

LETTRE D'ENTENTE NO. VII



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

DÉPÔT

8541-5

Dépôt N°: 8 6 0 4 0 7 3

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23098-02
Date	Signature: 85-04-03	Reception: 85-04-10	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariées régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Enseignants du Collège Saint-Charles Garnier 1150, Boul. St-Cyrille Ouest Québec, Qc G1S 1V7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Le Collège Saint-Charles Garnier 1150, Boul. St-Cyrille Ouest Québec, Qc G1S 1V7 Att: M. Auguste Servant
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 8063-10 Affiliation: 12 IND

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques: OBJET: Paragraphes 9.02 a) et c) ainsi que le 9.03 modifiés à compter du 1er septembre 1986.

Pour le commissaire général du travail  
Signature: *Thérèse Demers* Date: 85-04-22

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

003 (094) Directeur général RECHERCHE

(\* Critères d'admissibilité: 15 ans d'ancienneté ou 3 ans d'ancienneté et 45 ans d'âge.

LETTRE D'ENTENTE NO. VII

intervenue entre

La Corporation le Collège Saint-Charles-Garnier d'une part

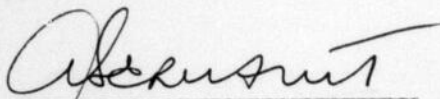
et

Le Syndicat des enseignants du Collège Saint-Charles-Garnier d'autre part.  
-----

Conformément à l'entente de mai 85<sup>(\*)</sup> modifiant les critères d'admissibilité à la réduction du salaire annuel à raison de 30/1000 par période de réduction, les parties conviennent que Monsieur Gilles Gilbert, seul enseignant participant actuellement à ce régime en raison de l'âge, demeure admissible au régime à raison de 30/1000 du salaire annuel pour les neuf (9) premières périodes de réduction.

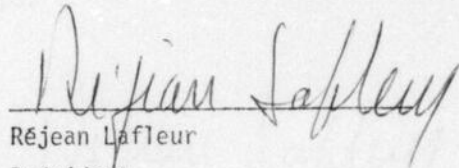
En foi de quoi, les parties ont signé le 3e jour  
de avril 1986.

La Corporation  
par



Auguste Servant  
Directeur général

Le Syndicat  
par



Réjean Lafleur  
Président

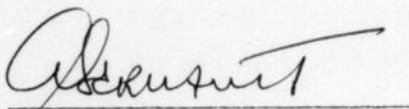
(\*) Critères d'admissibilité: 15 ans d'ancienneté ou 3 ans d'ancienneté et 45 ans d'âge.

9.03 La moyenne du nombre d'élèves par groupe pour l'ensemble des groupes de la 1re à la 5e secondaire ne peut excéder 34, et aucun groupe ne devra dépasser 35, sauf dans le cas des études et, exceptionnellement avec l'accord du Syndicat, pour les cours d'option au 2e cycle du secondaire.

Toutefois, s'il arrivait que la moyenne du nombre d'élèves par groupe pour l'ensemble des groupes de la 1re à la 5e secondaire devait excéder exceptionnellement 34, sans toutefois qu'aucun groupe ne dépasse 35, des négociations seraient alors entreprises entre les parties sur la manière de gérer les sommes d'argent engendrées par ce surplus d'élèves. Les parties auraient alors jusqu'au 31 janvier suivant pour en arriver à une entente, à défaut de quoi les sommes d'argent engendrées par ce surplus d'élèves seraient versées au fonds de perfectionnement des enseignants.

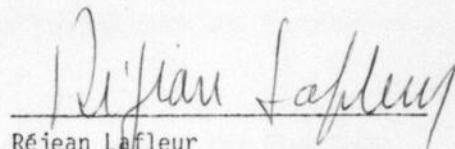
En foi de quoi, les parties ont signé le 3e jour  
de avril 1986.

La Corporation  
par



Auguste Servant  
Directeur général

Le Syndicat  
par



Réjean Lafleur  
Président

LETTRE D'ENTENTE NO. VI

intervenue entre

La Corporation le Collège Saint-Charles-Garnier d'une part

et

Le Syndicat des enseignants du Collège Saint-Charles-Garnier d'autre part.

-----

Dans le cadre de l'actuelle convention collective de travail, les parties conviennent que les paragraphes 9.02 a) et c) ainsi que le paragraphe 9.03 seront les suivants à compter du premier septembre 1986:

9.02 a) La charge individuelle d'enseignement pour l'enseignant à temps complet est de 24 périodes d'enseignement et/ou de surveillance d'une durée de 50 minutes par cycle de 6 jours. Exceptionnellement, et moyennant le consentement de l'enseignant, la tâche individuelle peut être de 25 périodes par cycle de 6 jours; cette vingt-cinquième période est rémunérée au prorata du traitement annuel de l'enseignant (1/24), s'il s'agit d'une période de cours, ou à 30/1000 de son traitement annuel, s'il s'agit d'une période de surveillance.

9.02 c) Toutefois, tout enseignant ayant atteint l'âge de 50 ans et comptant au moins 5 années d'ancienneté, ou tout enseignant comptant au moins 15 années d'ancienneté est admissible à une réduction de tâche et son traitement annuel est réduit de la façon suivante:

30/2000 par période de réduction pour chacune des 4 premières périodes par cycle de 6 jours;

30/1000 par période de réduction pour chacune des 5 périodes subséquentes.

86 AVR 10 13:46

B.C.G.T.  
QUÉBEC



Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 4 0 3 2 3 4

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

08541-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention			<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement		<input type="checkbox"/> Entente		<input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23098-02
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés r <sup>eg</sup> is par la convention collective		48		
	84-02-24	84-03-13		83-12-01	86-11-31						

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Enseignants du Collège Saint-Charles Garnier 1150, Boul. St-Cyrille Ouest Québec, Qc G1S 1V7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Le Collège Saint-Charles Garnier 1150, Boul. St-Cyrille Ouest Québec, Qc G1S 1V7 Att: M. Jean-Claude Caron

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	63-10	Affiliation	10
--------	-------	----------	-------	-------------	----

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	Date
<i>[Signature]</i>	84-03-26

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

SOMMAIRE

	Page	
Article 1	Champ d'application	1
Article 2	Définitions	1
Article 3	Reconnaissance du droit du Syndicat et de l'employeur	3
Article 4	Régime syndical	4
Article 5	Communications, informations, affichages et réunions	5
Article 6	Congés pour affaires syndicales et professionnelles	5
Article 7	Commission pédagogique	9
Article 8	Engagement, permanence, ancienneté, congés	11
Article 9	Charge professionnelle	18
Article 10	Département	21
Article 11	Perfectionnement	22
Article 12	Transfert, cession ou modification des structures de l'employeur, réduction des effectifs enseignants, sécurité d'emploi	23
Article 13	Postes vacants	25
Article 14	Mesures disciplinaires	26
Article 15	Congés de maladie et régime d'assurance-salaire	27
Article 16	Congés de maternité	29
Article 17	Congés sociaux	30
Article 18	Avantages sociaux	31
Article 19	Langue de travail	32
Article 20	Comité des relations professionnelles	32
Article 21	Classement	34
Article 22	Charge publique	38
Article 23	Rémunération	39
Article 24	Modifications aux conditions de travail	41
Article 25	Mécanismes de règlement des griefs et arbitrage	41
Article 26	Durée de la convention	46
Annexe A	Formule de déduction des cotisations syndicales	47
Annexe B	Contrat d'engagement	48
Annexe C	Charge professionnelle et traitement	49
Annexe D	Formule de grief	50
Annexe E	Déclaration d'absence pour cause de maladie	51
Lettre d'entente I	Arbitres de griefs	52
Lettre d'entente II	Liste d'ancienneté	53
Lettre d'entente III	Enseignants en disponibilité	54
Lettre d'entente IV	Enseignants permanents moins anciens	55
Signature de la convention		56

collège  
saint-charles  
garnier

CONVENTION  
COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

entre

LA CORPORATION  
DU COLLEGE SAINT-CHARLES-GARNIER

et

LE SYNDICAT  
DES ENSEIGNANTS  
DU COLLEGE SAINT-CHARLES-GARNIER

1983-1986

8541-5  
23098-02

'84 MAR 13 10:53

En foi de quoi, les parties

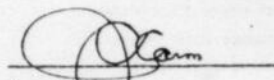
ont signé, ce vingt-quatrième jour du

mois de février 1984.

La Corporation

Le Collège Saint-Charles-Garnier

par:

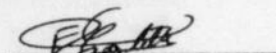


Jean-Claude Daron.  
Directeur général

Le Syndicat des enseignants

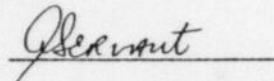
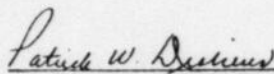
du Collège Saint-Charles-Garnier

par:

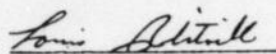
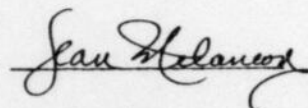


Francis Castell  
Président

Témoins:

Témoins:

collège  
saint-charles  
garnier

CONVENTION  
COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

entre

LA CORPORATION  
DU COLLEGE SAINT-CHARLES-GARNIER

et

LE SYNDICAT  
DES ENSEIGNANTS  
DU COLLEGE SAINT-CHARLES-GARNIER


1983-1986

## LETTRE D'ENTENTE NO. IV

ENSEIGNANTS PERMANENTS NOTHS ANCIENS

Les enseignants Serge Desgagné, Jacques Lachance et Gilles Marquis, qui supportaient des clauses de remplacement dans la dernière convention collective et qui conformément à la nouvelle convention collective deviennent permanents, ne peuvent déplacer les enseignants Ghislain Deschênes, François Leahy et Denis Marquis qui bien qu'ayant moins d'ancienneté avaient déjà obtenu leur permanence conformément à l'ancienne convention collective de travail.

Ce vingt-quatrième jour de février 1984.

  
\_\_\_\_\_  
Le Directeur général  
Le Collège Saint-Charles-Garnier

\_\_\_\_\_  
Le Président du syndicat  
Le Collège Saint-Charles-Garnier

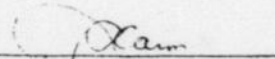
## LETTRE D'ENTENTE NO. III

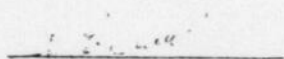
ENSEIGNANTS EN DISPONIBILITE

Conformément aux ententes existant dans la lettre d'entente no. IV, partie intégrante de la convention collective de travail expirée le 30 novembre 1983, et nonobstant le texte de la nouvelle convention collective qui sera en vigueur du 1er décembre 1983 au 31 août 1986, les enseignants dont les noms suivent conservent leur statut d'enseignant en disponibilité jusqu'au 31 août 1985 avec les privilèges rattachés à ce statut, à savoir la priorité d'engagement sur tout enseignant non encore à l'emploi du Collège pour toute matière pour laquelle il (elle) est apte à dispenser l'enseignement.

Maurice Demers  
Serge Desgagné  
Maryse Labrecque  
François Leahy  
Gérard A Lévesque  
Denis Marquis

Ce vingt-quatrième jour de février 1984.

  
Le Directeur général  
Le Collège Saint-Charles-Garnier

  
Le Président du syndicat  
Le Collège Saint-Charles-Garnier

SOMMAIRE

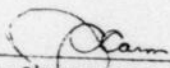
	Page
Article 1	1
Article 2	1
Article 3	3
Article 4	4
Article 5	5
Article 6	5
Article 7	9
Article 8	11
Article 9	18
Article 10	21
Article 11	22
Article 12	23
Article 13	25
Article 14	26
Article 15	27
Article 16	29
Article 17	30
Article 18	31
Article 19	32
Article 20	32
Article 21	34
Article 22	38
Article 23	39
Article 24	41
Article 25	41
Article 26	46
Annexe A	47
Annexe B	48
Annexe C	49
Annexe D	50
Annexe E	51
Lettre d'entente I	52
Lettre d'entente II	53
Lettre d'entente III	54
Lettre d'entente IV	55
Signature de la convention	56

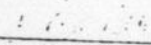
## LETTRE D'ENTENTE NO. II

LISTE D'ANCIENNETE

Nonobstant l'article 12.04 de la convention collective de travail en vigueur du 1er décembre 1983 au 30 novembre 1986, la liste d'ancienneté officielle sera celle établie en date du 31 août 1983 et rendue conforme aux exigences de la nouvelle convention collective de travail.

Ce vingt quatrième jour de février 1984.

  
 Le Directeur général  
 Le Collège Saint-Charles-Garnier

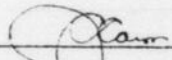
  
 Le Président du syndicat  
 Le Collège Saint-Charles-Garnier

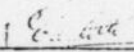
LETTRE D'ENTENTE I

Tel qu'exigé par l'article 25.20 de la présente convention, les deux parties s'entendent pour que la liste par ordre prioritaire de trois (3) arbitres soit comme suit:

Premier	Jean-Paul Deschênes Faculté des sciences sociales, Université Laval
Deuxième	André Thibaudeau H E C, Montréal
Troisième	Gilles Laflamme Université Laval

Ce vingt-quatrième jour de février 1984

  
Le Président de la Corporation  
Le Collège Saint-Charles-Garnier

  
Le Président du Syndicat  
Le Collège Saint-Charles-Garnier

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

- 1.01 La présente convention régit tous les enseignants couverts par l'unité d'accréditation, salariés au sens du Code du travail, à l'exception:
- du personnel de direction, tel que par exemple:
    - le directeur général;
    - le directeur des études, directeur des services pédagogiques;
    - le directeur des services administratifs;
    - le directeur des Ateliers;
    - le directeur des services aux élèves;
  - du personnel professionnel, tel que par exemple:
    - bibliothécaire, conseiller en orientation professionnelle, psychologue, travailleur social, responsable de pastorale, responsable de l'animation scolaire, responsable de degré, le responsable des finances, le responsable de l'audio-visuel, le responsable du service des équipements;
  - du personnel technique, tel que par exemple:
    - appariteur, bibliotechnicien, technicien en loisirs, animateur, technicien en audio-visuel;
    - suppléant occasionnel;
  - du personnel de gérance, tel que par exemple:
    - acheteur-magasinier;
  - du personnel de bureau, tel que par exemple:
    - réceptionniste, secrétaire, agent de bureau;
  - du personnel ouvrier, tel que par exemple:
    - agent de sécurité, employé d'entretien général et d'entretien ménager, gardien, concierge;
- 1.02 Ceux qui remplissent deux fonctions, soit celle d'enseignant d'une part et l'une ou l'autre de celles énumérées en 1.01, d'autre part, ne sont régis par la présente convention que pour ce qui a trait à leur travail d'enseignement, à moins de stipulation contraire de la convention collective.
- La présente clause ne s'applique pas au personnel de direction qui ferait de l'enseignement.

ARTICLE 2 DEFINITIONS2.01 Employeur:

La Corporation le Collège Saint-Charles-Garnier également constituée et ayant son siège social à Québec.

2.02 Syndicat:

Le Syndicat des enseignants du Collège Saint-Charles-Garnier détenteur du certificat d'accréditation.

- 2.03 **Enseignant:**  
Toute personne engagée par l'employeur pour dispenser de l'enseignement régulier de niveau secondaire.
- 2.04 **Année d'engagement:**  
Période durant laquelle l'enseignant est au service de l'employeur, soit du 1er septembre au 31 août suivant.
- 2.05 **Permanence:**  
Etat que tout enseignant à temps complet acquiert au renouvellement de son 2<sup>ème</sup> contrat à titre d'enseignant.
- 2.06 **Congédiement:**  
Mesure disciplinaire dont l'effet est de mettre fin au contrat individuel de l'enseignant non-permanent en cours d'année et/ou à l'engagement de l'enseignant permanent.
- 2.07 **Non-renouvellement:**  
Non renouvellement du contrat individuel de travail pour l'enseignant non-permanent.
- 2.08 **Traitement brut d'un jour ouvrable:**  
Traitement annuel brut divisé par 260.
- 2.09 **Période d'enseignement:**  
Période pendant laquelle un enseignant anime un cours, une séance d'études dirigées, une séance de récupération, une activité intégrée à l'horaire, un laboratoire. A compter du 1er septembre 1986 l'animation d'une activité parascolaire dont la durée et la fréquence, selon la Commission pédagogique, sont comparables à celles d'une activité intégrée à l'horaire, sera considérée comme une période d'enseignement.
- 2.10 **Année de scolarité:**  
Toute année complète de scolarité reconnue comme telle par l'attestation officielle décernée par le Ministère de l'Éducation conformément au "Manuel d'Évaluation de la scolarité du Ministère de l'Éducation", sauf stipulation contraire de la présente convention.
- 2.11 **Spécialisation:**  
La spécialisation d'un enseignant telle que définie par rapport à sa formation particulière, à son expérience déclarée au moment de la signature de son contrat ou à la discipline qu'il a enseignée durant cinq (5) ans.
- 2.12 **Congé:**  
Période pendant laquelle un enseignant permanent est libéré partiellement ou totalement de sa charge d'enseignement telle que prévue par la présente convention et au cours de laquelle il demeure au service de l'employeur, à moins de stipulation contraire de la présente convention.

## FICHE D'ABSENCE

Nom \_\_\_\_\_

Date de l'absence \_\_\_\_\_

Durée \_\_\_\_\_

Motif:

 maladie (art. 15.02) congé social (art. 17) autre motif (art. 9.11)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

congé autorisé par: \_\_\_\_\_

Signature de l'enseignant(e) \_\_\_\_\_

date \_\_\_\_\_

1 copie pour l'enseignant(e)  
1 copie pour l'employeurcollège  
saint-charles  
garnier

ANNEXE D  
FORMULE DE GRIEF

Nom du Syndicat		Date de soumission du grief	
Nature du grief		collectif <input type="checkbox"/>	individuel <input type="checkbox"/>
Nom du ou des réclamants ou leur désignation générale _____			
Nom de l'employeur _____			
Grief soumis à l'employeur ou à son représentant		Article(s) visé(s) ou tout autre article pouvant aider le plaignant dans cette cause.	
Nom: _____		_____	
Exposé du grief et nature de la réclamation			
Signature du représentant syndical		Signature de l'enseignant (s'il y a lieu)	

- Copie 1. à l'employeur  
2. au Syndicat  
3. à l'enseignant (s'il y a lieu)

2.13 Jour:

A moins d'avis contraire lorsqu'il est fait mention de jour ou de "délai" dans un article de la présente convention, il s'agira de jour ouvrable et de délai en terme de jour ouvrable.

2.14 Degré:

L'ensemble des élèves d'un degré scolaire (exemple: 1re secondaire) et des personnes rattachées à l'éducation de ces élèves.

2.15 Suppléance temporaire:

Enseignement donné par un enseignant du Collège pour remplacer un enseignant en congé de maladie.

2.16 Suppléance occasionnelle:

Surveillance, encadrement faits à l'occasion de l'absence d'un enseignant.

2.17 Surveillance

Période d'une durée égale à une période de cours pendant laquelle un enseignant surveille un groupe d'élèves en classe, à l'étude, à la bibliothèque ou ailleurs dans le Collège, du moment qu'il s'agit d'un encadrement de nature pédagogique, tel qu'établi par la Commission pédagogique. Tout autre type de surveillance doit faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'employeur ou entre l'enseignant concerné et l'employeur.

2.18 Suppléant régulier

Enseignant mis à pied ou non réengagé pour surplus de personnel à qui l'employeur offre un contrat annuel de suppléance occasionnelle.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE DES DROITS DU SYNDICAT ET DE L'EMPLOYEUR

3.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif des salariés enseignants qui font partie de l'unité d'accréditation en conformité avec la décision de la Commission des relations du travail, de l'enquêteur ou du commissaire-enquêteur.

Le président du Syndicat a accès en tout temps aux lieux de travail et, s'il en fait la demande, l'employeur lui remet les clés nécessaires à cette fin.

Au plus tard le 1er mai de chaque année, le Syndicat est consulté sur le calendrier scolaire de la prochaine année scolaire.

- 3.02 Le Syndicat reconnaît que le droit de gérer et d'administrer l'institution appartient à l'employeur. Sans limiter ni restreindre la généralité de ce qui précède, ce droit comporte, notamment et entre autres: le droit d'engager, de non-rengager et de congédier les enseignants, de déterminer les programmes d'études, d'établir les tâches professionnelles et de les assigner aux enseignants, d'accorder la permanence à ces derniers et d'édicter des règlements pour la bonne marche de l'institution.

Le présent article n'a cependant pas pour effet de restreindre ni de limiter les droits du Syndicat et des enseignants tels que reconnus par la présente convention.

#### ARTICLE 4 REGIME SYNDICAL

- 4.01 L'employeur prélève sur le traitement de chaque enseignant assujéti à la présente convention collective une somme égale à la cotisation fixée par le Syndicat pour ses membres.

- 4.02 L'employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale au début de chaque mois et à faire parvenir au Syndicat, à sa demande, le montant total perçu accompagné d'un état détaillé de la perception, sur la formule telle qu'annexée. (Annexe A)

De plus l'employeur fournit au Syndicat, à la fin de chaque année fiscale un état des déductions syndicales de chaque enseignant et il fera figurer celle-ci sur les feuillets T4 et TP4.

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

- 4.04 Pour les fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'employeur par avis écrit du Syndicat.

Cet avis prend effet le trentième (30e) jour suivant sa réception par l'employeur.

Il est convenu que M \_\_\_\_\_ sera chargé(e) d'enseigner la ou les matières suivantes: \_\_\_\_\_ en classe de \_\_\_\_\_.

La charge professionnelle de l'Enseignant dont la signature apparaît ci-bas est décrite ici, conformément aux dispositions de ladite Convention Collective.

#### CHARGE PROFESSIONNELLE

SCOLARITE \_\_\_\_\_ années

#### ANNEES D'EXPERIENCE

Prestation d'enseignement à temps plein dans une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Education du Québec ..... années

Prestation d'enseignement à temps partiel dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère de l'Education du Québec ..... années

Expérience (industrielle) pertinente ..... années

Total des années d'expérience reconnues ..... années

Le TRAITEMENT initial sera de \$ \_\_\_\_\_.

Les parties ont signé à Québec,

ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 19\_\_

\_\_\_\_\_  
Pour la Corporation

\_\_\_\_\_  
Enseignant

## ANNEXE B

## CONTRAT D'ENGAGEMENT

entre

LE COLLEGE SAINT-CHARLES-GARNIER

ayant son siège social à 1150 ouest, St-Cyrille, Québec  
ci-après appelé "La Corporation",

et

M. \_\_\_\_\_

résidant à \_\_\_\_\_

ci-après appelé "L'Enseignant".

La Corporation retient les services de l'Enseignant comme enseignant à temps plein \_\_\_ à temps partiel \_\_\_ à la leçon \_\_\_, à compter du \_\_\_\_\_.

L'Enseignant reconnaît avoir reçu antérieurement une copie conforme de la convention collective entre la Corporation et le Syndicat des enseignants laïques du Collège Saint-Charles-Garnier et en avoir pris connaissance.

Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de ladite convention collective.

La Corporation retient les services de l'Enseignant pour la ou les matières suivantes: \_\_\_\_\_

M. \_\_\_\_\_ est engagé en remplacement de

M. \_\_\_\_\_ en congé.

La charge professionnelle de l'Enseignant lui sera désignée, conformément aux dispositions de ladite convention collective.

Le traitement de l'Enseignant est déterminé à \$ \_\_\_\_\_

Et les parties ont signé à Québec,

ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 19

Pour la Corporation

Enseignant

## ARTICLE 5 COMMUNICATIONS, INFORMATIONS, AFFICHAGES ET REUNIONS

5.01 L'employeur fait parvenir au Syndicat la liste des enseignants, couverts par l'unité d'accréditation, pour l'année courante, leur horaire de cours et une copie de la partie "charge professionnelle et traitement" (telle que prévue en annexe) de chaque enseignant avant le 30 septembre ou 30 jours après l'engagement pour un enseignant engagé en cours d'année scolaire.

Le Syndicat est également avisé de tout changement d'adresse et/ou de numéro de téléphone dont l'enseignant aura fait part à l'employeur, de toute modification à l'horaire individuel, de tout changement de fonction, de toute mutation, de toute démission ou mise à la retraite ainsi que de tout engagement de nouveaux enseignants.

5.02 Sur demande, l'employeur transmet au Syndicat la liste complète des élèves et des cours auxquels ils se sont inscrits.

5.03 Le Syndicat peut afficher, à un endroit approprié et mutuellement acceptable, tous les avis, bulletins, documents pouvant intéresser les enseignants. Copie de tels documents est remise à l'employeur.

5.04 Le Syndicat a droit de tenir des réunions dans les locaux de l'institution, moyennant un avis préalable et à condition qu'un local soit disponible. Cette utilisation est sans frais, sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

5.05 Le Syndicat peut distribuer tout document aux enseignants en les déposant à leur bureau, leur salle ou dans leur casier respectif.

## ARTICLE 6 CONGES POUR AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

## A- CONGES POUR AFFAIRES SYNDICALES

6.01 Tout enseignant peut s'absenter sans perte de gain mais avec remboursement par le Syndicat afin de participer à des activités syndicales autorisées par le Syndicat, pourvu que la demande en soit faite en temps opportun, qu'elle ne porte pas préjudice grave à sa charge professionnelle 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 enseignant à telles activités syndicales l'empêche d'accomplir la tâche prévue pour lui à l'horaire de l'institution.



- 25.30 En tout temps, l'arbitre peut, en raison de sa connaissance des éléments constitutifs de l'affaire, proposer aux parties de retourner à la procédure régulière d'arbitrage. Si l'une d'elles refuse cette proposition, l'arbitre doit immédiatement continuer d'appliquer la procédure sommaire. Dans l'un ou l'autre de ces cas, cette proposition ne peut constituer une cause valable de préjudice à l'égard des personnes directement visées ou affectées par ce grief.

#### DECISION ARBITRALE

- 25.31 Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'audition, l'arbitre rend sa décision qui est finale et lie les parties.
- 25.32 La décision arbitrale doit comprendre une description sommaire de la question posée et un exposé des principaux motifs de la conclusion finale et des décisions sur les objections retenues sous réserve.
- 25.33 L'arbitre transmet immédiatement copie de sa décision à chacune des parties et au Ministère du travail et de la main-d'oeuvre selon les modalités applicables à ce dépôt.

#### ARTICLE 26 DUREE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention collective est en vigueur à compter du 1er décembre 1983 jusqu'au 31 novembre 1986.
- 26.02 La convention collective n'a aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.
- 26.03 A compter du trente et un (31) décembre 1985, l'une ou l'autre des parties pourra signifier son intention de négocier une nouvelle convention. Les négociations devront alors commencer au cours du mois suivant.
- 26.04 Les conditions de travail contenues dans cette convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

S'il arrive que la présente convention prenne fin avant la signature d'une nouvelle convention, les échelles de salaire fixées pour la dernière année de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

- 6.05 Toute demande de libération pour activités syndicales doit être signée par l'enseignant et accompagnée de la convocation si celle-ci est écrite. Sinon l'enseignant s'engage à rapporter une convocation officielle de la réunion.
- 6.06 Le président du Syndicat (ou son substitut) qui accompagne un enseignant lors de la présentation et de l'audition d'un grief à l'arbitrage, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire et sans que le Syndicat soit tenu de rembourser le salaire ainsi versé, après en avoir donné avis dans un délai raisonnable.
- 6.07 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 suivant la demande.

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

- 6.08 Les sommes dues par le Syndicat à l'employeur seront payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat par l'employeur d'un relevé de compte mensuel détaillé indiquant les noms des enseignants absents et la durée de leur absence.
- 6.09 A titre de remboursement de traitement prévu au présent article, le Syndicat paiera à l'employeur, pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale à un deux cent soixantième (1/260) du salaire annuel brut du professeur concerné.
- B- CONGES POUR ACTIVITES PROFESSIONNELLES
- 6.10 L'enseignant peut obtenir une libération moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, s'il est invité:

- à assister aux conférences et aux congrès d'une association à but culturel ou d'une société scientifique dont il est membre;
- à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs;
- à participer à des travaux d'ordre éducatif.

A moins qu'il y ait préjudice à sa charge professionnelle, l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu des sous-paragraphes a) b) c) ne subit pas de réduction de traitement.

La participation à ces activités ne doit porter aucun préjudice aux autres enseignants.

- 6.11 L'enseignant peut obtenir un congé moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, s'il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de commissions des diverses directions générales du Ministère de l'Éducation ou de toute autre commission du même ordre.

En aucun cas, l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu du présent paragraphe ne subit de réduction de traitement.

#### C- COOPERATION AVEC L'ETRANGER

- 6.12 Si, par suite d'une entente approuvée par le Ministre de l'Éducation entre un enseignant, l'employeur, le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une autre province ou le gouvernement du Québec, un enseignant accepte d'enseigner ou d'oeuvrer dans le monde de l'éducation à l'extérieur du Québec, il a droit à tous les avantages accordés à l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans traitement.

Cet enseignant est considéré à l'emploi de l'institution pendant la durée d'un tel congé et il peut continuer à bénéficier des avantages découlant des conventions collectives et de plans de groupes, y compris le régime de retraite, à condition qu'il en assume le coût total conformément aux polices maîtresses et aux régimes de retraite.

- 6.13 L'enseignant en congé en vertu de la clause 6.12 doit aviser l'employeur, avant le premier avril, de son retour pour l'année scolaire suivante.
- 6.14 Dès la fin du congé obtenu en vertu de la clause 6.12 l'enseignant est 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 ce départ.
- 6.15 L'article 9 traitant de la charge professionnelle s'applique aux enseignants étrangers travaillant pour l'employeur en vertu d'accords d'échanges France-Québec.

#### DOSSIER PRELIMINAIRE POUR L'ARBITRE

- 25.23 Dans les cinq (5) jours de la référence d'un grief conformément à l'article 25.12, l'arbitre saisi du grief reçoit le dossier déjà constitué par le Comité des griefs. À titre indicatif, ce dossier doit comprendre une copie du grief, la question précisée par les parties, et peut comprendre des pièces (lettres, documents ou autres) qui établissent les coordonnées principales du grief. En dehors du dossier soumis par le comité des griefs, aucune autre pièce ou document quelconque ne peut être donné unilatéralement par l'une des parties à l'arbitre sans en faire parvenir copie immédiatement et de manière utile à l'autre partie.

- 25.24 L'arbitre doit convoquer les parties à une séance d'audition qui doit être tenue dans les dix (10) jours qui suivent la réception du dossier.

#### ENQUETE ET AUDITION

- 25.25 L'enquête se tient dans un lieu propice à son déroulement. Le huis clos peut être imposé par l'arbitre sur consentement conjoint des parties.
- 25.26 À défaut de consentement exprès et conjoint des parties, l'enquête ne peut se prolonger au-delà d'une journée d'audition.
- 25.27 Les objections de fond peuvent être retenues sous réserve par l'arbitre. À moins que les deux parties y consentent expressément, ces objections ne peuvent interrompre l'enquête qui doit généralement être complétée au cours d'une seule journée d'audition. Une erreur technique dans la formulation du grief ne porte pas atteinte à sa validité.
- 25.28 Les règles de la preuve généralement admises en ce domaine s'appliquent. L'arbitre peut poser aux témoins et aux représentants des parties toute question complémentaire qu'il juge utile à l'intelligence de l'affaire et qui demeure dans le cadre des témoignages présentés ou des pièces soumises.
- 25.29 Chaque partie résume par écrit ou oralement ses prétentions et aucune note écrite ne peut être versée au dossier après le temps réservé à l'audition, selon le paragraphe 25.26.

- 25.15 Si la décision de l'arbitre maintient un enseignant dans ses fonctions, celui-ci reprend tous ses droits, ses années d'expérience, ses avantages sociaux et autres avantages comme s'il n'avait pas subi de mesure disciplinaire à moins que l'arbitre n'en décide autrement.
- 25.16 Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé 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 que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un avis écrit adressé par l'une des parties au même arbitre lui soumet le différend pour décision finale.

#### GENERALITES SUR LA PROCEDURE SOMMAIRE D'ARBITRAGE

- 25.17 L'arbitre de griefs n'a compétence pour agir dans le cadre de la procédure sommaire que s'il est expressément nommé par les parties à cet effet.
- 25.18 Toute mésentente sur l'interprétation et l'application des règles de la convention collective et de ses amendements relatives à la procédure sommaire et qui survient à l'occasion d'un grief soumis à cette même procédure, est de la compétence exclusive de l'arbitre nommé pour entendre ce même grief.
- 25.19 Dans le cas où la procédure sommaire n'est pas respectée du chef d'une partie, l'autre partie peut demander à l'arbitre nommé pour procéder par voie sommaire à l'égard de ce grief de cesser d'agir dans le cadre de cette procédure sommaire et de continuer selon la procédure régulière prévue au Code du travail. Il est de la compétence exclusive de cet arbitre de statuer sur cette demande.

#### CHOIX, AFFECTATION, DISPONIBILITE ET HONORAIRE DES ARBITRES

- 25.20 Les parties dressent une liste par ordre prioritaire de trois (3) arbitres choisis conformément à l'article 25.21, et dans chaque cas, on suit cet ordre pour procéder aux affectations. Les noms des trois (3) arbitres mutuellement choisis apparaissent à la lettre d'entente I.
- 25.21 Chaque arbitre choisi, ne doit avoir aucun lien avec la Corporation du Collège, le Syndicat et les élèves du Collège.
- 25.22 Les frais et honoraires de l'arbitre unique sont assumés à parts égales par le Syndicat et l'employeur.

#### ARTICLE 7 COMMISSION PEDAGOGIQUE

- 7.01 La Commission pédagogique est l'organisme de consultation du directeur des services pédagogiques en tout ce qui a trait à l'organisation et au développement de l'enseignement dans l'institution.
- 7.02 La Commission pédagogique est présidée par le directeur des services pédagogiques;

elle est formée d'un conseiller en orientation et de six (6) enseignants élus par le syndicat.

- 7.03 La composition de la Commission pédagogique est arrêtée en juin ou en septembre et au plus tard le deuxième lundi de septembre de chaque année à moins de circonstances imprévues quant à la désignation de certains de ses membres

Si sa composition est arrêtée avant le 30 juin, l'horaire individuel des membres est aménagé de façon à permettre les rencontres à l'intérieur de l'horaire quotidien, à savoir entre 8h30 et 16h00.

- 7.04 Le mandat des membres de la Commission pédagogique est d'un an, du 1er septembre au 31 août suivant.

A compter du 1er septembre 1986 la tâche professionnelle des enseignants à temps complet, membres de la Commission pédagogique, est réduite d'une période d'enseignement. Toutefois, si la répartition de la tâche professionnelle des enseignants ne permet pas une telle réduction, ces derniers se verront accorder une période supplémentaire rémunérée au taux de la suppléance temporaire. (cf. 23.04 a).

- 7.05 La Commission pédagogique est consultée sur les questions suivantes:
- les nominations à tout nouveau poste de cadre pédagogique ou à tout poste de cadre pédagogique vacant, s'il y a lieu, conformément au paragraphe 13.03;
  - la détermination des critères pour la création des départements et pour la libération de tâche des chefs de ces départements;

- c) le développement et l'implantation des programmes d'études et des matières à option à offrir aux élèves;
  - d) les conditions et l'organisation du travail des élèves;
  - e) les politiques pédagogiques relatives à l'utilisation des moyens didactiques de l'enseignement (manuels, bibliothèque, techniques audio-visuelles, etc...);
  - f) les critères de nature pédagogique relatifs à l'admission des élèves;
  - g) le calendrier scolaire et la détermination des congés mobiles;
  - h) les politiques relatives au perfectionnement des enseignants;
  - i) les normes d'excellence et les procédures d'évaluation pédagogique des enseignants;
  - j) les conséquences et répercussions pédagogiques de tout transfert, toute modification, toute cession de la Corporation;
  - k) l'attribution et le changement de la charge professionnelle;
  - l) l'engagement et le rengagement de tout enseignant selon les procédures décrites à l'article 8.
- 7.06 La Commission pédagogique doit approuver la version définitive du calendrier scolaire.
- 7.07 Lors de sa première réunion, la Commission pédagogique établit le règlement interne nécessaire à son fonctionnement de même que les grandes lignes de son calendrier de travail.
- 7.08 La Commission pédagogique se réunit au plus tard le 30 septembre et chaque fois que le directeur des services pédagogiques le juge opportun ou qu'au moins trois de ses membres en font la demande par écrit pour des motifs qu'ils doivent préciser.
- 7.09 Tout avis exprimé par la Commission pédagogique est nul si l'un ou l'autre de ses membres n'a pas été dûment convoqué.

Le Syndicat et l'employeur conviennent de se rencontrer et de fixer la date de la première réunion du comité des griefs qui doit avoir lieu avant la fin de septembre. Les deux parties nomment, au cours de cette première réunion, un président et un secrétaire, et établissent la procédure de fonctionnement.

S'il s'agit d'un grief individuel, cette procédure doit permettre:

- a) à toutes les parties de se faire entendre et de présenter leurs documents;
- b) à chacune des parties de faire entendre ses témoins, si le Comité de griefs juge nécessaire l'audition de témoins;
- c) à chacune des parties d'être entendue à nouveau avant que le comité ne rende sa décision.

- 25.10 Si le Syndicat en son nom et au nom des enseignants, ou l'employeur désirent se prévaloir des recours au comité des griefs, ils doivent dans un délai de quinze (15) jours après le délai prévu à la clause 25.07 donner un avis écrit à la partie adverse et au secrétaire du comité des griefs.
- 25.11 Le comité des griefs doit être convoqué dans les cinq (5) jours suivant la réception, par le secrétaire, de l'avis de grief. Il dispose d'un délai de vingt (20) jours depuis la date de sa convocation, pour rendre sa décision.
- 25.12 Les décisions du comité des griefs ne valent que si elles sont exprimées à l'unanimité des voix. Sinon le grief est automatiquement référé à l'arbitre de la procédure sommaire d'arbitrage nonobstant l'article 14.06. Cette référence doit être faite par le président du comité des griefs dans un délai de cinq (5) jours.
- 25.13 Les griefs soumis à la procédure sommaire d'arbitrage en vertu de la présente convention collective sont décidés par un arbitre choisi conformément à l'article 25.20.
- 25.14 Dans tous les cas de suspension, congédiement, ou autre mesure disciplinaire, 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 et privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Si l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignant, il doit tenir compte de tout traitement que l'enseignant a perçu dans l'intervalle. Il peut aussi ordonner que les sommes dues à l'enseignant portent intérêt au taux courant.

- 25.05 Aux fins de cette soumission écrite du grief, une formule (voir annexe D) suffisamment claire doit être remplie par l'enseignant, établissant les faits à l'origine du grief, mentionnant les clauses de la convention qui s'y rapportent et spécifiant la date de l'occurrence du fait qui donne naissance au grief.
- 25.06 S'il s'agit d'un grief collectif engageant le Syndicat comme tel ou plusieurs enseignants pris collectivement, c'est le président du Syndicat (ou son substitut spécialement autorisé à cette fin) qui remplit la formule prévue à la clause précédente. En cette occurrence, le délai de soumission dudit grief à l'employeur ou à son représentant est aussi de soixante (60) jours.
- 25.07 A compter de la date de soumission d'un grief, l'employeur dispose de dix (10) jours pour communiquer, par écrit, à l'intéressé et au Syndicat, sa décision sur ledit grief.
- 25.08 Si le Syndicat, dans le cas d'un grief collectif, ou l'enseignant, dans le cas d'un grief individuel, ne sont pas satisfaits de la décision rendue, ils peuvent se prévaloir du mécanisme de règlement des griefs décrit au présent article.
- 25.09 Le Comité des griefs est composé de deux (2) enseignants choisis par les membres du Syndicat et de deux (2) membres choisis par l'employeur qui ne peuvent être des enseignants du Collège.

Dans les vingt (20) jours suivant la signature de la présente convention collective, chaque partie nomme ses deux (2) représentants permanents ainsi qu'un substitut, et en informe l'autre par écrit. Le substitut est appelé à siéger au dit comité lorsqu'un des membres permanents est personnellement impliqué dans un cas référé au comité.

Au plus tard le 15 septembre de l'année scolaire suivante chaque partie informe l'autre par écrit du nom de ses représentants.

- 7.10 Pour assurer le sérieux et l'efficacité de la consultation faite par l'employeur auprès de la commission pédagogique, on convient que:
- la Commission aura accès à toute l'information pertinente et disponible nécessaire pour formuler, le cas échéant, des recommandations fondées sur une connaissance adéquate de l'objet soumis à sa consultation;
  - l'employeur disposera d'un délai raisonnable pour étudier dans toutes leurs implications les recommandations de la Commission pédagogique;
  - à compter du 1er septembre 1984 l'employeur se doit d'appliquer toute recommandation de la Commission pédagogique exprimée à l'unanimité de ses membres sauf en ce qui concerne les paragraphes 7.05j, 7.05k et 7.05l. Toutefois, avant d'appliquer une telle recommandation, l'employeur pourra demander aux membres de la Commission pédagogique de revoir leur recommandation, en justifiant les besoins de cette révision.
  - advenant le rejet par l'employeur d'une recommandation exprimée à la majorité des membres de la Commission pédagogique, l'employeur fournira à la Commission les motifs qui justifient ce rejet. Si la Commission pédagogique n'est pas satisfaite des motifs allégués par l'employeur pour rejeter une de ses recommandations elle peut demander à l'employeur, en motivant sa demande, de reconsidérer le rejet de sa recommandation.

#### ARTICLE 8 ENGAGEMENT, PERMANENCE, ANCIENNETÉ, CONGES

##### Engagement

- 8.01 L'engagement d'un enseignant se fait par contrat écrit sur une formule telle qu'annexée aux présentes. Ce contrat est disponible pour examen à la demande du Syndicat.
- 8.02
- Le chef de département ou son représentant à cette fin et le responsable de degré sont consultés par la Commission pédagogique avant que celle-ci ne recommande l'engagement d'un enseignant;
  - Là où il n'y a pas de département, la Commission pédagogique consulte au moins un enseignant de la matière concernée et le responsable de degré;
  - Dans tous les cas, cette procédure ne doit ni entraver ni retarder indûment cet engagement.

- 8.03 En précisant les modalités, le contrat d'engagement de l'enseignant à temps complet peut prévoir que l'enseignant donne de l'enseignement dans diverses maisons pourvu qu'il y ait un délai raisonnable pour ses déplacements. Les frais entraînés par ces déplacements seront remboursés à l'enseignant après entente entre les parties.
- 8.04 Tout enseignant à temps complet s'engage à fournir un travail exclusif à la Corporation pendant les heures normales d'activités professionnelles de la Corporation (ces heures normales n'excédant pas, pour un enseignant, huit (8) heures consécutives), à moins d'obtenir une autorisation écrite préalable de l'employeur.
- 8.05 Est engagé comme enseignant à temps complet l'enseignant à qui l'employeur demande une disponibilité totale au service des élèves et qui exécute une tâche d'au moins dix-huit (18) périodes d'enseignement par cycle de six (6) jours auprès des élèves de la Corporation.
- 8.06 Est engagé comme enseignant à temps partiel, l'enseignant qui exécute une tâche inférieure à dix-huit (18) périodes d'enseignement par cycle de six (6) jours et à qui l'employeur demande la disponibilité correspondante par rapport à l'enseignant à temps complet.
- 8.07 Est engagé comme chargé de cours (à la leçon), l'enseignant qui exécute une tâche d'enseignement inférieure à neuf (9) périodes d'enseignement par cycle de six (6) jours et de qui l'employeur n'exige que la prestation d'enseignement et les tâches immédiatement connexes.
- 8.08 L'employeur remet à tout nouvel enseignant une copie de la convention collective ainsi qu'une lettre d'explication de la part du président du Syndicat, avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi ledit contrat pourra être déclaré nul et non-avenu par l'enseignant concerné. De la même façon, tout enseignant 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, l'enseignant et l'employeur pourront convenir d'un délai pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel devient nul et non-avenu à moins que le retard ne soit dû à l'institution qui émet lesdits documents.
- 8.09 Au moment de l'engagement, l'employeur mentionne au contrat de l'enseignant si le poste qu'on lui confie est créé par l'absence d'un enseignant en congé.

#### ARTICLE 24 MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

- 24.01 L'employeur se doit de consulter le Syndicat pour toute modification aux conditions de travail autres que celles visées par la présente convention collective.
- 24.02 Lorsque le Syndicat ou un ou plusieurs enseignants se croit(ent) lésé(s) par la décision de l'employeur, le Syndicat, ce ou ces enseignant(s) peut(vent) formuler un grief, si cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.

#### ARTICLE 25 MECANISME DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 25.01 Le grief se définit comme toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 25.02 Tout grief est soumis et réglé conformément aux dispositions du présent article. À cette fin, l'employeur et le Syndicat établissent les règles ci-après décrites et conviennent de se conformer à la procédure ci-après décrite, chacun des délais prévus étant de rigueur et ne pouvant être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le Syndicat, chacune des étapes de cette procédure devant être, par ailleurs, épuisée avant de passer à la suivante, sauf du consentement des parties.
- 25.03 Tout enseignant qui se croit lésé à cause d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective doit soumettre par écrit son grief à l'employeur ou à son représentant en cas d'absence, accompagné du président du Syndicat (ou de son substitut), dans un délai de soixante (60) jours après l'occurrence du fait qui fonde la prétendue violation ou fausse interprétation de la convention.
- 25.04 Nonobstant la clause 25.03, les griefs se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou une erreur dans l'évaluation des informations effectivement produites en temps requis conduisant directement au calcul de la rémunération pourront être reportés en tout temps et l'enseignant aura droit au montant total auquel il aurait eu droit si l'erreur de calcul de rémunération n'avait pas été commise.

- 23.07 Tout changement de classification et d'échelon se fait à la signature du contrat d'engagement de l'enseignant et le salaire de l'enseignant est ajusté en conséquence à compter du 1er septembre suivant telle signature à condition qu'il atteste qu'il a terminé et réussi une autre année d'études, nonobstant les clauses 21.09 et 21.11.
- Si l'attestation ne peut être présentée au 1er septembre mais qu'elle puisse l'être avant le 31 décembre, ou plus tard si le retard ne peut être imputé à l'enseignant, le traitement de l'enseignant est réajusté rétroactivement à la condition que ces études aient été complétées ce 1er septembre.
- 23.08 Aucun article de la présente convention n'aura pour effet de diminuer le traitement de base actuellement versé à un enseignant à l'emploi du Collège Saint-Charles-Garnier.
- Pour les fins du présent article, le traitement de base est fixé par la scolarité et l'expérience telles que définies à l'article 21 de la présente convention.
- 23.09 Les parties acceptent le principe de l'application éventuelle d'une partie de traitement différé pour congé sabbatique.
- Cet article devrait permettre à l'enseignant qui le désire de recevoir un salaire réduit, par exemple de 20% par année, afin de bénéficier d'un congé sabbatique rémunéré, par exemple à 80% de son salaire après quatre (4) années de participation à un tel plan.
- Ce plan devrait être assez souple pour permettre des demi-années sabbatiques.
- L'enseignant qui change d'avis pourrait se retirer du plan et recevoir le montant versé mais sans intérêt.
- Advenant le décès d'un enseignant qui a participé à un tel plan, ses héritiers légaux se verraient remettre les sommes versées par l'enseignant, augmentées du taux de rendement du marché, moins un certain % exigé pour les frais d'administration.
- Les clauses d'un tel contrat seraient négociées entre les parties après consultations adéquates.

- 8.10 Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps complet se renouvelle automatiquement à moins que l'employeur n'avise par écrit, au plus tard le premier mai précédant l'expiration du contrat, de sa décision de ne pas renouveler le contrat de l'enseignant non-permanent ou de congédier ou mettre à pied l'enseignant permanent.
- Tout contrat d'engagement d'un enseignant à temps partiel ou à la leçon se renouvelle automatiquement à moins qu'une partie n'avise l'autre par écrit, au plus tard le 1er juin précédant son expiration, de sa décision de ne pas le renouveler.
- Dans l'un et l'autre cas, une copie de ces avis sera envoyée au président du Syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent.
- 8.11 Tout enseignant à temps complet ne peut, sans le consentement de l'employeur, démissionner après le premier (1er) avril de chaque année. L'employeur ne retient pas son consentement de façon déraisonnable.
- Advenant arbitrage, l'arbitre a le pouvoir de décider du bien-fondé du grief et des motifs respectifs; tenant compte des circonstances, il peut en outre accorder une indemnité à la partie lésée.
- 8.12 Seul l'enseignant congédié peut se prévaloir de la procédure d'arbitrage. L'enseignant non-permanent n'a pas droit à la procédure d'arbitrage en cas de non-renouvellement de son contrat.
- 8.13 Tout enseignant qui signe avec l'employeur un contrat d'engagement renonce par le fait même à poursuivre l'employeur pour tout dommage en diffamation qui pourrait résulter de l'obligation qui est faite à l'employeur, par la présente convention, de soumettre au comité des relations professionnelles les cas de congédiement, de mesure disciplinaire ou de non-renouvellement.
- 8.14 Au plus tard le 20 décembre, la Commission pédagogique fait parvenir à chaque enseignant non-permanent une évaluation de son rendement à ce jour. Vers le 15 avril, la Commission pédagogique fait parvenir une deuxième évaluation aux enseignants non-permanents dont elle prévoit le non-renouvellement pour raisons pédagogiques. Sur réception de cette deuxième évaluation, l'enseignant non-permanent peut demander d'être entendu par la Commission pédagogique.

Au premier (1er) mai, l'employeur communique au professeur non-permanent la décision de le rengager ou non. Toute décision de non-rengagement n'est prise qu'après consultation de la Commission pédagogique et du (des) responsable(s) de degré.

- 8.15 Si l'enseignant non-permanent s'estime lésé par son non-rengagement, il consulte le comité des relations professionnelles. Dans le cas d'une décision unanime dudit comité en faveur de cet enseignant, le contrat de ce dernier est renouvelé par l'employeur.
- 8.16 L'enseignant à temps complet et/ou à temps partiel qui quitte le service de l'employeur avant la fin de l'année scolaire pour quelque raison que ce soit, ou qui n'est engagé que pour le reste de l'année scolaire en cours, reçoit, ou ses ayants-droit, un salaire total calculé selon la formule suivante:
- $$\frac{\text{salaire annuel} \times \text{nombre de jours de calendrier au service du collège}}{303 \text{ (ou } 304 \text{)}}$$
- Permanence
- 8.17 A moins que l'employeur ne lui ait fait parvenir l'avis prévu à 8.10, l'enseignant à temps complet acquiert sa permanence à la signature de son troisième contrat ou le premier mai de sa seconde année d'engagement.
- 8.18 La permanence est accordée à l'enseignant à temps complet, en tant que tel. Lorsque l'employeur ne peut offrir à un enseignant permanent un poste d'enseignant à temps complet, ce dernier conserve sa permanence s'il accepte, sur demande de l'employeur, d'être engagé temporairement comme enseignant à temps partiel ou s'il est libéré par l'employeur pour un congé dûment autorisé suivant les modalités prévues à la présente convention. Un tel enseignant aura priorité sur un poste devenu vacant dans un domaine compatible avec sa préparation académique.
- 8.19 Les enseignants permanents en congé conservent leur permanence.
- 8.20 L'enseignant non-permanent à temps complet, en congé partiel, acquiert sa permanence de temps complet comme s'il était enseignant à temps complet.

- 22.03 Les articles 8.33 et 8.34, sauf indication contraire, s'appliquent à l'enseignant en congé de charge publique.

#### ARTICLE 23 REMUNERATION

- 23.01 Le traitement de l'enseignant à temps complet est déterminé par sa scolarité et son expérience, telles que définies à l'article 21.
- 23.02 L'employeur paie les échelles de traitement du secteur secondaire public, de même que les forfaitaires indexés s'il y a lieu, jusqu'à la date d'échéance de la présente convention.
- 23.03 L'enseignant à temps partiel est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience au prorata de sa disponibilité et du travail effectué pour le compte de l'employeur.
- 23.04 a) A la demande de l'employeur, tout enseignant peut accepter, pour autant que cela ne nuise pas à ses activités professionnelles normales telles qu'établies lors de la répartition des tâches au début d'une année, d'un semestre ou d'un trimestre, une charge professionnelle supplémentaire offerte par l'employeur à titre de suppléance temporaire. Pour chaque période il est alors payé au taux de 1/1000 de son salaire brut annuel pour une charge normale (cf 9.02).
- b) Le professeur assurant une suppléance occasionnelle est rémunéré au taux de 15\$ la période pour la durée de la présente convention collective.
- 23.05 Le taux horaire de l'enseignant chargé de cours (à la leçon) pour une période de cours est de 20\$ par période pour la durée de la présente convention collective.
- 23.06 Le traitement de l'enseignant est payable en vingt-six (26) versements égaux tous les deux (2) mercredis. A la fin du mois de juin cependant, le solde est payé en un (1) seul versement. Toutefois sur réception d'un avis écrit remis, au plus tard le premier (1er) avril précédent, par l'enseignant à l'employeur, ce dernier versera le solde à tous les deux (2) mercredis.

- 21.17 Les honoraires du président et les coûts de secrétariat du Comité de révision sont à la charge du Gouvernement du Québec.

Les honoraires et les dépenses d'un membre désigné du Comité de révision sont à la charge de ceux qui l'ont désigné.

- 21.18 S'il y a désaccord entre l'enseignant et l'employeur sur l'évaluation de l'expérience, l'enseignant et le Syndicat peuvent consulter le Comité des Relations professionnelles tel que prévu à l'article 20 et/ou recourir au mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage, tel que prévu à l'article 25 de la présente convention.

#### Garantie de traitement

- 21.19 Le classement ou le reclassement d'un enseignant se fait à compter de la date de son engagement ou au 1er septembre de chaque année. A cette fin l'enseignant fournit à l'employeur, s'il ne l'a déjà fait, les documents pertinents à l'évaluation de sa scolarité tel que prévu à la clause 21.01. L'employeur remet sans délai au Ministère de l'Éducation copie des dits documents.
- 21.20 Si l'attestation du Ministre de l'Éducation est défavorable à l'enseignant, par rapport à son classement fait par l'ex-comité consultatif provincial prévu à la convention collective précédente, elle n'a pas d'effet sur la catégorie (scolarité) déterminée par le classement effectué par l'ex-comité consultatif provincial. L'enseignant, tout en conservant cette catégorie, continue de progresser seulement dans les échelons d'expérience de l'échelle de traitement. Pour accéder à une catégorie (scolarité) supérieure l'enseignant doit cependant compléter la scolarité requise et obtenir du Ministre de l'Éducation une attestation officielle à cet effet.

#### ARTICLE 22 CHARGE PUBLIQUE

- 22.01 L'enseignant qui est candidat à la fonction de député fédéral, provincial, de maire, d'échevin ou commissaire d'école, a le droit, après en avoir informé l'employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans rémunération, si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour fins de ses fonctions, s'il est élu.
- 22.02 Si l'enseignant est appelé à remplir une des fonctions ci-haut mentionnées ou s'il les remplit effectivement, et qu'alors les devoirs de cette fonction portent préjudice à sa tâche professionnelle dans l'institution, l'employeur et l'enseignant concernés pourront convenir de modalités permettant à ce dernier de poursuivre sa prestation d'enseignement ou même de prendre un congé sans traitement si nécessaire.

- 8.21 L'employeur reconnaît comme permanent dès son deuxième contrat d'engagement ou le premier (1er) mai de sa première année d'engagement, l'enseignant qui, au moment de son engagement par l'employeur, est déjà permanent dans une autre institution d'enseignement reconnue dans le Québec par le Ministère de l'Éducation.

#### Ancienneté

- 8.22 L'ancienneté se définit comme le temps de service continu d'un enseignant chez l'employeur dans quelque discipline que ce soit. L'ancienneté se calcule en années et en jours, 365 jours constituant une année d'ancienneté. Un enseignant ne peut obtenir plus d'une année d'ancienneté par année. L'ancienneté de l'enseignant à temps partiel ou à la leçon ou de l'enseignant dont le contrat est pour une partie d'année se calcule de la façon suivante:  

$$\text{nombre de jours de calendrier} \times \frac{365}{303 (310)}$$
 au service du Collège (9.14)
- 8.23 L'accumulation d'un an d'ancienneté n'est pas interrompue par les divers congés prévus à la présente convention collective, ni par l'impossibilité de la part de l'employeur d'offrir un travail à plein temps à l'enseignant permanent, sauf dispositions contraires de la présente convention collective. Seuls la démission, le congédiement ou le non-renouvellement non contestés ou sanctionnés par une sentence arbitrale mettent fin à l'ancienneté.
- 8.24 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, l'employeur établit la liste d'ancienneté de tous les enseignants par catégorie et selon les catégories suivantes:
- les professeurs permanents
  - les professeurs non-permanents, à temps complet
  - les professeurs à temps partiel
  - les professeurs à la leçon
- 8.25 Cette liste doit être communiquée annuellement à chaque enseignant, au plus tard le 31 octobre.
- 8.26 Pendant une période de 30 jours, tout enseignant peut contester la durée de toute ancienneté apparaissant sur la liste en transmettant à l'employeur un avis daté précisant l'objet de sa contestation.

- 8.27 A l'expiration de cette période de 30 jours, la liste d'ancienneté devient officielle jusqu'au 31 octobre subséquent, sous réserve des contestations faites en vertu de la clause précédente.

A tout endroit dans la convention collective où il est fait mention d'ancienneté, c'est à la liste d'ancienneté officielle à laquelle il faut se référer.

#### Congés

- 8.28 Outre les cas prévus aux articles 6.10, 11, 15, 16, 22, sur recommandation de la Commission pédagogique, des congés complets ou partiels d'enseignement pourront être accordés à des enseignants permanents, exceptionnellement à des enseignants non-permanents ou à des enseignants à temps partiel, dans les cas suivants:

- pour occuper un poste de cadre administratif ou de responsable, à la demande de l'employeur;
- pour des stages de coopération avec l'étranger, avec les organismes SUCO et ACDI, par exemple;
- pour participer à des programmes de recherche en éducation ou dans les disciplines enseignées ou connexes;
- pour des raisons de santé;
- pour raison d'âge;
- pour toute autre raison, moyennant accord entre le syndicat et le Collège.

Toute demande en fonction de cet article, même si elle ne peut être que conditionnelle, doit être faite par écrit avant le 1er avril. L'employeur recevra cependant une demande fondée sur une situation qui se serait produite après cette date.

- 8.29 Si à la suite d'une recommandation favorable de la Commission pédagogique, le congé n'est pas accordé à l'enseignant, celui-ci peut avoir recours au C.R.P. Si ce dernier donne une recommandation unanime, l'employeur est tenu de l'appliquer.

Dans le cas d'une recommandation favorable exprimée à l'unanimité des membres de la Commission pédagogique, l'employeur se doit d'accorder le congé.

Les jours qui restent après l'application des règles précédentes s'évaluent comme suit:

De 5 à 11 jours = 1/4 mois	De 19 à 24 jours = 3/4 mois
De 12 à 18 jours = 1/2 mois	25 et plus = 1 mois

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

- 21.11 Lors du premier engagement, lorsque pour des raisons indépendantes de sa volonté, qu'il lui incombe de prouver, un enseignant n'a pu fournir les documents prévus à la clause 21.01 concernant l'expérience, l'employeur s'engage à appliquer rétroactivement au 1er septembre de l'année où les documents seront produits, ou à la date de l'engagement si celle-ci est postérieure, l'expérience qui lui sera attribuée à la suite de la production des dits documents.

#### Recours

- 21.12 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de cette convention le Syndicat nomme un représentant accrédité auprès du Ministère de l'Éducation et communique ce nom au service de la classification des enseignants.
- 21.13 L'enseignant qui se croit lésé, dans l'évaluation de sa scolarité, par l'attestation du Ministère de l'Éducation, peut dans les soixante (60) jours de la date d'émission de ladite attestation, déposer une plainte au Comité de révision de la scolarité du Ministère de l'Éducation sur lequel siège le représentant du Syndicat nommé à 21.12 et un représentant de l'employeur. Le Syndicat, l'employeur et le Gouvernement du Québec peuvent aussi déposer une telle plainte au Comité de révision aux mêmes conditions.
- 21.14 Le comité de révision ne peut se prononcer que sur l'application du "Manuel d'évaluation de la scolarité" du Ministre de l'Éducation et sa recommandation ne peut avoir pour effet de modifier, soustraire, ajouter aux décisions incluses dans le Manuel d'évaluation.
- 21.15 Lorsque le Comité juge que le cas qui lui est soumis est prévu au Manuel, il recommande au Ministre de l'Éducation une évaluation de la scolarité basée sur le Manuel; cette décision est finale et sans appel et lie l'enseignant, le Syndicat et l'employeur.
- Le Ministre de l'Éducation émet alors une nouvelle attestation conforme à la recommandation du Comité de révision.
- 21.16 Lorsque le comité juge que le cas n'est pas prévu au Manuel, il en fait part au Ministre de l'Éducation.

Expérience d'enseignement acquise à temps partiel ou comme chargé de cours:

Niveau	Jours	Heures ou périodes
élémentaire et secondaire	90	18 x 22 396
	135	27 x 22 594
post-secondaire	90	18 x 15 270
	135	27 x 15 405
universitaire	90	18 x 8 144
	135	27 x 8 216

En aucun cas le professeur ne peut accumuler plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement.

L'application des règles d'évaluation de l'expérience énoncées plus haut ne peut avoir pour effet de réduire l'échelon d'expérience reconnu par l'employeur au 1er septembre 1972.

- d) chacune des sept (7) 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 seront considérés. A condition que cette expérience soit pertinente à l'enseignement, ces années peuvent toutefois s'accumuler à partir d'expériences d'une durée minimum d'un mois, selon les règles suivantes:

(expérience professionnelle pertinente hors de l'enseignement)

12 mois = 1 année                      52 semaines = 1 année

Le calcul de la durée de l'expérience s'effectue par la soustraction des dates de début et de fin d'emploi (années-mois-jours).

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

39 semaines = 9 mois                      13 semaines = 3 mois  
26 semaines = 6 mois                      4 semaines = 1 mois

21 jours ouvrables = 1 mois  
8 heures = 1 journée

- 8.30 Sauf précision contraire des articles consacrés à certains congés, et sauf entente entre le Syndicat et le Collège, la durée maximale des congés accordés est de 3 ans, sauf pour occuper un poste de direction où cette durée est de cinq (5) ans.
- 8.31 Si l'enseignant en fait la demande par écrit à l'employeur et au Syndicat avant le 31 décembre de la dernière année de la durée de base de son congé et de chaque entente subséquente et s'il y a accord entre le Syndicat et le Collège avant le 1er mars, l'extension sera accordée année par année, sauf dans le cas de coopération avec l'étranger où elle pourra être accordée pour 2 ans, et nonobstant la clause 11.04.
- 8.32 A moins d'entente contraire, chaque enseignant en congé peut réintégrer son poste chaque premier septembre, à condition de prévenir l'employeur au plus tard le premier avril précédent.
- 8.33 Durant un congé l'enseignant:
- conserve sa permanence;
  - accumule de l'ancienneté comme s'il n'avait pas quitté son poste d'enseignement;
  - accumule de l'expérience dans les cas prévus en 8.29 a) et dans les cas de congé pour occuper un poste d'enseignement ou de recherche en éducation. Dans tous les autres cas, ne sera reconnue qu'une expérience jointe pertinente par le comité des relations professionnelles.
  - est considéré comme à temps complet en cas de réduction d'effectifs selon le sens de l'article 12, s'il était à temps complet au moment d'obtenir son congé;
  - peut réintégrer son poste selon la clause 8.33.
- 8.34 L'enseignant qui demeure en congé sans avoir obtenu de prolongation:
- conserve sa permanence;
  - conserve son ancienneté mais n'en accumule plus; cependant l'enseignant à temps partiel continue à accumuler son ancienneté au prorata de sa charge;
  - n'est plus considéré comme en congé;
  - est considéré comme à temps partiel ou non-enseignant dans le cas de réduction d'effectifs selon l'article 12.
- 8.35 "Tout enseignant en congé pour occuper un poste de cadre administratif doit se soumettre à une évaluation par les enseignants à tous les deux (2) ans."

**ARTICLE 9 CHARGE PROFESSIONNELLE ET HORAIRE DE TRAVAIL**

9.01 Il est du devoir de l'enseignant de dispenser des activités d'apprentissage et de formation aux élèves ainsi que de participer au développement de la vie étudiante, entre autres, par la réalisation des activités étudiantes et des diverses formes d'encadrement des élèves.

Dans le cadre de ces devoirs, les attributions caractéristiques de l'enseignant comportent notamment de:

- 1- préparer et présenter des cours et des leçons dans les limites des programmes autorisés;
- 2- collaborer avec les autres professionnels enseignants et non-enseignants de l'école en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;
- 3- organiser et superviser les activités socio-culturelles, sportives et récréatives;
- 4- assumer les responsabilités d'encadrement auprès d'un groupe d'élèves;
- 5- évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à l'autorité compétente de l'école et aux parents selon le système en vigueur;
- 6- assurer une surveillance efficace au début et à la fin des périodes où il donne l'enseignement;
- 7- surveiller la conduite des élèves qui lui sont confiés ainsi que celle des autres élèves lorsqu'ils sont en sa présence;
- 8- contrôler les retards et les absences de ses élèves et en faire rapport à l'autorité compétente de l'école selon le système en vigueur;
- 9- participer aux réunions en relation avec son travail.

- 9.02 a) La charge individuelle d'enseignement pour l'enseignant à temps complet est de 25 périodes d'enseignement et/ou de surveillance d'une durée de 50 minutes par cycle de 6 jours. Toute période supplémentaire est rémunérée au taux de la suppléance temporaire. (selon 23.04a)
- b) Tout enseignant qui en fait la demande à la Commission pédagogique avant le 1er avril d'une année peut obtenir une diminution de tâche en étant rémunéré pour cette tâche au prorata du traitement annuel qu'il toucherait pour une charge individuelle d'enseignement à temps complet. Cette diminution de

21.08 L'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Éducation n'a d'effet sur la catégorie (scolarité) de l'enseignant qu'à compter du 1er septembre de la dernière année d'évaluation qui apparaît sur ladite attestation.

Si l'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Éducation assure à l'enseignant une catégorie (scolarité) supérieure à celle du classement provisoire établi par l'employeur, le traitement de cet enseignant sera ajusté rétroactivement au 1er septembre ou à sa date d'engagement selon le cas.

Si l'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Éducation assure à l'enseignant une catégorie (scolarité) inférieure à celle du classement provisoire établi par l'employeur, cet enseignant doit rembourser à l'employeur, sur demande de ce dernier, la différence entre le traitement versé et celui auquel il avait droit, cette différence étant calculée pour une période n'excédant pas six (6) mois, antérieure à la date d'émission de ladite attestation officielle.

21.09 Lorsque, pour des raisons indépendantes de sa volonté, qu'il lui incombe de prouver, un enseignant n'a pu fournir dans les délais fixés les documents concernant la scolarité prévus aux clauses 21.01 et 21.06, l'employeur s'engage à appliquer la nouvelle classification rétroactivement au 1er septembre de l'année en cours ou à la date de l'engagement si celle-ci est postérieure.

**Expérience**

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

- a) toute année d'enseignement à temps complet dans une institution d'enseignement reconnue par le Ministère de l'Éducation ou, s'il s'agit d'une institution hors du Québec, dans une institution reconnue par l'autorité gouvernementale concernée;
- b) l'enseignant à temps complet, sous contrat annuel, qui, durant une même année d'engagement, n'a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative que pendant un minimum de quatre-vingt-dix (90) jours, à cause de circonstances hors de son contrôle, ou à cause de maternité;
- c) A compter du 1er septembre 1980 et sans effet rétroactif, le temps d'enseignement comme professeur à temps partiel et comme chargé de cours peut être accumulé pour constituer une année d'expérience, et alors le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de 90 jours d'enseignement à plein temps. Il ne peut cependant commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'il a complété l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à plein temps; l'expérience ainsi acquise s'évalue selon les règles suivantes:

## ARTICLE 21 CLASSEMENT

Processus de classement

- 21.01 L'enseignant remet à l'employeur tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) et à son expérience d'enseignement et professionnelle au plus tard dans les trente (30) jours après sa date d'engagement s'il s'agit d'un nouvel enseignant ou au plus tard le 30 septembre de chaque année s'il s'agit d'un enseignant qui est reclassé.
- 21.02 S'il s'agit d'un nouvel enseignant, l'employeur procède au classement provisoire de cet enseignant en se basant sur le "Manuel d'évaluation de la scolarité" du Ministre de l'Éducation ou par analogie avec des cas semblables dudit Manuel si le cas présenté par l'enseignant n'est pas prévu au Manuel, pour établir la catégorie (scolarité) et selon les règles établies à la clause 21.09 pour déterminer les années d'expérience.
- 21.03 Si, pour un enseignant qui a déjà reçu une attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Éducation postérieure au 1er août 1974, l'employeur juge, selon les données du Manuel d'évaluation, que l'enseignant peut obtenir une (1) année entière de scolarité additionnelle, l'employeur établit une classification temporaire (scolarité) de l'enseignant et procède selon les dispositions de la clause 21.04.
- 21.04 L'employeur transmet au Ministère de l'Éducation les copies des dossiers complets relatifs à la scolarité de chaque enseignant pour lequel il applique les clauses 21.02 et 21.03. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles mais au plus tard quinze (15) jours après les délais fixés à la clause 21.01.
- 21.05 A l'enseignant visé aux clauses 21.02 et 21.03, le Ministre de l'Éducation émet une attestation officielle de scolarité certifiant la scolarité atteinte au premier (1er) septembre par cet enseignant et ce conformément au Manuel d'évaluation en vigueur le 15 octobre 1972 et aux additions officielles ultérieures.
- 21.06 Dans le cas où l'enseignant ne satisfait pas à une demande de document de la part du Ministère de l'Éducation dans les soixante (60) jours suivant la date de la dite demande, le Ministre de l'Éducation émet une attestation officielle basée sur les documents considérés complets au dossier de l'enseignant.
- 21.07 Copie de l'attestation officielle de scolarité du Ministre de l'Éducation doit être remise par l'enseignant à l'employeur et au Syndicat.

tâche sera pour toute la durée de l'emploi de l'enseignant au Collège, à moins que l'enseignant n'avise l'employeur avant le 1er avril, de son retour à l'enseignement à temps complet ou d'un changement dans la diminution de sa tâche pour l'année scolaire suivante.

- c) Toutefois, à compter du 1er septembre 1984, dans le cas d'un enseignant à temps complet, ayant atteint l'âge de 45 ans et comptant au moins douze (12) années au service de l'employeur qui désire se prévaloir d'une diminution de tâche, l'employeur réduira le salaire de 1/1000 du salaire annuel par période pour un maximum de 10 périodes par cycle de 6 jours; pour toute autre période excédentaire la réduction sera calculée au prorata de sa tâche.

Si un tel enseignant conserve une tâche de 15 périodes ou plus, il sera alors considéré à temps plein et jouira de tous les droits et privilèges rattachés à ce statut sauf pour la rémunération.

- d) Avant le 1er mars de chaque année, l'employeur doit rappeler à tout enseignant, dont la tâche est réduite, le renouvellement automatique de son congé.

- 9.03 La moyenne du nombre d'élèves par groupe pour l'ensemble des groupes de secondaire I à V ne peut excéder 33, et aucun groupe ne devra dépasser 35, sauf dans le cas des études et, exceptionnellement avec l'accord du Syndicat, pour les cours d'option au 2e cycle du secondaire.
- 9.04 L'employeur ne peut obliger un enseignant à enseigner des matières qui ne correspondent pas à sa spécialisation.
- 9.05 a) A la demande de l'employeur, l'enseignant à temps complet peut accepter ou refuser une charge d'enseignement dépassant la charge maximale de 25 périodes/6 jours. Cette charge supplémentaire est rémunérée à 1/1000 du salaire annuel de l'enseignant par période supplémentaire, s'il s'agit d'une période d'enseignement. S'il s'agit d'une période de surveillance, l'enseignant est rémunéré au taux de la suppléance occasionnelle. (cf. 23.04 b) En aucun cas l'employeur ne pourra offrir à un enseignant une telle surtâche si cela a pour effet de réduire la tâche d'un enseignant de temps complet à temps partiel ou de temps partiel à la leçon.
- b) Dans l'impossibilité d'assigner à tous les enseignants une charge complète telle que définie à l'article 9.02, bien qu'ils demeurent tous à temps complet, le privilège de choisir une tâche allégée d'enseignement proprement dit sera accordé au chef du département concerné, ou par ordre d'ancienneté dans un cas où il n'y aurait pas de département.

- 9.06 Les autres activités professionnelles (titulariat, direction de département, direction d'activités étudiantes) sont confiées aux enseignants qui acceptent de les assumer.
- 9.07 Les périodes d'enseignement et de surveillance et les autres activités professionnelles sont réparties par le directeur des Services pédagogiques après consultation des chefs de département, des responsables de degré et de la Commission pédagogique. Les surveillances pourront être confiées à du personnel non-enseignant.
- 9.08 Si l'enseignant se croit lésé à la suite de cette décision du directeur des Services pédagogiques, décrite à la clause 9.07, il peut avoir recours au Comité des relations professionnelles prévu à l'article 21 de la présente convention. Dans le cas d'une recommandation unanime dudit comité en faveur de cet enseignant, le directeur des Services pédagogiques devra revoir la tâche d'un tel enseignant de manière à le satisfaire.
- 9.09 L'employeur informe l'enseignant de sa charge professionnelle, dans les limites de ses possibilités, au plus tard le premier (1er) juillet en ce qui concerne la (les) matière(s) enseignée(s) et au plus tard le trente (30) septembre en ce qui concerne le détail de ses autres activités professionnelles, sans préjudice à une possible réorganisation des cours et à une nouvelle répartition des tâches qui se fait alors à la suite d'une consultation du Comité des relations professionnelles.
- 9.10 L'employeur peut convoquer les professeurs pour des rencontres se tenant entre le 1er septembre et le 30 juin suivant. Les jours d'activités professionnelles prévus au calendrier scolaire sont employés notamment et entre autres pour des réunions de parents, des journées pédagogiques, la préparation des syllabus, la participation académique.
- Cependant, le professeur n'est jamais tenu d'assister à des rencontres prévues le samedi ou le dimanche, ou à des rencontres passées dix-sept heures trente minutes (17h30) sauf pour les réunions de parents et pas plus de cinq fois par année.
- 9.11 Tout professeur remplit normalement sa charge professionnelle dans les locaux de l'employeur. Il est tenu d'y être aux moments où les devoirs de sa charge professionnelle l'exigent. Tout professeur qui s'absente pour quelque raison que ce soit, doit compléter une fiche d'absence (annexe E).

- 20.03 Le Syndicat et l'employeur conviennent de se rencontrer et de fixer la date de la première réunion du CRP qui doit avoir lieu avant la fin de septembre. Les deux parties nomment, au cours de cette première réunion, un président et un secrétaire, et établissent la procédure de fonctionnement.
- 20.04 Le comité des relations professionnelles est chargé de faire à l'employeur toute recommandation sur les aspects contractuels relatifs à toute sanction, cession, transfert ou modification envisagés par la Corporation, que lui soumettent le Syndicat, ou deux (2) membres du comité.
- Le Comité doit aussi donner son avis sur le classement provisoire, l'évaluation des années d'expérience des enseignants, et sur les aspects contractuels relatifs à la répartition des activités professionnelles des enseignants telle que prévue à l'article neuf (9) de la présente convention.
- 20.05 L'employeur est tenu de consulter le comité des relations professionnelles conformément au mandat ci-haut décrit et à la présente convention. Ledit comité est tenu de fournir une recommandation, à moins d'une entente contraire entre les parties.
- 20.06 Le CRP doit donner son avis sur toute consultation demandée par l'employeur et/ou par le Syndicat, relative à toute interprétation de la présente convention, à une ou plusieurs de ses dispositions, ainsi qu'à toute situation conflictuelle pouvant mener à la levée d'un grief.
- 20.07 Le comité des relations professionnelles est tenu de siéger dans un délai de cinq (5) jours après l'avis de convocation.
- 20.08 Les recommandations du comité des relations professionnelles ne valent que si elles sont exprimées à la majorité des voix.
- 20.09 Toute recommandation du comité des relations professionnelles est nulle si chacun des membres de l'une ou l'autre des parties n'a pas été dûment convoqué.
- 20.10 L'employeur fait connaître par écrit au Syndicat l'action prise sur les recommandations du Comité des relations professionnelles figurant au procès-verbal, dans les 15 jours de la réception de ce dernier.

- 18.07 Dans tout cas de congé sans traitement l'enseignant peut, s'il le désire, maintenir en vigueur sa protection d'assurance-collective pour la durée de tel congé, à la condition de payer d'avance chaque mois la prime totale d'assurance exigible, sauf indication contraire.
- 18.08 Suivant les termes des contrats actuellement en vigueur, dans le cas d'un changement de caisse de retraite, l'employeur s'engage à transférer dans la nouvelle caisse acceptée par les parties ou à rembourser à l'enseignant le montant qu'il a investi dans une autre caisse antérieurement en vigueur, pourvu que cette transférabilité soit possible en vertu de l'acte de fiducie. Toutefois, le changement ou l'adoption du plan de sécurité sociale doit être accepté par la majorité des enseignants couverts par l'unité d'accréditation.

#### ARTICLE 19 LANGUE DE TRAVAIL

- 19.01 Les parties reconnaissent le français comme la seule langue de travail et aucun enseignant n'utilise une autre langue dans l'exercice de ses fonctions, sauf s'il enseigne une langue étrangère.
- Aucun enseignant ne peut refuser, en vertu du paragraphe précédent, d'utiliser des instruments de travail conçus ou rédigés dans une autre langue.
- 19.02 L'enseignant dont la langue maternelle est le français ne verra pas ses chances d'avancement et de promotion diminuées du seul fait qu'il lui est impossible de s'exprimer dans une autre langue.

#### ARTICLE 20 COMITÉ DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 20.01 Le Comité des relations professionnelles est composé de deux (2) enseignants choisis par les membres du Syndicat et de deux (2) membres choisis par l'employeur qui ne peuvent être des enseignants du Collège.
- 20.02 Dans les vingt (20) jours suivant la signature de la présente convention collective, chaque partie nomme ses deux (2) représentants permanents ainsi qu'un substitut, et en informe l'autre par écrit. Le substitut est appelé à siéger audit comité lorsqu'un des membres permanents est personnellement impliqué dans un cas référé au comité.
- Au plus tard le 15 septembre de l'année scolaire suivante chaque partie informe l'autre par écrit du nom de ses représentants.

- 9.12 Tout professeur à temps complet s'engage à fournir un travail exclusif à la Corporation pendant les heures normales d'activités professionnelles de la Corporation, à moins d'obtenir une autorisation écrite préalable de l'employeur.
- 9.13 L'année de travail de l'enseignant comporte 200 jours de travail entre le 1er septembre et le 30 juin suivant dont un maximum de 180 jours d'enseignement et/ou d'encadrement auprès des élèves.
- Toute réunion tenue après les heures normales de cours et se prolongeant au delà de 16h00 est considérée comme étant une demi-journée de travail.
- Toute session de rendez-vous avec les parents, en soirée, est considérée comme une demi-journée de travail.
- 9.14 Tout enseignant dispose à sa discrétion des mois de juillet et août, sa charge professionnelle étant répartie entre le 1er septembre et le 30 juin, à moins d'entente contraire entre les parties.

#### ARTICLE 10 DEPARTEMENT

- 10.01 Le département est le regroupement des enseignants d'une ou de plusieurs disciplines.
- 10.02 La création des départements relève de l'employeur après consultation de la Commission pédagogique.
- 10.03 Le chef de département est un enseignant élu pour assister la direction des services pédagogiques dans l'animation, la coordination et la supervision de l'enseignement d'une discipline, d'une matière ou de disciplines et de matières connexes.
- 10.04 Le chef de département est élu par les enseignants du département pour un mandat d'un an.
- 10.05 L'élection des chefs de département a lieu en juin ou en septembre et au plus tard le deuxième lundi de septembre de chaque année. La durée du mandat s'étend du 1er septembre au 31 août.
- 10.06 A moins d'entente contraire entre les parties, toute tâche autre que l'enseignement accomplie pour le compte du département, à la demande de la direction pédagogique, entre le 1er juillet et le 31 août, est rémunérée en supplément à raison de 1/260 du traitement annuel par jour de travail.

## ARTICLE 11 PERFECTIONNEMENT

11.01 A compter du 1er septembre 1984 et pour la durée de la convention collective l'employeur consacre annuellement, pour les fins des études de perfectionnement de tous les enseignants, 100\$ par tâche pleine d'enseignement, cette somme étant affectée au perfectionnement de ces seuls derniers; elle peut s'accumuler d'année en année lorsqu'elle n'est pas utilisée.

11.02 Dans le cadre du budget affecté au perfectionnement des enseignements, la Commission pédagogique est consultée sur la sélection des candidats et sur les critères d'attribution des sommes, dont au moins 30% du fonds annuel devra être réservé pour le remboursement des frais de scolarité encourus pour des cours réussis dans un établissement reconnu par le Gouvernement du Québec.

L'employeur, après entente avec le Syndicat, pourra modifier cette répartition.

11.03 Un enseignant permanent qui désire obtenir de l'employeur un congé aux fins de perfectionnement, doit soumettre au Directeur des services pédagogiques, par écrit et, autant que possible, avant le 31 janvier, un exposé sommaire du programme des études projetées.

L'employeur, à la suite d'une recommandation favorable du Directeur des services pédagogiques, après consultation auprès de la Commission pédagogique, pourra accorder à un enseignant permanent un congé avec ou sans traitement.

11.04 La durée normale d'un tel congé devrait être d'une année. L'employeur pourra prolonger ce congé si le programme d'études exige une période plus longue.

11.05 Tout enseignant permanent qui bénéficie d'un congé avec traitement, s'engage à demeurer au service de l'employeur pour une période d'au moins deux (2) ans.

Si un tel engagement n'est pas respecté, l'enseignant remboursera à l'employeur, qui le versera au fonds de perfectionnement s'il en provient, le montant du traitement perçu à raison d'un demi (1/2) pour chacune des deux (2) années non passées au service de l'employeur.

11.06 Tout enseignant qui bénéficie d'un congé d'études d'un an coïncidant avec une année scolaire régulière devra, au plus tard le 1er avril précédant l'année scolaire suivante, aviser l'employeur de la date de son retour.

## ARTICLE 18 AVANTAGES SOCIAUX

18.01 Conformément à la loi les enseignants doivent adhérer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

18.02 L'employeur et le Syndicat conviennent de la mise en vigueur d'un régime d'assurance-collective accident-santé, qui peut aussi comporter des bénéfices d'assurance-vie, dès que le Syndicat en fera la demande et le tout selon les conditions mutuellement acceptées par les deux parties.

18.03 Le choix du régime et de ses modalités relève entièrement du Syndicat. Le choix de l'assureur relève conjointement de l'employeur et du Syndicat et, à la requête de l'employeur ou du Syndicat, un appel d'offres doit être fait.

A défaut d'entente entre les parties dans les quarante-cinq (45) jours suivant l'appel des offres, l'une ou l'autre des parties pourra référer le choix de l'assureur à l'arbitrage pour adjudication finale.

18.04 a) Le plan d'assurance actuellement en vigueur et ses modalités ont cours jusqu'à entente contraire entre les parties.

b) L'employeur fournit un résumé du régime d'assurance-collective à chaque enseignant.

18.05 Advenant l'extension des régimes d'Etat aux avantages couverts par le régime d'assurance-collective en vigueur aux termes des clauses 18.03 et 18.04, les parties se rencontrent pour décider la réduction correspondante de la contribution de l'employeur. Cette réduction prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur d'un tel régime. Si, soixante (60) jours après cette date d'entrée en vigueur, il n'y a pas d'entente sur le montant de la réduction, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre le litige au tribunal d'arbitrage prévu à la présente convention.

18.06 L'employeur déduit du traitement de chaque enseignant les contributions requises pour l'application des régimes d'assurance obligatoire ou non, en vigueur dans l'institution.

ARTICLE 17 CONGES SOCIAUX ET ARSENCES

- 17.01 L'enseignant a droit à une autorisation d'absence sans perte de gain dans les cas et pour le nombre de jours (ouvrables ou non) indiqués ci-après:
- a) le mariage de l'enseignant: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage;
  - b) le mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une soeur de l'enseignant: le jour du mariage;
  - c) la naissance ou l'adoption d'un enfant: trois (3) jours consécutifs dont celui de la naissance, de l'adoption ou du baptême de l'enfant;
  - d) le décès du conjoint de l'enseignant, du fils ou de la fille: sept (7) jours consécutifs.
  - e) le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru de l'enseignant: trois (3) jours consécutifs dont le jour des obsèques.
  - f) le décès du grand-père ou de la grand-mère, du petit-fils ou de la petite-fille de l'enseignant: le jour des obsèques;
  - g) lorsqu'un enseignant change de domicile: la journée du déménagement; cependant, un enseignant n'a pas droit à ce titre à plus d'une journée par année.
  - h) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.): trois (3) jours.
- Dans les cas visés aux sous-paragraphes b), e) et f) ci-dessus, si les événements ont lieu à plus de trois cent cinquante (350) km du lieu de la résidence de l'enseignant, celui-ci a droit à une journée additionnelle.
- 17.02 L'enseignant qui en fait la demande à l'employeur, peut obtenir, pour des raisons sérieuses, une autorisation d'absence sans perte de gain. (Annexe E)

- 11.07 L'enseignant qui a bénéficié d'un tel congé doit, à son retour, présenter à la direction des services pédagogiques une attestation des études poursuivies, lorsqu'il y a lieu.
- 11.08 L'enseignant qui est en congé d'études en vertu du présent article, bénéficie des avantages prévus pour tout enseignant en congé. Il est entendu cependant qu'un tel enseignant doit verser sa quote-part dans tout régime contributif pour bénéficier des avantages de ce régime.
- 11.09 Avant le 30 septembre de chaque année l'employeur communie au Syndicat la somme accumulée aux fins d'application de la clause 11.01.

ARTICLE 12 TRANSFERT, CESSON OU MODIFICATION DES STRUCTURES DE L'EMPLOYEUR, REDUCTION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS, SECURITE D'EMPLOI.

- 12.01 Dans le cas où l'employeur entreprend des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert de responsabilités administratives ou pédagogiques à une Commission scolaire ou à une Corporation publique, semi-publique ou privée ou qu'il entreprend de modifier ses structures scolaires et d'administration pédagogique, il en avise immédiatement le comité des relations professionnelles.
- 12.02 Dans le cas où l'employeur procède à la cessation des activités éducatives de son établissement, le professeur permanent reçoit, en guise de prime de séparation, un montant forfaitaire calculé selon les dispositions suivantes:
- a) vingt-cinq pour cent (25%) du solde du nombre de jours accumulés et non utilisés dans sa réserve ou caisse maladie au 31 août de l'année d'engagement précédant l'année où l'employeur opère ladite cessation;
  - b) cinquante pour cent (50%) des jours de congé prévus à la présente convention et non utilisés pour l'année d'engagement où l'employeur opère ladite cessation.
- 12.03 a) Dans le cas où l'institution doit réduire ses effectifs enseignants par suite de modifications à la maquette horaire, d'application de la présente convention, d'une réduction d'effectifs étudiants, de retour d'enseignants en congé pour les cas non prévus par la clause 8.09 avant le 1er septembre 1976, l'employeur procède de la façon suivante:

A l'intérieur de la discipline concernée, par ordre inverse d'ancienneté, l'employeur ne rengage pas les enseignants à la leçon, puis les enseignants à temps partiel, puis les enseignants à temps complet, non permanents; enfin, il met à pied les enseignants permanents.

- b) Lorsque deux ou plusieurs enseignants ont une ancienneté égale, le professeur qui a le moins d'expérience est réputé avoir le moins d'ancienneté et, à expérience égale, celui qui a le moins de scolarité est réputé avoir le moins d'ancienneté.
- c) A compter du 1er novembre 1986 l'enseignant permanent mis à pied pour surplus de personnel a droit à une allocation de départ égale au nombre de journées de maladie accumulées x salaire annuel/260, jusqu'à concurrence de 60 journées. Le paiement d'une telle allocation de départ sera effectuée avant le 30 septembre suivant l'avis de mise à pied, pour autant que l'enseignant soit demeuré sans emploi à temps complet. L'enseignant à temps partiel bénéficie de cette allocation au prorata de sa tâche d'enseignant.
- d) Si un enseignant est rappelé au cours de l'année suivant sa mise à pied et après avoir reçu une allocation de départ, il devra rembourser l'employeur selon le mode de calcul effectué en 12.03c.

L'enseignant ainsi rappelé se verra accorder un nombre de journées de maladie au prorata de son remboursement.

- 12.04 Le choix de la discipline où doit se faire d'abord le non-rengagement ou la mise à pied relève de la direction des services pédagogiques après consultation de la Commission pédagogique.

La direction des services pédagogiques en consultation avec la Commission pédagogique pourra procéder au préalable, s'il y a lieu et en accord avec les enseignants concernés, à un réaménagement des tâches et à des réaffectations, visant à privilégier ceux qui ont le plus d'ancienneté (d'abord parmi les enseignants permanents, ensuite parmi les enseignants non-permanents) en considérant comme critère le fait d'avoir enseigné ou d'être apte à enseigner avec succès la ou les matières concernées.

- 12.05 Les enseignants permanents à temps complet touchés par une application de la clause 12.03 ont priorité sur tout enseignant pour obtenir un congé de perfectionnement dans une matière recommandée par la Commission pédagogique. Si l'enseignant obtient une qualification académique reconnue dans cette matière, il a priorité absolue pendant deux ans sur tout poste vacant dans la matière pour laquelle il est allé se perfectionner. Si le Collège ne peut fournir un poste à un tel enseignant, la clause 11.05 ne s'applique pas.

Un enseignant qui reçoit des prestations d'assurance-salaire ne peut accumuler des congés de maladie durant sa période d'invalidité. Il continue toutefois d'accumuler des journées d'expérience et d'ancienneté.

#### ARTICLE 16 CONGES DE MATERNITE

- 16.01 Dès que le médecin traitant le recommande, toute enseignante a droit à un congé de maternité; dans tous les cas cependant, ce congé se prend obligatoirement au huitième (8e) mois de la grossesse.
- 16.02 L'enseignante qui bénéficie d'un tel congé peut, sous réserve des dispositions prévues à cet effet par la loi fédérale de l'assurance-chômage, à sa discrétion, soit prendre un congé sans traitement, soit se prévaloir de sa réserve de congés de maladie, soit exercer successivement l'une ou l'autre de ces deux options.
- 16.03 Après la naissance de son enfant, l'enseignante peut reprendre ses fonctions sur présentation d'un certificat de son médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie. Toutefois, elle peut attendre septembre suivant avant de réintégrer son poste.
- 16.04 L'enseignante peut, si elle le préfère, prolonger son congé pendant toute l'année scolaire suivante. Elle devra donner un avis à l'employeur dans les 30 jours suivant la date de l'accouchement. Pendant un tel congé l'enseignante bénéficie des avantages des articles 8.33 et 8.34 sauf indication contraire.
- 16.05 Pour bénéficier durant un tel congé des avantages prévus par tout régime où il y a contribution de l'enseignante, celle-ci devra verser sa quote-part audit régime.
- 16.06 A l'expiration du congé de maternité, l'enseignante reprend le poste qu'elle occupait.
- 16.07 Afin de ne causer aucun préjudice à l'enseignante dont le ménage désire l'adoption d'un enfant, l'employeur applique "mutatis mutandis" à compter du moment de l'adoption, les avantages prévus au présent article.

Si l'absence excède trois (3) jours ou s'il y a absences répétées, l'employeur peut, après consultation auprès du Comité des Relations professionnelles, exiger que l'enseignant produise un certificat médical attestant cette incapacité physique. S'il y a abus, l'employeur, après consultation auprès du Comité des Relations professionnelles, pourra alors faire examiner l'enseignant par un médecin de son choix.

- 15.03 L'enseignant à temps complet a droit, pour chaque mois de service, à un crédit d'un jour et demi (1½) non remboursables au titre de congé de maladie.
- 15.04 L'employeur permet à un enseignant à temps complet un emprunt maximum de dix-huit (18) jours sur les congés de maladie à venir.
- 15.05 L'enseignant à temps partiel a droit, au titre de congé de maladie, à un crédit établi au prorata de sa charge professionnelle.
- 15.06 D'une année à l'autre, les jours crédités en vertu de 15.03 et non utilisés, sont accumulés dans une réserve ou caisse de maladie jusqu'à concurrence de 120 jours, non remboursables.
- 15.07 Les jours de maladie non remboursables accumulés en vertu du régime antérieur à la présente convention et non utilisés sont versés à la caisse de maladie jusqu'à concurrence de 120 jours, tel que prévu à la clause 15.06.
- 15.08 Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'employeur fait connaître à l'enseignant à temps complet ou à temps partiel l'état de sa réserve ou caisse de maladie avec le bilan de l'année en cours.
- 15.09 Les deux parties s'engagent à assurer le bon fonctionnement du régime d'assurance salaire en vigueur et/ou à étudier l'implantation d'un nouveau régime d'assurance salaire sur demande de l'une des deux parties.
- 15.10 Advenant invalidité, l'enseignant ne peut utiliser sa caisse de congés de maladie au delà de la période d'attente prévue au régime d'assurance-salaire. A l'expiration de ce délai, l'enseignant absent pour raison de maladie ne reçoit pour fins de salaire que les seules prestations prévues au régime d'assurance-salaire.

Dans le cas où plusieurs enseignants demandent un congé pour une même discipline, le plus ancien a priorité.

- 12.06 Avant de procéder à tout nouvel engagement, lorsqu'il y a eu précédemment des procédures de mise à pied, l'employeur rengage les enseignants mis à pied, selon un ordre inverse à celui décrit à la clause 12.03, à la condition qu'ils aient reposé leur candidature. Ce droit de rengagement n'existe que pour une période de 2 ans à compter de la date de mise à pied. Le Collège communique par écrit à la dernière adresse connue avec ses enseignants en disponibilité pour leur faire connaître ses besoins en personnel enseignant.
- 12.07 Dans l'éventualité où aucun poste n'est disponible dans l'institution pour l'enseignant permanent mis à pied selon la clause 12.03, l'employeur voit alors à transmettre le nom de cet enseignant à tout bureau de placement mis sur pied avec la collaboration du gouvernement et aux institutions membres de l'A.I.E.S.

#### ARTICLE 13 POSTES VACANTS

- 13.01 Lorsqu'une charge d'enseignement (pour un enseignant à temps complet) est disponible ou vacante, l'employeur en informe d'abord, par voie d'affichage et par courrier recommandé l'été, les enseignants mis à pied et les enseignants non-rengagés pour surplus, de même que les enseignants déjà au service de l'employeur, susceptibles de remplir le poste, les premiers ayant priorité sur ces derniers.
- La présente clause ne s'applique, ni à l'enseignant à la leçon, ni à l'enseignant non-permanent qui a reçu, dans les délais prévus, un avis de non-rengagement (sauf pour surplus), ni à l'enseignant suspendu ou congédié.
- 13.02 Pour l'application de la clause 13.01, l'employeur donne la préférence d'abord à l'enseignant à temps complet puis à l'enseignant à temps partiel.
- 13.03 Lorsqu'il y a tout nouveau poste de cadre ou de responsable ou tout poste de cadre ou de responsable vacant, le corps enseignant de l'employeur en est officiellement informé par voie d'affichage. Si le poste en question ne peut être comblé par le personnel déjà en place, on procède alors par un concours public, auquel peut participer le corps enseignant. A compétence égale de deux candidats dont l'un serait un enseignant déjà au service de l'employeur, ce dernier aura la priorité pour autant qu'il aura participé au concours. La Commission pédagogique est consultée sur les candidatures de cadre pédagogique ou de responsable de degré à ce poste.

- 13.04 Pour l'application de l'article 13.03, l'article 7.09 c) est inopérant.
- 13.05 L'enseignant peut poser sa candidature en tout temps après l'un ou l'autre des avis prévus aux clauses 13.01 et il a au moins huit (8) jours pour le faire, sauf entente contraire entre le Syndicat et l'employeur.
- 13.06 L'enseignant désigné de façon provisoire à un poste de direction ou de responsable reçoit pendant qu'il en accomplit les fonctions le traitement qu'il recevrait s'il était lui-même titulaire du poste, à moins que ce traitement ne soit moins élevé que celui qu'il recevait à titre d'enseignant. Son salaire de vacances est rajusté en conséquence selon la clause 8.16 de la présente convention. Cet enseignant jouit des privilèges reconnus pour les enseignants en congé.

Au retour du titulaire dudit poste de direction ou à sa nomination, l'enseignant qui occupait ce poste à titre provisoire est réaffecté immédiatement au poste qu'il occupait avant sa nomination provisoire, à moins d'entente contraire entre les parties.

#### ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 Si un enseignant cause à l'employeur un préjudice qui, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre de ses fonctions temporairement et retenir le versement de son traitement afin de déterminer la nature de la sanction, laquelle peut prendre la forme d'un congédiement. En cas de telle suspension, l'employeur dispose de quinze (15) jours pour formuler la sanction, autrement l'enseignant est réinstallé, confirmé dans ses postes et droits. Il récupère le traitement dont il a été privé.
- 14.02 Sauf les cas prévus au paragraphe 14.01, l'employeur ne peut imposer une sanction ou une suspension ou congédier un enseignant sans lui avoir, au préalable, fait part par écrit de ses doléances deux (2) fois, dans une même année. Le délai entre les deux (2) avis doit avoir une longueur raisonnable permettant à l'enseignant de rectifier, s'il y a lieu, la situation.
- 14.03 S'il s'agit du congédiement ou du non-renouvellement d'un enseignant non permanent ou du congédiement d'un enseignant permanent, l'employeur doit informer par écrit le dit enseignant de son intention.

- Sur réception de cet avis, l'enseignant peut alors, dans les quatre (4) jours qui suivent, faire parvenir à l'employeur sa démission écrite.
- 14.04 Toute sanction, de quelque nature qu'elle soit, doit être communiquée à l'intéressé par écrit.
- 14.05 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief.
- 14.06 Si un enseignant formule un grief au sujet d'un avis, d'une sanction, d'une suspension, d'un congédiement ou d'un non-renouvellement, l'employeur doit établir les motifs de ces dits avis sanction, suspension, congédiement ou non-renouvellement et leur bien-fondé. Conformément à la clause 8.12, le non-renouvellement d'un enseignant non-permanent ne peut cependant pas être soumis à l'arbitrage.
- 14.07 En tout temps, l'enseignant peut consulter son dossier intégral en se faisant accompagner ou non d'un représentant du Syndicat.
- 14.08 En cas de convocation d'un enseignant par l'employeur pour discuter de préjudices causés au Collège, l'avis de convocation doit parvenir à l'enseignant 3 jours avant, sauf application de l'article 14.01. Cet enseignant peut se faire accompagner par un représentant du Syndicat. Dans ce dernier cas l'employeur peut se faire accompagner d'un conseiller témoin.
- 14.09 Avec toute lettre ou avis envoyé à un enseignant en vertu de l'article 14, l'employeur inclut un avis qu'à moins que l'enseignant ne manifeste par écrit son opposition dans les cinq (5) jours, copie de la lettre ou avis sera alors transmise au président du Syndicat.

#### ARTICLE 15 CONGES DE MALADIE ET REGIME D'ASSURANCE SALAIRE

- 15.01 Tout enseignant à temps complet ou à temps partiel qui ne peut remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie, sans perte de gain, conformément aux dispositions du présent article.
- 15.02 Pour bénéficier du présent article, l'enseignant à temps complet ou à temps partiel informe l'employeur de la cause de son absence autant que possible dès la première journée.

Pour toute absence de trois (3) jours et moins, l'employeur accepte une déclaration écrite de cet enseignant établissant la cause de l'absence. (Annexe E)