour ouvrable d'absence. Elle ne comprend pas les allocations ou remboursements de dépenses, frais de voyage ou de séjour ou autres.

20.03 Le professeur salarié qui désire aller enseigner à l'étranger sous forme d'aide aux pays du tiers-monde, après s'être prévalu de la clause 18.06 s'il le désire, obtient de l'Employeur un congé sans traitement pour une période ne dépassant pas trois (3) années consécutives. Il peut bénéficier, durant un tel congé, des avantages prévus par tout régime où il y a contribution du professeur salarié, à condition d'en acquitter chaque mois la prime entière.

20.04 Pendant les vingt-quatre (24) mois suivant la fin de son congé sans traitement prévu à la clause 20.03, le professeur salarié peut, s'il le désire, reprendre une charge disponible semblable à celle qu'il détenait au moment de sa permission d'absence, dès qu'il s'en présente une, sous réserve de la clause 11.11.

20.05 Si, par suite d'une entente approuvée par le Ministère de l'Education entre un professeur salarié, l'Employeur, le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement du Québec, ce professeur salarié accepte d'enseigner à l'extérieur du Québec, il est considéré à l'emploi de l'Employeur 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 salarié.

20.06 A son retour, le professeur salarié en congé en vertu de la clause 20.05 est immédiatement affecté à la discipline d'enseignement qui était la sienne à son départ ou, le cas échéant, à celle qui avait été prévue pour lui au moment de son départ ou durant son absence, conformément aux stipulations de la convention.

Cependant, le professeur salarié est considéré comme démissionnaire s'il fait défaut de confirmer deux (2) mois à l'avance qu'il désire reprendre sa charge.

ARTICLE 21

ASSURANCES

21.01 Le professeur salarié à temps complet ou à temps partiel est admissible en tout temps aux régimes collectifs d'assurances: assurance-vie, assurance-maladie et assurance-salaire, de son engagement à sa retraite. La participation du professeur salarié admissible court à partir de l'entrée en vigueur du régime collectif d'assurance, s'il est à l'emploi de l'Employeur à cette date. De plus, pour les fins du présent article, les temps de grève et de lock-out sont considérés comme du temps d'emploi continu.

21.02 L'Employeur offre aux professeurs salariés à temps complet, participant aux régimes collectifs d'assurances, un montant forfaitaire de vingt et un dollars (21$) par mois pour un professeur salarié participant à un plan individuel et de trente-six dollars (36$) par mois pour un professeur salarié participant à un plan familial. Cette participation de l'Employeur s'applique à toute prime d'assurances à l'exception de l'assurance-salaire que le professeur salarié assume entièrement.

La participation de l'Employeur prévue au paragraphe précédent ne peut en aucun cas dépasser la totalité de la prime cumulée de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie.

21.03 La participation au régime d'assurance-salaire de courte durée et d'assurance-maladie de base et complémentaire est obligatoire pour tout professeur salarié à temps complet ou à temps partiel qui n'est pas remplaçant.

L'Employeur fait parvenir à l'assureur annuellement la liste complète des professeurs salariés à temps complet ou à temps partiel; il revise cette liste au moment de tout nouvel engagement.

21.04 Le professeur salarié invalide est considéré comme à l'emploi de l'Employeur; il bénéficie de tous les droits prévus à la convention.

A la fin de toute période d'invalidité, le professeur salarié reprend la charge d'enseignement qui lui revient, suite à l'application des dispositions de la convention.

21.05 Le contenu des plans d'assurances, de même que le choix de l'assureur appartiennent au Syndicat. L'administration des plans d'assurances, la facturation et le règlement des réclamations ne relèvent pas de l'Employeur. Le Syndicat remet à l'Employeur une copie des contrats d'assurances ainsi qu'un relevé indiquant le montant des primes à être versées pour chaque professeur salarié dès que le montant des primes est connu.

21.06 L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des professeurs salariés participant aux plans d'assurances collectifs et il fait parvenir mensuellement à la Compagnie d'assurance désignée le total des primes, soit la part de l'assuré et la part de l'Employeur.

21.07 Le professeur salarié à temps partiel a droit au montant forfaitaire prévu à la clause 21.02 mais au prorata de sa charge d'enseignement.

21.08 Le Syndicat s'engage à maintenir un délai de carence d'au moins vingt et un (21) jours ouvrables.

L'Employeur déduit de la réserve de congés de maladie du professeur salarié un nombre de jours de maladie équivalant au nombre de jours du délai de carence selon le plan de l'assurance-salaire.

De plus, l'Employeur avise l'assureur au quinzième (15e) jour de l'invalidité continue ou de l'invalidité récurrente d'une même cause.

ARTICLE 22

RESPONSABILITE CIVILE

22.01 L'Employeur s'engage à protéger le professeur salarié dès que la responsabilité civile de ce dernier est mise en cause par le fait de l'exercice de ses fonctions. L'Employeur s'engage alors à prendre fait et cause du professeur salarié et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à ce sujet.

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

22.02 L'Employeur dédommage, jusqu'à concurrence de mille dollars (1000$), tout professeur salarié 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 salarié a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où une telle perte serait déjà couverte par une assurance détenue par le professeur salarié, la compensation versée est égale au montant 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 paragraphe de la présente clause.

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

22.03 Si un professeur salarié est victime d'un accident de travail, l'Employeur:

a) fait compléter et signer le formulaire approprié de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail dont copie est transmise au Syndicat;

b) verse au professeur salarié, tant que sa réserve de congés de maladie n'est pas épuisée, la différence entre son traitement régulier et la prestation accordée par la CSST. La réserve de congés de maladie diminue d'une proportion égale à la fraction du traitement versée par l'Employeur.

ARTICLE 23

SALAIRE

23.01 Le salaire d'un professeur salarié est déterminé par sa scolarité et son expérience telles que définies par la convention.

23.02 Le salaire d'un professeur salarié à temps complet est établi de la façon suivante:

a) selon les échelles apparaissant en annexe. (annexes)

b) sous réserve de la clause 23.14, chaque année, le salaire de base d'un professeur salarié à temps complet ne peut être inférieur à ce qu'il était l'année précédente;

c) le salaire d'un professeur salarié à temps complet ne peut être inférieur au salaire prévu à l'échelle en annexe, même si sa charge est inférieure à la charge maximale individuelle.

23.03 Le professeur salarié à temps partiel est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience au prorata de sa charge de travail.

23.04 Au niveau collégial, le professeur salarié à la leçon reçoit pour chaque période de cours:

23.04 (suite) Au niveau secondaire, le professeur salarié à la leçon reçoit pour chaque période de cours:

23.05 La surveillance d'un groupe d'élèves sans prestation d'enseignement en remplacement d'un professeur temporairement absent est rémunérée à cinquante pour cent (50%) du salaire prévu pour la période de quarante-cinq (45) ou cinquante (50) minutes donnée par le professeur à la leçon, tel que prévu à la clause 23.04.

23.06 Si un professeur salarié accepte, en plus de sa charge de travail, de faire de la suppléance occasionnellement pour fournir de l'enseignement à un groupe d'élèves en remplacement d'un professeur absent pour dix (10) jours ouvrables ou moins, il est rémunéré aux taux prévus à la clause 23.04.

23.07 Si un professeur salarié accepte, en plus de sa charge de travail, de faire de la suppléance temporaire pour fournir de l'enseignement à un groupe d'élèves en remplacement d'un professeur absent pour plus de dix (10) jours ouvrables, il est rémunéré pour cette suppléance selon son échelle de salaire au prorata de ce que représente cette suppléance par rapport à la charge maximale prévue à la clause 7.05.

23.08 Un professeur salarié à temps complet qui accepte une charge de travail supplémentaire est rémunéré au prorata de la charge maximale pour chaque période ou fraction de période selon la clause 7.03 qui excède sa charge complète. Sous réserve du troisième (3e) paragraphe de la clause 7.05, au niveau secondaire, la charge est complète le trente (30) septembre. Sous réserve du troisième (3e) paragraphe de la clause 7.05, au niveau collégial, elle est complète le trente (30) septembre pour la première session, et, pour la deuxième (2e) session, le vingtième (20e) jour ouvrable de cette session.

La charge est complète à ces dates sauf pour le nombre d'élèves dans un groupe, dans la mesure où l'ajout d'un (1) ou plusieurs élèves ne modifie pas l'évaluation en période(s) de la (des) présence(s) concernée(s), évaluation établie conformément à la clause 7.03.

23.09 Tout professeur salarié qui quitte son emploi pendant l'année scolaire reçoit à son départ le solde du traitement qui lui est dû pour l'ensemble de l'année, lequel traitement est égal au traitement annuel multiplié par le rapport du nombre de semaines effectives d'enseignement au départ sur le nombre de semaines d'enseignement que comprend l'année scolaire, soit quarante-deux (42) au niveau secondaire et trente-huit (38) au niveau collégial.

23.10 Tout changement de classement d'une catégorie à une autre se fait à partir du premier (1er) janvier ou du premier (1er) septembre de chaque année, s'il y a lieu, à condition que le professeur salarié présente une attestation officielle certifiant qu'il a complété et réussi une autre année d'études.

Chaque fois que le professeur salarié a accumulé quinze (15) crédits supplémentaires, le remboursement et l'ajustement de traitement se font au premier (1er) septembre et/ou au premier (1er) janvier de chaque année en fonction des attestations de crédits ou de diplômes, selon le cas. Une accumulation de quinze (15) crédits supplémentaires donne lieu à une augmentation de traitement correspondant à la moitié de l'augmentation qu'entraîne l'accession à la catégorie supérieure. Les professeurs salariés qui ont atteint dix-neuf (19) années de scolarité ne bénéficient pas du présent paragraphe.

23.10 (suite) Si le professeur salarié ne peut présenter d'attestation pour le premier (1er) janvier ou le premier (1er) septembre, le traitement de ce professeur salarié est réajusté rétroactivement au premier (1er) janvier ou au premier (1er) septembre à condition que lesdites études aient été complétées et réussies à la date du premier (1er) janvier ou du premier (1er) septembre.

23.11 Le salaire du professeur salarié est payable en vingt-deux (22) versements égaux tous les deux (2) jeudis, à compter du premier (1er) jeudi de septembre.

Le paiement des surplus de salaire s'effectue dès la première (1ère) paie suivant la semaine où la prestation de travail a eu lieu. Pour les professeurs salariés du niveau collégial et/ou d'éducation physique, si le droit à un tel surplus de salaire est établi en cours d'année conformément aux clauses 23.08 et 7.05, les sommes dues sont versées dès la paie qui suit la semaine où ce droit a été établi.

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

23.12 Pendant la période des vacances d'été, tout travail effectué à la demande de l'Employeur est rémunéré à raison d'un deux cent soixantième (1/260) du salaire annuel par jour travaillé. Le salaire alors versé n'est jamais inférieur à celui d'une demi-journée à moins d'entente contraire entre les parties (Employeur, Syndicat, professeur salarié).

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

23.14 Clause de concordance avec le secteur public.

Les parties conviennent que les professeurs salariés reçoivent le même salaire que les enseignants du secteur public au niveau correspondant. Quand les textes et les échelles concernés seront définitivement établis pour le secteur public, ils seront insérés dans la convention, sous réserve des clauses figurant déjà au présent article, et feront partie intégrante de la convention. Les modifications techniques appropriées seront apportées à ces textes lors de leur introduction dans la convention.

ARTICLE 24

CLASSEMENT

24.01 Le classement d'un professeur salarié est déterminé par sa scolarité et son expérience.

24.02 Sous réserve des droits de recours prévus à la clause 24.09, la scolarité d'un professeur salarié est évaluée conformément aux dispositions du Manuel d'évaluation de la scolarité du Ministère de l'Education en vigueur à la date de la signature de la convention collective et aux additions officielles ultérieures.

24.03 Autant que possible, le professeur salarié remet à l'Employeur tous les documents pertinents à la scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et/ou professionnelle au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement s'il s'agit d'un nouveau professeur salarié ou au plus tard le quinze (15) octobre et/ou au plus tard le quinze (15) février de chaque année s'il s'agit d'un professeur salarié qui a à être reclassé. L'Employeur atteste au professeur salarié, par écrit, qu'il a reçu tels documents. Dans le cas où un professeur salarié désire conserver un document original qui lui appartient, l'Employeur accepte une photocopie après avoir pris connaissance dudit document.

24.04 Sous réserve des droits de recours prévus à la clause 24.09, dans le cas d'un nouveau professeur salarié, l'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Education détermine sa scolarité au premier (1er) septembre et/ou au premier (1er) janvier de l'année d'engagement. S'il s'agit d'un nouveau professeur salarié qui n'a pas reçu d'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Education, l'Employeur procède au classement provisoire de ce professeur salarié. Pour établir la scolarité, il se base sur le Manuel d'évaluation de la scolarité du Ministre de l'Education ou procède par analogie avec des cas semblables dudit Manuel si le cas présenté par le professeur salarié n'est pas prévu au Manuel. L'évaluation de l'expérience se fait selon les règles établies à la clause 24.10.

24.05 L'Employeur transmet au Ministère de l'Education les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque professeur salarié pour lequel s'appliquent les clauses 24.04 et 24.07. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles mais au plus tard quinze (15) jours après la remise à l'Employeur par le professeur salarié des documents attestant sa scolarité.

24.05 (suite) L'Employeur communique, par écrit, à chaque professeur salarié la liste des documents le concernant transmis au Ministère de l'Education.

24.06 Les professeurs salariés au service de l'Employeur le trente (30) juin 1975 ou engagés subséquemment et classés en vertu d'une attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Education postérieure au premier (1er) août 1972 ne peuvent voir leur salaire modifié à la baisse consécutivement à l'émission d'une nouvelle classification, leur classement ainsi que le salaire y correspondant étant garantis par la convention.

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

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

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

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

24.07 Sous réserve des droits de recours prévus à la clause 24.09, si un professeur salarié a droit à un reclassement selon la clause 24.03, et si la nouvelle classification émise par le Ministre de l'Education est inférieure à celle déjà reconnue par l'Employeur au professeur salarié impliqué, les dispositions prévues à la clause 24.06 s'appliquent. Par contre, si la nouvelle classification émise par le Ministre de l'Education est supérieure à celle déjà reconnue par l'Employeur au professeur salarié impliqué, le traitement de ce professeur salarié est ajusté, le cas échéant, rétroactivement au premier (1er) septembre et/ou au premier (1er) janvier de l'année de la demande faite selon les clauses 24.03 et 24.05, que le professeur salarié soit ou non encore au service de l'Employeur.

24.08 Sous réserve des droits de recours prévus à la clause 24.09, dans le cas d'un nouveau professeur salarié, si l'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Education lui assure une scolarité supérieure à celle du classement provisoire établie par l'Employeur, le traitement de ce professeur salarié est ajusté rétroactivement jusqu'au premier (1er) septembre ou au premier (1er) janvier de l'année en cours ou à sa date d'engagement si elle est postérieure au premier (1er) septembre ou au premier (1er) janvier de sa première année d'engagement, que le professeur salarié soit ou non encore au service de l'Employeur. Si l'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Education assure au professeur salarié une scolarité inférieure à celle du classement provisoire, le traitement de ce professeur salarié est ajusté au montant prévu à l'échelle correspondant à la scolarité que lui reconnaît effectivement le Ministre de l'Education. Le rajustement s'effectue à partir de la date de la réception par l'Employeur de ladite classification officielle et l'Employeur ne peut réclamer ou déduire du traitement du professeur salarié concerné les sommes versées en trop conformément au classement provisoire préalablement en vigueur.

24.09 a) Le professeur salarié qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Education peut, dans les soixante (60) jours de la date de réception de ladite attestation, déposer une plainte au Comité de révision prévu au paragraphe b) de la présente clause. Le Syndicat et l'Employeur peuvent aussi déposer une telle plainte au Comité de révision aux mêmes conditions.

b) Le Comité de révision est constitué comme suit:
- d'un (1) président nommé pour le secteur de l'éducation;
- d'un (1) représentant de la partie patronale désigné par le MEQ;
- d'un (1) représentant du Syndicat. (Voir la lettre de M. Maurice Racine, annexe I de la convention.)

c) Le Comité de révision ne peut se prononcer que sur l'application du Manuel et sa recommandation ne peut avoir pour effet de modifier, soustraire, ajouter aux décisions incluses dans le Manuel d'évaluation de la scolarité.

d) Les décisions du Comité de révision se prennent à la majorité des voix;

24.09 (suite)

i) lorsque le Comité juge que le cas qui lui est soumis est prévu au Manuel, il recommande au Ministre une évaluation de la scolarité basée sur le Manuel; cette décision est finale et sans appel et lie le professeur salarié, le Syndicat et l'Employeur. Le Ministre émet alors une nouvelle attestation conforme à la recommandation du Comité de révision;

ii) lorsque le Comité juge que le cas n'est pas prévu dans ledit Manuel, il en fait part au Ministre.

e) Les honoraires du président et les coûts de secrétariat du Comité de révision sont à la charge du Gouvernement. Les honoraires et les dépenses d'un membre désigné au Comité de révision sont à la charge de ceux qui l'ont désigné. (Voir la lettre de M. Maurice Racine, annexe I de la convention.)

f) Le Ministre ne peut modifier à la baisse un classement déjà sanctionné par un des ex-comités provinciaux de classification. De plus, toute attestation émise par le Comité temporaire de classement (CTC, entente de décembre 1973) est réputée être un classement d'un ex-comité provincial de classification (CPC).

g) Le représentant accrédité, membre du Comité aviseur, nommé par la FNEEQ auprès du Ministre et qui doit être consulté sur toute nouvelle décision devant être ajoutée au Manuel d'évaluation de la scolarité en vigueur à la date de la signature de la convention, est réputé représenter les professeurs salariés à l'emploi de l'Employeur.

24.10 Aux fins d'application de la convention, constitue une (1) année d'expérience:

a) toute année d'enseignement à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministre de l'Education 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

24.10 (suite) d'une durée minimale d'un (1) 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 salarié à temps partiel ou comme suppléant occasionnel dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère de l'Education ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée.

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 consécutives d'enseignement;

2 - l'équivalent de cent vingt (120) jours à temps complet effectués pendant toute période de plus de deux (2) années consécutives d'engagement.

24.11 L'application des règles d'évaluation de l'expérience énoncées à la clause 24.10 ne peut avoir pour effet de modifier à la baisse pour un professeur salarié l'échelon d'expérience reconnu par l'Employeur à la date de la signature de la convention.

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

24.13 L'Employeur, après discussion avec le Syndicat, peut reconnaître des équivalences aux années d'expérience.

24.14 Le professeur salarié peut loger un grief concernant l'évaluation de ses années d'expérience.

24.15 Le professeur salarié en congé d'études 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 25

MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

25.01 Le professeur salarié, ou un groupe de professeurs salariés, ou le Syndicat peut loger un grief s'il se croit lésé par une décision de l'Employeur qui modifie les conditions de travail autres que celles prévues par la convention. L'Employeur doit alors faire la preuve que cette modification était raisonnable dans ses motifs et dans ses conséquences pour le professeur salarié, le groupe de professeurs salariés et/ou le Syndicat.

ARTICLE 26

PROCEDURE DE GRIEF

26.01 Si le Syndicat, un groupe de professeurs salariés ou un professeur salarié désire formuler un grief, il doit le déposer par écrit au Recteur 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.

Le délai de trente (30) jours ci-haut mentionné ne commence à courir qu'au début du deuxième (2e) mois de l'année scolaire et au début du deuxième (2e) mois suivant l'entrée en service d'un nouveau professeur salarié.

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

26.02 A compter de la date du dépôt d'un grief, le Recteur ou son représentant dispose de dix (10) jours ouvrables pour communiquer par écrit au(x) professeur(s) salarié(s) concerné(s) et/ou au Syndicat sa décision sur ledit grief.

Aux fins de la présente clause, ce délai ne court pas durant la période des vacances d'été ni durant la période du congé de Noël des professeurs salariés.

26.03 A moins qu'un règlement ne soit intervenu entre les parties ou que le Syndicat, le groupe de professeurs salariés ou le professeur salarié ne se soit désisté du grief, ledit grief peut être référé à l'arbitrage par le professeur salarié, le groupe de professeurs salariés ou le Syndicat dans les soixante(60) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 26.02.

26.04 a) Les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de la convention sont référés à un arbitre unique choisi par les parties à même la liste qui suit:

MM. Jean Sexton
François Fortier

b) A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre de la liste ou à défaut de capacité d'agir de ceux-ci, avis est donné au Ministre du Travail d'en nommer un autre.

c) L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail aux arbitres d'un tribunal d'arbitrage. Il a le

26.04 (suite) pouvoir de convoquer péremptoirement les parties.

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

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

26.07 Dans tous les cas de suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires, l'Employeur doit établir les motifs invoqués au professeur salarié et leur bien-fondé et l'arbitre 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. Dans les cas ci-haut mentionnés, de même que dans les cas de mise à pied, si l'arbitre juge à propos d'accorder au professeur salarié une indemnité et/ou un remboursement de traitement perdu, il doit tenir compte de tout montant que le professeur salarié a gagné par son travail dans l'intervalle.

26.08 Si la décision de l'arbitre maintient un professeur salarié dans ses fonctions, celui-ci conserve tous ses droits, ses années d'expérience, ses avantages sociaux et autres avantages à moins que l'arbitre n'en décide autrement.

26.09 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier ni y ajouter ou en soustraire quoi que ce soit.

26.10 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition des parties, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

26.11 La décision de l'arbitre lie les parties et doit être exécutée dans le plus bref délai possible ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence, si tel est le cas.

26.12 Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage, notamment la rémunération, s'il y a lieu, et les dépenses de ses représentants et témoins et de l'assesseur désigné par elle s'il y a lieu.

26.13 Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

26.14 Les griefs se rapportant à une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul du traitement pourront être reportés en tout temps et le professeur salarié aura droit au montant total dont il a été privé comme si l'erreur de calcul du traitement n'avait pas été commise.

26.15 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a déposé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent.

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

Les sommes dues portent intérêt au taux de l'intérêt légal, à compter de la date où ces sommes étaient dues.

26.16 Les séances d'arbitrage sont publiques à moins que l'arbitre, de son propre chef ou à la demande de l'une des parties, n'en décide autrement.

26.17 Pour les fins d'application du présent article relativement aux sommes qui pourraient lui être dues en vertu de la convention, tout professeur salarié est considéré à l'emploi de l'Employeur tant qu'il n'a pas reçu la totalité des sommes dues en vertu de la convention.

ARTICLE 27

HYGIENE ET SECURITE

27.01 En vue d'assurer le bien-être et prévenir les maladies et accidents de travail, l'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique du professeur.

27.02 En cas d'accident de travail impliquant un professeur salarié, l'Employeur en informe immédiatement le Syndicat.

27.03 L'Employeur s'engage à fournir gratuitement, dans ses immeubles, les locaux et instruments exigés par les règlements municipaux ou de régie interne ou par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

27.04 L'Employeur s'engage à se procurer tous les permis exigés en vertu d'une loi fédérale ou provinciale relative aux produits, matériaux et équipements liés à l'exercice de la charge d'enseignement du professeur salarié.

27.05 L'Employeur fournit gratuitement aux professeurs salariés de sciences comportant laboratoire le sarrau et aux professeurs salariés d'éducation physique le survêtement qu'ils doivent porter de par la nature de leur enseignement, et aux professeurs salariés tout vêtement spécial qu'ils sont requis de porter à sa demande.

27.06 Les vêtements spéciaux fournis par l'Employeur conformément au présent article demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure; il appartient à l'Employeur de décider si un vêtement doit être remplacé.

27.07 L'entretien des vêtements spéciaux prévus au présent article est à la charge du professeur salarié.

27.08 Les professeurs ont accès, durant les heures de travail, aux services de santé offerts aux élèves externes.

ARTICLE 28

FRAIS DE DEPLACEMENT

28.01 Lorsque le professeur salarié, conformément à la clause 10.11, donne de l'enseignement dans plus d'une institution, l'Employeur assume les frais de déplacement:

a) entre l'institution principale et l'autre au cours d'une même journée;

b) entre le domicile du professeur salarié et l'autre institution si cette dernière est située à dix (10) kilomètres de plus que la distance entre le domicile du professeur salarié et l'institution principale.

28.02 L'Employeur rembourse au professeur salarié les frais de déplacement et de séjour encourus pour participer, avec l'autorisation de l'Employeur, à des comités formés par le Service général de l'Enseignement privé ou le Ministère de l'Education ou à des comités dépendant de CADRE, de l'AIES ou de l'ACQ, si ces frais ne sont pas déjà remboursés par l'un ou l'autre desdits organismes.

28.03 Les critères et barèmes de ces frais (28.01 et 28.02) sont établis par entente entre les parties. A défaut d'entente, s'appliquent les taux prévus pour les fonctionnaires provinciaux pour les frais de séjour et de déplacement.

ARTICLE 29

DUREE DE LA CONVENTION

29.01 La convention est en vigueur à compter du trente et un(31) mars 1983 jusqu'au trente et un(31) décembre 1985.

29.02 A compter du quatre-vingt-dixième (90ième) jour précédant la date d'expiration de la convention, l'une ou l'autre des parties peut signifier son intention de négocier une nouvelle convention. Les négociations doivent alors commencer dans les trente (30) jours de cet avis.

29.03 Tout avis donné en conformité avec la clause précédente constitue la présente convention comme convention intérimaire de sa date d'expiration à la date de signature d'une nouvelle convention. Notamment, dans le cas de mesures disciplinaires qui pourraient être imposées dans la période comprise entre le moment où le droit à la grève ou au "lock-out" est acquis suite à l'expiration de la convention et la date de son renouvellement, l'Employeur accepte de maintenir la juridiction de l'arbitre pour entendre un grief relatif à une mesure disciplinaire et il s'engage à ne pas soulever d'objection préliminaire quant à la juridiction de l'arbitre dans ces circonstances.

ARTICLE 30

DIVERS

30.01 Les résultats scolaires d'un élève ne peuvent être modifiés sans le consentement du professeur salarié concerné.

30.02 Les travaux (préparations,plans, projets, examens, etc.) dont le professeur salarié est l'auteur ou le co-auteur sont sa propriété ou sa copropriété selon le cas.

30.03 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour que le professeur salarié puisse facilement accéder à son local de travail et quitter les lieux en tout temps.

30.04 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

30.05 A la demande écrite du professeur salarié, l'Employeur s'engage à déduire à la source toute somme destinée à une institution d'épargne.

30.06 Le français est la seule langue de travail au Collège de Lévis, sous réserve:

a) des exigences de l'enseignement d'une autre langue ou littérature;

b) des exigences particulières de manuels, cahiers d'exercices ou moyens audio-visuels recommandés par un département.

30.07 Les frais d'impression de la convention sont partagés à parts égales entre les parties.

30.08 Le congé de maternité de vingt (20) semaines et sa prolongation possible par l'utilisation de congés sans salaire tels que prévus à la clause 17.17, les périodes d'invalidité, de même que tous les congés ou libérations avec salaire sont considérés comme du temps de service pour le professeur salarié qui en bénéficie.

Toutefois, le professeur salarié qui est absent pour invalidité pendant toute la durée de l'année d'engagement n'a pas droit au crédit de congés de maladie prévu à la clause 16.03.

30.09 Les erreurs ou fautes techniques n'invalident en rien une clause ou un article de la convention.

30.10 A moins de stipulations contraires dans la convention, les professeurs salariés conservent tous les droits dont ils jouissaient le 31 décembre 1982.

30.11 Pour toutes fins, sauf le traitement, la journée du 10 novembre 1982 est considérée comme du temps travaillé, sous réserve de toute disposition législative ou règlementaire obligatoirement applicable.

30.12 Les parties conviennent que le nom de Paul Gervais figure sur la liste de rappel conformément à la clause 11.08 b) jusqu'au premier (1er) septembre 1985. Tous les droits prévus à la convention découlant de l'inscription sur la liste de rappel sont garantis à la personne mentionnée à la la présente clause.

Paul Gervais bénéficie de l'application de la clause 16.06 de la convention.

ANNEXE A

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION

GARANTIE D'EMPLOI

En considération des concessions de la partie syndicale relatives à la charge de travail, l'Employeur s'engage, pour toute la durée de la convention, à n'effectuer aucune mise à pied ni aucune mise en disponibilité de professeurs salariés réguliers (à temps complet et non-remplaçants) à son emploi le 30 septembre 1982.

Pour que l'Employeur puisse déroger au présent engagement, il faut que le nombre total d'élèves fréquentant le Collège de Lévis devienne inférieur à ce qu'il était le 30 septembre 1982, soit mille cent trente et un (1131) élèves.

Chaque diminution d'une tranche de seize (16) élèves en moins du nombre de mille cent trente et un (1131) élèves autoriserait l'Employeur, sous réserve de toutes les dispositions de la convention, à effectuer une (1) mise à pied ou une (1) mise en disponibilité d'un professeur régulier en fonction chez l'Employeur le 30 septembre 1982.

Le cas échéant, tout départ d'un professeur régulier survenu et/ou survenant chez l'Employeur réduit d'autant le nombre de mise(s) à pied et/ou de mise(s) en disponibilité que l'Employeur serait autorisé à effectuer dans une telle situation.

Nonobstant la clause 23.08, au cas où la présente garantie d'emploi aurait pour effet de laisser à un professeur une charge de travail inférieure à la charge maximale, ce professeur pourrait être appelé à assumer après le 30 septembre au Secondaire et pour la première session au Collégial et après le vingtième (20ième) jour ouvrable de la deuxième session au Collégial, une charge en suppléance prolongée pourvu que cette affectation n'ait pas pour effet de l'obliger à avoir une charge supérieure à la charge maximale prévue à la clause 7.05. Telle suppléance, qui doit être d'une durée minimale de dix (10) jours ouvrables, ne peut survenir plus d'une fois par session au niveau collégial ni plus de deux fois par année scolaire au niveau secondaire.

Pour permettre cette affectation, en cas de nécessité, le Directeur des études ou le DSP peut demander à un professeur ou l'autre une modification à la charge qui lui a été attribuée selon les dispositions de la convention, sans toutefois modifier en aucune manière ses présences d'enseignement.

LETTRE D'ENTENTE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION
(suite)

La liste des professeurs salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur le 30 septembre 1982 est la suivante:

ASSELIN, Pierre
AUBERT, Michel
BERBERI, Pierre
BERNARDIN, Renaud
BERNIER, Bertrand
BERNIER, Claude
BERUBE, Jean
BLAIS, Pierre
BOISVERT, Marc
BOUCHER, Jean-Louis
BRETON, Jean
CARRIER, Clément
CARRIER, Gilles
CHAPDELAINE, André
COUTURE, Raymond
CROTEAU, Denis
DAIGLE, Suzanne
DEMERS, Jean
DIONNE, Gérard
DUBE, Jacqueline
DUBOIS, Gaston
DUBOIS, Richard
FORTIER, Paul
FORTIN, Louis
GERMAIN, Daniel
GIGUERE, André
GREGOIRE, Jeanne
GUAY, Raymond-Marie
HUOT, Gilles
LABBE, Jean-Louis
LABBE, Jeannot
LACHANCE, Jean-Victor
LAGUEUX, Christiane
LECLERC, Richard
LEFEBVRE, Gilles
LEMELIN, Bertrand
LORD, Donald
MARTEL, Guy
MARTEL, Paul-André
MATHIEU, Pierre
MICHAUD, Donald
MORENCY, Jean-Louis
PARENT, André
POULIOT, Mario
RENE, Jean-Jacques
ROCHETTE, Guy
THIBAULT, Hugues
TREMBLAY, Ginette
TURGEON, Jacques
VACHON, Grégoire

La présente garantie d'emploi s'applique également à M. Paul Gervais et le nom de celui-ci figurera ipso facto et de plein droit à la présente liste de garantie d'emploi si l'Employeur est obligé d'annuler sa mise à pied suite au grief déposé à cet effet par M. Paul Gervais et à propos duquel celui-ci a institué des procédures judiciaires devant la Cour supérieure du district de Québec (dossier no 200-05- 003079-816)

ANNEXE B

Contrat d'engagement

entre

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

et

Mme/Mlle/M. _____

résidant à _____
ci-après appelé(e) "le professeur salarié"

L'Employeur retient les services du professeur salarié comme professeur salarié

à temps complet _____ à temps partiel _____ à la leçon _____

à compter du _____

Disposition particulière: l'engagement se termine le _____

Le professeur salarié reconnaît avoir reçu le _____ une copie conforme de la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat des professeurs du Collège de Lévis 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 salarié pour la ou les matière(s) suivante(s), sous réserve des stipulations de la convention:

_____

_____

_____

Mme/Mlle/M. _____ est engagé(e) en vertu de la clause 10.05 en remplacement de Mme/Mlle/M. _____ "absent(e)" en vertu de la clause _____

La charge de travail du professeur salarié lui est attribuée conformément aux dispositions de ladite convention collective.

Le salaire du professeur salarié est déterminé à _____ (_____$)

En foi de quoi les parties ont signé à _____

ce _____ jour de _____ 198

_____ _____

Pour l'Employeur Professeur salarié

ANNEXE C

FICHE DU PROFESSEUR SALARIE

Feuille 1

Année scolaire

19 - 19

NOM DU PROFESSEUR SALARIE _____

ADRESSE _____

_____

A) DATE DE NAISSANCE

B) NUMERO D'ASSURANCE SOCIALE

C) Années d'ancienneté dans l'institution au 31 août 19 _____ année(s)

D) Expérience d'enseignement au 31 août 19 _____ année(s)

E) Expérience professionnelle autre que l'enseignement _____ année(s)

F) Scolarité _____ année(s)

G) Catégorie de salaire (N années de scolarité payées) _____ année(s)

H) Echelon de salaire (N ième année d'expérience) _____ année

I) Spécialité(s) _____

_____

_____

_____

_____

J) Permanent ☐ Nom permanent ☐ Remplaçant ☐

K) Enseignement: temps complet ☐

temps partiel ☐

à la leçon ☐

L) Charge de travail (feuille 2)

ANNEXE C

FICHE DU PROFESSEUR SALARIE

Feuille 2

Année scolaire
19 - 19

L) Charge de travail

Niveau secondaire ☐ Coll. (1ère session) ☐ Coll. (2e session) ☐

En éducation physique: 1ère étape ☐ 2e étape ☐ 3e étape ☐ 4e étape ☐

PRESENCES Présences d'enseignement	Cours	Nombre d'élèves	PERIODES
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
Autres	Activités		
_____	_____		_____
_____	_____		_____
_____	_____		_____
TOTAL _____			TOTAL _____

Pour le professeur salarié qui enseigne au niveau collégial:

Fraction (1ère session) en présences: _____ en périodes _____

Fraction (2e session) en présences: _____ en périodes _____

TOTAL: _____ TOTAL: _____

Pour le professeur salarié qui enseigne aux deux niveaux:

Fraction (Sec.) en présences _____ en périodes _____

Fraction (Coll.) en présences _____ en périodes _____

TOTAL: _____ TOTAL: _____

M) Traitement _____$

Surplus de traitement _____$

Les parties ont signé à _____

ce _____ jour de _____ 19

_____ _____

Pour l'Employeur Professeur salarié

ANNEXE D

FICHE DU PROFESSEUR NON SALARIE

Feuille 1

Année scolaire

19 - 19

NOM DU PROFESSEUR NON SALARIE _____

ADRESSE _____

A) DATE DE NAISSANCE ☐☐☐☐☐☐

B) Années d'ancienneté dans l'institution au 31 août 19 _____ année(s)

C) Expérience d'enseignement au 31 août 19 _____ année(s)

D) Expérience professionnelle autre que l'enseignement _____ année(s)

E) Scolarité _____ année(s)

F) Spécialité(s) _____

_____

_____

_____

_____

_____

G) Permanent ☐

Non permanent ☐

Remplaçant ☐

H) Enseignement: temps complet ☐

temps partiel ☐

à la leçon ☐

I) Charge de travail (feuille 2)

ANNEXE D

FICHE DU PROFESSEUR NON SALARIE

Feuille 2

Année scolaire
19 - 19

I) Charge de travail

Niveau secondaire ☐ Coll. (1ère session) ☐ Coll. (2e session) ☐

En éducation physique: 1ère étape ☐ 2e étape ☐ 3e étape ☐ 4e étape ☐

PRESENCES			PERIODES
Présences d'enseignement	Cours	Nombre d'élèves	
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
Autres	Activités		
_____	_____		_____
_____	_____		_____
_____	_____		_____
TOTAL: _____			TOTAL: _____

Pour le professeur non salarié qui enseigne au niveau collégial:

Fraction (1ère session) en présences: _____ en périodes: _____

Fraction (2e session) en présences: _____ en périodes: _____

TOTAL: _____ TOTAL: _____

Pour le professeur non salarié qui enseigne aux deux niveaux:

Fraction (Sec.) en présences : _____ en périodes: _____

Fraction (Coll.) en présences: _____ en périodes: _____

TOTAL: _____ TOTAL: _____

Signé à _____

ce _____ jour de _____ 19

_____

pour l'Employeur

ANNEXE E

LE COLLEGE DE LEVIS

LISTE D'ANCIENNETE AU 10 février 1983

Convention collective du S.P.C.L. clause 10.20

NOM	* Titre	** Statut	Date d'entrée en service	Scolarité et expérience	ANCIENNETE années	ANCIENNETE jours	SPECIALITES
CORRIVEAU, Joseph	P.	T.C.	01-09-37	21 - 45	43	0 208	Sc. religieuses, français, latin, grec
BEAUDOIN, Fernando	P.	T.C.	01-09-44	19 - 38	38	116 0	Anglais
TESSIER, Jacques	P.	T.C.	01-09-44	19 - 38	37	116 232	Sc. religieuses, français, histoire
ROY, Paul-Aimé	P.	T.C.	15-03-47	20 - 34	34	116 120	Anglais
BERNARD, Jean-Paul	P.	T.C.	01-09-49	23 - 33	33	116 0	Philosophie
LEMIEUX, J.-Berch.	P.	T.C.	01-09-50	18 - 32	32	116 0	Mathématiques
PROULX, Fernand	P.	T.C.	01-09-50	23 - 31	31	116 155	Sciences administratives
BEAUMONT, Roger	P.	T.C.	01-09-55	21 - 27	27	116 0	Français
BEAUDOIN, Jacques	P.	T.C.	01-09-55	19 - 27	27	116 0	Sciences naturelles, biologie
BOLDUC, Jean-Marc	P.	T.C.	01-09-56	21 - 26	26	116 0	Philosophie
ROCHETTE, Guy	P.	T.C.	01-09-56	17½ - 28	26	116 0	Pédagogie, latin, français, mathématiques, grec
LEVASSEUR, Alphonse	P.	T.C.	01-09-45	19 - 38	26	0 0	Sc. religieuses, philosophie, Ed. physique, latin, grec
PROULX, Georges-E.	P.	T.C.	01-09-46	21½ - 36	24	0 0	Histoire, français
TARDIF, Alphonse	P.	T.C.	01-09-59	24 - 23	22	116 241	Physique, mathématiques
RENE, J.-Jacques	P.	T.C.	01-09-60	19 - 23	22	116 0	Pédagogie, français, latin, anglais

* **P: Permanent; N.P.: Non-permanent;** R: Remplaçant; L.: Leçon

** **T.C.: temps complet; T.P.: temps partiel**

La scolarité et l'expérience qui apparaissent sur cette liste sont celles établies au 31 août 1982

Annexe E

LE COLLEGE DE LEVIS

LISTE D'ANCIENNETE AU 10 février 1983

Convention collective du S.P.C.L. clause 10.20

NOM	* Titre	** Statut	Date d'entrée en service	Scolarité et expérience	ANCIENNETE		SPECIALITES
					années	jours	
MONTAMBAULT, Yves	P.	T.C.	01-09-46	21 - 36	22	0 0	Sc. religieuses, philosophie, français, latin, grec
DUBOIS, Guy	P.	T.C.	01-09-61	23 - 21	21	116 0	Mathématiques
CARRIER, Raymond	P.	T.P.	01-09-59	19 - 23	21	34/208	Anglais, psychologie
THIBAULT, Georges	P.	T.C.	01-09-60	22 - 22	20	0 208	Sc. religieuses, psychologie, inf. scol. et prof.
BERNARD, Loïc	P.	T.C.	01-09-59	23 - 23	19	116 25	Sciences religieuses, histoire
CROTEAU, Robert	P.	T.C.	01-09-63	22 - 19	19	116 0	Géographie, mathématiques
BOISVERT, Marc	P.	T.C.	01-09-63	19 - 20	19	116 0	Français, latin, pédagogie, musique
FORTIER, Paul	P.	T.C.	01-09-64	19 - 22	18	116 0	Chimie
LEMELIN , Bertrand	P.	T.C.	01-09-64	19 - 18	18	116 0	Français, latin, histoire
PARENT , André	P.	T.C.	01-09-64	18½ - 21	18	116 0	Pédagogie, sc. relig., français, anglais, latin
GIGUERE, André	P.	T.C.	01-09-64	18 - 18	18	116 0	Chimie, pédagogie
BELANGER, Pierre	P.	T.C.	01-09-65	22 - 17	17	116 0	Français
GUAY, Raymond-Marie	P.	T.C.	01-09-65	20 - 17	17	116 0	Français, latin, grec, histoire
MICHAUD, Donald	P.	T.C.	01-09-65	17 - 17	17	116 0	Education physique
QUINTIN, J.-Réal	P.	T.C.	01-09-59	18½ - 23	17	0 0	Pédagogie, français, latin, mathématiques

* P: Permanent; N.P.: Non-permanent; R: Remplaçant; L.: Leçon
** T.C.: temps complet; T.P.: temps partiel

La scolarité et l'expérience qui apparaissent sur cette liste sont celles établies au 31 août 1982

Annexe E

LE COLLEGE DE LEVIS

LISTE D'ANCIENNETE AU 10 février 1983

Convention collective du S.P.C.L. clause 10.20

NOM	* Titre	** Statut	Date d'entrée en service	Scolarité et expérience	ANCIENNETE		SPECIALITES
					années	jours	
DIONNE, Gérard	P.	T.C.	01-09-65	21 - 19	16	116 / 28	Philosophie, pédagogie
HUOT, Gilles	P.	T.C.	01-09-66	19 - 20	16	116 / 0	Chimie, physique, mathématiques
LEFEBVRE, Gilles	P.	T.C.	01-09-66	19 - 19	16	116 / 0	Latin, français, pédagogie
GIRARD, Fernand	P.	T.C.	01-09-66	20 - 16	16	0 / 0	Sc. religieuses, bibliothéconomie
ROBERGE, André	P.	T.C.	01-09-66	21 - 16	15	116 / 240	Sc. religieuses, philosophie
CARRIER, Gilles	P.	T.C.	01-09-67	21 - 15	15	116 / 0	Physique
GAGNON, Jean	P.	T.C.	01-09-67	21 - 15	15	116 / 0	Sc. religieuses
BERNARDIN, Renaud	P.	T.C.	01-09-67	19 - 17	15	116 / 0	Sciences politiques, Sciences sociales
LACHANCE, Jean-Victor	P.	T.C.	01-09-67	19 - 15	15	116 / 0	Histoire
THEBERGE, René	P.	T.P.	01-09-66	21 - 16	14	47 / 132	Sciences religieuses, Sciences sociales
BERNIER, Claude	P.	T.C.	01-09-67	19 - 14	14	116 / 46	Philosophie, mathématiques
DUBOIS, Richard	P.	T.C.	01-09-68	21 - 14	14	116 / 0	Français, anglais
FERLAND, André	P.	T.C.	01-09-68	21 - 14	14	116 / 0	Sciences religieuses, français
LORD, Donald	P.	T.C.	01-09-68	19 - 14	14	116 / 0	Biologie
MAHEU, Gilles	P.	T.C.	01-09-69	20 - 13	13	116 / 0	Sc. religieuses, mathématiques

* P: Permanent; N.P.: Non-permanent; R: Remplaçant; L.: Leçon

** T.C.: temps complet; T.P.: temps partiel

La scolarité et l'expérience qui apparaissent sur cette liste sont celles établies au 31 août 1982

Annexe E

LE COLLEGE DE LEVIS

LISTE D'ANCIENNETE AU 10 février 1983

Convention collective du S.P.C.L. clause 10.20

NOM	* Titre	** Statut	Date d'entrée en service	Scolarité et expérience	ANCIENNETE		SPECIALITES
					années	jours	
THIBAULT, Hugues	P.	T.C.	01-09-69	19 - 17	13	116 0	Géographie, pédagogie
MARTEL, Guy	P.	T.C.	01-09-69	19 - 14	13	116 0	Français, histoire, ethnographie
GERVAIS, Paul	P.	T.C.	01-09-69	19 - 13	13	116 0	Philosophie
DUBOIS, Gaston	P.	T.C.	01-09-69	17 - 14	13	116 0	Mathématiques
HEQUETTE, Jules	P.	T.C.	01-09-64	15 - 12	13	116 0	Education physique
COUTURE, Raymond	P.	T.C.	01-09-70	19 - 24	12	116 0	Musique
CARRIER, Clément	P.	T.C.	01-09-70	19 - 12	12	116 0	Sciences religieuses, mathématiques
LECLERC, Richard	P.	T.C.	01-09-70	18 - 15	12	116 0	Sc. religieuses, pédagogie, mathématiques
BERBERI, Pierre	P.	T.C.	01-09-70	15 - 13	12	116 0	Mathématiques
BERUBE, Jean	P.	T.C.	01-09-71	18½ - 11	11	116 0	Education physique
BOUCHER, Jean-Louis	P.	T.C.	01-09-71	15½ - 23	11	116 0	Chimie, physique, pédagogie
LAGUEUX, Christiane	P.	T.C.	01-09-72	20 - 10	10	116 0	Mathématiques
BERNIER, Bertrand	P.	T.C.	01-09-72	19 - 13	10	116 0	Histoire, I.V.E.
CHAPDELAINE, André	P.	T.C.	01-09-72	19 - 10	10	116 0	Physique
FORTIN, Louis	P.	T.C.	01-09-72	19 - 10	10	116 0	Biologie

* P: Permanent; N.P.: Non-permanent; R: Remplaçant; L.: Leçon
** T.C.: temps complet; T.P.: temps partiel

La scolarité et l'expérience qui apparaissent sur cette liste sont celles établies au 31 août 1982

Annexe E

LE COLLEGE DE LEVIS

LISTE D'ANCIENNETE AU 10 février 1983

Convention collective du S.P.C.L. clause 10.20

NOM	* Titre	** Statut	Date d'entrée en service	Scolarité et expérience	ANCIENNETE		SPECIALITES
					années	jours	
BLAIS, Pierre	P.	T.C.	01-09-72	17½ - 13	10	116 0	Education physique
BRASSARD, Gilles	P.	T.C.	01-09-72	20 - 14	10	0 0	Sc. religieuses, pédagogie
HUOT, Clermont	P.	T.C.	01-09-71	18 - 10	9	0 208	Sc. religieuses
DEMERS, Jean	P.	T.C.	01-09-73	19 - 9	9	116 0	Physique
GAGNON, Bertrand	P.	T.C.	01-09-72	18 - 9	9	116 0	Français
LABBE, Jean-Louis	P.	T.C.	01-09-73	17 - 10	9	116 0	Adm. scolaire, biologie, géographie
MARTEL, Paul-A.	P.	T.C.	01-09-74	18 - 18	8	116 0	Mathématiques
ASSELIN, Pierre	P.	T.C.	01-09-74	18 - 10	8	116 0	Economique, administration
TURGEON, Jacques	P.	T.C.	01-09-74	18 - 9	8	116 0	Pédagogie, histoire, français
BRETON, Jean	P.	T.C.	01-09-74	18 - 8	8	116 0	Français
MORENCY, Jean-Louis	P.	T.C.	01-09-74	17 - 8	8	116 0	Sciences religieuses
POULIOT, Mario	P.	T.C.	01-09-74	17 - 8	8	116 0	Anglais
VACHON, Grégoire	P.	T.C.	01-09-75	19 - 16	7	116 0	Pédagogie, géographie
DUBE, Jacqueline	P.	T.C.	01-09-75	18½ - 7	7	116 0	Psychologie
LARBE, Jeannot	P.	T.C.	01-09-75	17½ - 8	7	116 0	Education physique

* **P: Permanent; N.P.: Non-permanent; R: Remplaçant; L.: Leçon**

** **T.C.: temps complet; T.P.: temps partiel**

La scolarité et l'expérience qui apparaissent sur cette liste sont celles établies au 31 août 1982

Annexe E

LE COLLEGE DE LEVIS

LISTE D'ANCIENNETE AU 10 février 1983

Convention collective du S.P.C.L. clause 10.20

NOM	* Titre	** Statut	Date d'entrée en service	Scolarité et expérience	ANCIENNETE années	ANCIENNETE jours	SPECIALITES
TREMBLAY, Ginette	P.	T.C.	01-09-75	17 - 7	7	116 0	Arts plastiques
CROTEAU, Denis	P.	T.C.	01-09-76	19 - 8	6	116 0	Théologie, Sc. religieuses, pastorale, géographie
DAIGLE, Suzanne	P.	T.C.	01-09-77	18 - 5	5	116 0	Anglais
MATHIEU, Pierre	P.	T.C.	01-09-78	18 - 7	4	116 0	Anglais
GREGOIRE, Jeanne	P.	T.C.	01-09-78	16 - 7	4	116 0	Anglais
GERMAIN, Daniel	P.	T.C.	01-09-79	17 - 3	3	116 82	Français
RICHARD, Sylvie	N.P	T.P.	01-09-78	17 - 4	2	64 131	Arts plastiques
AUBERT, Michel	P.	T.C.	01-09-79	18 - 3	2	116 125	Musique
CARRIER, Richard	R.	T.C.	10-03-80	17½ - 3	1	116 242	Français
PAQUET, Luc	P.	T.C.	01-09-79	18 - 3	1	0 208	Sciences religieuses
GODBOUT, Onil	N.P	T.C.	01-09-80	18 - 1	0	0 249	Sciences religieuses, théologie
CÔTE, Victor	N.P	T.P.	01-09-80	19 - 2	0	72 104	Education physique
MELANCON, Claudette	R.	T.C.	08-03-82	14 - 13	0	116 99	Anglais, éducation familiale
GOSSELIN, Michel	N.P	L.	01-09-74	20 - 1	0	23 67	Droit, relations industrielles
LAMBERT, Jean-Pierre	R.	T.C.	01-09-82	17 - 1	0	116 0	Mathématiques

* **P: Permanent; N.P.: Non-permanent; R: Remplaçant; L.: Leçon**

** **T.C.: temps complet; T.P.: temps partiel**

La scolarité et l'expérience qui apparaissent sur cette liste sont celles établies au 31 août 1982

Annexe E

LE COLLEGE DE LEVIS

LISTE D'ANCIENNETE AU 10 Février 1983

Convention collective du S.P.C.L. clause 10.20

NOM	* Titre	** Statut	Date d'entrée en service	Scolarité et expérience	ANCIENNETE		SPECIALITES
					années	jours	
JEAN, André	R.	T.C.	08-11-82	16 - 0	0	76 0	Français
BOLDUC, Jean	R.	T.P.	08-11-82	17 - 0	0	30 0	Anglais
GIROUX, Alain	N.P.	L.	01-09-82	16 - 0	0	13 0	Education physique
BERNARD, Denis	N.P.	L.	01-09-82	16 - 0	0	12 0	Théâtre
MARCEAU, Jeannot	N.P.	L.	12-01-83	17 - 0	0	4 0	Droit
BOURGET, Jacques	N.P.	L.	12-01-83	16 - 0	0	2 0	Musique

* **P: Permanent; N.P.: Non-permanent ;** R: Remplaçant; L.: Leçon

** **T.C.: temps complet; T.P.: temps partiel**

La scolarité et l'expérience qui apparaissent sur cette liste sont celles établies au 31 août 1982

ANNEXE F

LISTE DE RAPPEL (selon l'ancienneté)

EDITION AU _____ 198

NOM DU PROFESSEUR	DATE DE LA MISE EN DISPONIBILITE	DATE DE LA MISE A PIED	ANCIENNETE	SPECIALITE(S)	DATE PREVISIBLE DE LA FIN DE L'INSCRIPTION SUR LA LISTE DE RAPPEL
1.					
2.					
3.					
4.					

..../2

ANNEXE G

JOURS DE MALADIE MONNAYABLES

(conformément à la clause 16.06)

ASSELIN, Pierre	374,00$	POULIOT, Mario	95,37
BERBERI, Pierre	512,33	RENE, Jean-Jacques	843,07
BERNARDIN, Renaud	813,13	ROCHETTE, Guy	742,87
BERNIER, Bertrand	712,40	THIBAULT, Hugues	813,13
BERNIER, Claude	736,00	TURGEON, Jacques	259,53
BERUBE, Jean	614,00		
BLAIS, Pierre	604,00		
BOISVERT, Marc	843,07		
BOUCHER, Jean-Louis	600,69		
BRETON, Jean	244,00		
CARRIER, Gilles	760,93		
CHAPDELAINE, André	644,94		
COUTURE, Raymond	843,07		
DEMERS, Jean	624,13		
DIONNE, Gérard	902.06		
DUBOIS, Gaston	624,13		
DUBOIS, Richard	736,00		
FORTIER, Paul	843,07		
FORTIN, Louis	644,94		
GERVAIS, Paul	736,00		
GIGUERE, André	774,46		
GUAY, Raymond-Marie	813,13		
HUOT, Gilles	843,07		
LACHANCE, Jean-Victor	760,93		
LAGUEUX, Christianne	644,94		
LECLERC, Richard	700,26		
LEFEBVRE, Gilles	843,07		
LEMELIN, Bertrand	843,07		
LORD, Donald	706,86		
MARTEL, Guy	736,00		
MARTEL, Paul-André	118,33		
MICHAUD, Donald	689,06		
PARENT, André	808,73		

ANNEXE H

Etat détaillé de la déduction des cotisations syndicales
(en vertu du paragraphe 4.02)

Syndicat des Professeurs du Collège de Lévis Nom du professeur salarié	1. salaire	2. traitement	3. taux de la cotisation annuelle	année fiscale 198...					année fiscale 198....								
				sept.	oct.	nov.	déc.	sous-total	jan.	fév.	mars	avril	mai	juin	juil	août	sous-total

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Service général des personnels des organismes d'enseignement

ANNEXE I

Québec, le 21 novembre 1980

Monsieur Georges-Etienne Proulx, ptre
Directeur du Service du personnel
Collège de Lévis
9, rue Mgr-Gosselin
Lévis (Québec)
G6V 5K1

Monsieur,

La Direction de la classification du ministère de l'Education a comme mandat d'émettre des attestations officielles de scolarité selon le Règlement numéro 5 du ministère pour tous les enseignants des secteurs publics régis par les Ententes nationales et pour toute clientèle ou organisme qui lui en fait la demande.

Or, votre collège fait appel à nos services depuis déjà quelques années et nous continuerons à vous offrir notre expertise dans l'évaluation de la scolarité de vos professeurs selon qu'il vous plaira d'y recourir.

Pour ce qui est du droit d'appel sur les attestations de scolarité, je suis disposé à mettre à la disposition de votre institution le représentant patronal nommé par le M.E.Q. et les Fédérations d'employeurs pour siéger au Comité de révision présidé par M. Paul-A. Paiement.

Vous devrez me communiquer ainsi qu'au président dudit comité, le nom du représentant du syndicat de vos professeurs devant siéger sur ce comité. Le représentant patronal sur ce comité est M. Richard Lecours et son substitut, Mme Nicole Grandbois-Naud.

Quant à la consultation sur les nouvelles décisions devant être ajoutées au Manuel d'évaluation (art. 25,16), nous consultons les représentants accrédités des centrales syndicales exclusivement. Si toutefois votre représentant syndical voulait nous faire connaître ses commentaires

.../2

suite à la parution de nos décisions, veuillez croire que nous y serions attentifs et que nous nous ferions un devoir de vous répondre.

Si des informations additionnelles étaient nécessaires, je suis à votre disposition pour vous les fournir à votre convenance.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La Direction de la classification
des enseignants

Maurice Racine, directeur

MR/cbg

c.c. P.-Aimé Paiement
Richard Lecours

ANNEXE J

ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

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

Par ailleurs, les parties se rencontrent pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

i) si la C.E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;

ii) si, par la suite, la C.E.I.C. modifiait ses exigences au cours de convention collective.

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

ANNEXE K

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX SPECIALITES DES PRETRES

La présente lettre fait partie intégrante de la convention collective.

Les parties conviennent que les prêtres enseignant au Collège de Lévis le 10 février 1983 ont le droit, exclusivement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, de renoncer à une spécialité telle que définie à la clause 1.20; telle spécialité doit cependant avoir été acquise avant le 10 février 1973 et n'avoir pas été enseignée depuis cette date par le prêtre concerné. La liste d'ancienneté jointe à la présente convention collective implique l'exercice de ce droit.

Aux fins d'application de la convention collective, un prêtre est réputé ne pas posséder la spécialité à laquelle il a renoncé conformément à la présente lettre.

S I G N A T U R E

Les parties ont signé la présente Convention Collective de Travail à Lévis -

ce 30e jour de mars 1983

- Pour le Syndicat des Professeurs du Collège de Lévis

Raymond-Marie Lavoie pés.
Gilles Lefebvre
Jean-Jacques René
Jacqueline Dubé

- Pour la Corporation du Collège de Lévis

Yves Montambault recteur
Mic Lemaire
Fernand Giard

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 7028-A

Dépôt N°: 87 02 166

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 1358-06
Date	Signature: 87-02-11	Réception: 87-02-16	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	**Employeur**
[ ] Déposant Syndicat des Enseignantes et Enseignants du Collège de Lévis 9, Mgr Gosselin Lévis, Qc G6V 5K1	[X] Déposant Collège de Lévis 9, Mgr Gosselin Lévis, Qc G6V 5K1 Att: M. Georges-Etienne Proulx, ptre
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 8063-10 Affiliation: 06 CSN

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné [ ]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [ ]5 [ ]6 [ ]7 [ ]8 [ ]9 [ ]10 [ ]11 **Voir au verso pour les codes →**

Remarques

OBJET: Application de la clause 2.07, paragraphe 2, de la convention collective.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierre Demers — Date: 87-02-17

Pour renseignements [X] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [ ] 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

cet accroissement des tâches couvertes par la Fédération est lié à une variation et une instabilité de la clientèle au programme 413.01

ATTENDU QUE

la Fédération est prête à assurer cette année ce supplément de tâche

'87 FEV-16 15:43

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: Le Syndicat des Enseignantes et Enseignants du Collège de Lévis

ET: Le Collège de Lévis

CONCERNANT L'APPLICATION DE LA CLAUSE 2.07, PARAGRAPHE 2, DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ATTENDU QUE

la Fédération des Caisses populaires Desjardins de Québec assure depuis plus de dix ans des ressources humaines pour dispenser certains cours du programme 413.01

ATTENDU QUE

la tâche assurée par ces ressources fournies bénévolement représente habituellement l'équivalent d'environ une demi-charge d'enseignement par année, conformément à la clause 2.07

ATTENDU QUE

le programme 413.01 est en révision actuellement, ainsi que, en conséquence, la contribution future de la Fédération

ATTENDU QUE

pour l'année 1986-87, la situation fait en sorte que les cours habituellement donnés par des personnes de la Fédération constituent plus qu'une demi-tâche annuelle

ATTENDU QUE

tous les professeurs actuellement au Collège sont assurés d'une tâche maintenue en deuxième session

ATTENDU QUE

cet accroissement des tâches couvertes par la Fédération est lié à une variation et une instabilité de la clientèle au programme 413.01

ATTENDU QUE

la Fédération est prête à assurer cette année ce supplément de tâche

'87 FEV 16 15:43

LES PARTIES CONVIENNENT QUE:

pour l'année 1986-87, nonobstant la clause 2.07 de la convention, deuxième paragraphe, où est prévue une dérogation à la présente clause, pour l'équivalent d'au plus une demi-charge (1/2) d'enseignement par année confiée à des personnes dont les services sont fournis gratuitement par la Fédération des Caisses populaires Desjardins de Québec, cette dérogation possible est modifiée pour l'équivalent d'environ trois cinquièmes (3/5) de charge d'enseignement pour l'année.

Lorsque l'Employeur procède à des mises à pied conformément à la claude 11.01, ces personnes en provenance de la dite Fédération sont considérées comme ayant le statut de professeurs à la leçon.

Pour la présente année, la tâche prévue pour la Fédération concerne les cours suivants:

401-430-79	Gestion du personnel	(A-86) 3 prés. 3.19 pér.
413-202-76	Compt. des Caisses pop.	(H-87) 4 prés. 3.50 pér.
413-602-73	Epargne-crédit-impôt	(H-87) 3 prés. 3.38 pér.
413-603-82	Participation et Coopération	(H-87) 6 prés. 4.50 pér.

SIGNE A LEVIS, le 11ème jour de février 1987

Raymond-Marie Lavoy
POUR LE SYNDICAT

POUR LE COLLEGE

Donald Lord
POUR LE SYNDICAT

G-E Proulx
POUR LE COLLEGE