

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**INTERVENUE ENTRE**

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

**ET**

**LE COLLÈGE LASALLE INC.**

**2022-2025**



## TABLE DES MATIÈRES

DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES.....	1
ARTICLE 1 — BUT DE LA CONVENTION .....	1
ARTICLE 2 — DÉFINITIONS .....	2
CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE.....	10
ARTICLE 3 — CHAMP D'APPLICATION.....	10
ARTICLE 4 — RECONNAISSANCE ET DROITS DE LA PERSONNE .....	12
PRÉROGATIVES SYNDICALES .....	14
ARTICLE 5 — RÉGIME SYNDICAL .....	14
ARTICLE 6 — LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE.....	16
RELATIONS DE TRAVAIL.....	20
ARTICLE 7 — DROITS DE LA DIRECTION .....	20
ARTICLE 8 — COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL .....	21
ARTICLE 9 — PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE .....	23
ARTICLE 10 — MESURES DISCIPLINAIRES.....	26
CONDITIONS D'EMBAUCHE .....	30
ARTICLE 11 — ENGAGEMENT .....	30
ARTICLE 12 — ANCIENNETÉ.....	39
ARTICLE 13 — ACQUISITION DE LA PERMANENCE ET MISE À PIED .....	42
CONGÉS, DROITS PARENTAUX ET FORMATION .....	58
ARTICLE 14 — FÉRIÉS, VACANCES, DROITS PARENTAUX ET AUTRES CONGÉS.....	58
ARTICLE 15 — FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT .....	85
SANTÉ ET SÉCURITÉ, BANQUE DE CONGÉS ET ASSURANCE.....	91
ARTICLE 16 — SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET CONGÉS DE MALADIE .....	91
CHARGE D'ENSEIGNEMENT .....	97
ARTICLE 17 — LA TÂCHE DE PERSONNE ENSEIGNANTE .....	97
ARTICLE 18 — LA CHARGE INDIVIDUELLE (CI) DE TRAVAIL DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE .....	113
ARTICLE 19 — PROCÉDURE D'AFFECTATION DES COURS .....	128
CLASSEMENT, RÉMUNÉRATION ET RETRAITE .....	132
ARTICLE 20 — CLASSEMENT ET RÉMUNÉRATION.....	132
ARTICLE 21 — MODALITÉS D'APPLICATION DES PROGRAMMES DE RETRAITE.....	141
AUTRES DISPOSITIONS .....	146
ARTICLE 22 — APPRÉCIATION ÉTUDIANTE .....	146

ARTICLE 23 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE .....	148
ARTICLE 24 – RESPONSABILITÉ CIVILE .....	150
ARTICLE 25 – CESSION OU MODIFICATIONS DES STRUCTURES DU COLLÈGE .....	151
ARTICLE 26 – DURÉE ET AUTRES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION .....	152
ANNEXE I RELATIVE AUX PROGRAMMES DE DEP .....	153
ANNEXE II RELATIVE AUX PROGRAMMES D’ENSEIGNEMENT .....	154
ANNEXE III RELATIVE AU CONTRAT D’ENGAGEMENT .....	158
ANNEXE IV RELATIVE À L’ASSURANCE EMPLOI .....	159
ANNEXE V RELATIVE À L’ASSURANCE COLLECTIVE.....	160
ANNEXE VI RELATIVE À L’ÉVALUATION DES PERSONNES ENSEIGNANTES .....	162
ANNEXE VII RELATIVE À L’APPRÉCIATION ÉTUDIANTE .....	165
ANNEXE VIII RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION .....	168
ANNEXE IX RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION .....	169
LETTRE D’ENTENTE ENCADRANT LA PRIORITÉ D’ATTRIBUTION DES COURS OFFERTS POUR LCI LX INC. (CI-APRÈS DÉSIGNÉ : « LCI <sup>LX</sup> ») .....	171
Lettre d’entente sur la mise à niveau de la reconnaissance de la scolarité initiale et du taux salarial unique ...	175
Lettre d’entente : Projet d’implantation de la formation comodale structurée (cours comodaux FLEX) et présentielle en alternance (cours en alternance) Règlement du grief no. 21-001-E .....	180

## DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

### ARTICLE 1 — BUT DE LA CONVENTION

#### 1-1.01 BUT DE LA CONVENTION

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

## ARTICLE 2 — DÉFINITIONS

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

### 2-1.01 ANNÉE D'ENGAGEMENT

Période de douze (12) mois durant laquelle la personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulier est au service du Collège. Cette période débute le premier (1<sup>er</sup>) jour de la disponibilité annuelle.

### 2-1.02 ANNÉE D'ENSEIGNEMENT

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

### 2-1.03 CALENDRIER SCOLAIRE

Document préparé par la direction des études, en conformité avec les règles du Ministère, qui définit les jours d'enseignement par session, la période d'examens de fin de session, les journées pédagogiques, les journées d'étude et les journées flottantes ainsi que les journées de congé férié.

### 2-1.04 CHAMP DE COMPÉTENCES

Une personne enseignante est réputée détenir un champ de compétence s'il répond à un des critères suivants :

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

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

rencontrer ces exigences.

#### **2-1.05 CONGÉDIEMENT**

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

#### **2-1.06 CONJOINT**

Les personnes :

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

#### **2-1.07 COLLÈGE**

Désigne le Collège LaSalle Inc.

#### **2-1.08 DÉMISSION OU DÉPART VOLONTAIRE**

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

#### **2-1.09 DISCIPLINE**

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

#### **2-1.10 DISPONIBILITÉ ANNUELLE**

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

#### **2-1.11 ÉCOLE**

Entité administrative qui désigne un regroupement de programmes à des fins de représentation ou de marketing au Collège LaSalle, notamment :

- École internationale de mode, arts et design

- École internationale d'hôtellerie et de tourisme
- École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
- École des sciences et techniques humaines (comprenant la formation générale).

#### **2-1.12 ÉDUCATION RÉGULIÈRE**

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

#### **2-1.13 PERSONNE ENSEIGNANTE**

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

#### **2-1.14 PERSONNE ENSEIGNANTE À TEMPS PLEIN**

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

#### **2-1.15 PERSONNE CHARGÉE DE COURS**

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

#### **2-1.16 PERSONNE ENSEIGNANTE RÉGULIÈRE**

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

La personne enseignante régulière a les mêmes privilèges et droits que la personne enseignante à temps plein tel que prévu à la présente convention.

#### **2-1.17 PERSONNE ENSEIGNANTE REMPLAÇANTE**

Personne enseignante engagée pour remplacer une personne enseignante absente selon les



dispositions de la présente convention collective.

## **2-1.18 EXIGENCES PARTICULIÈRES DE QUALIFICATION**

Les exigences particulières de qualification (EPQ) doivent être pertinentes, en relation directe avec le contenu du cours de spécialisation et avec les principales activités d'enseignement, telles que définies à l'article 17-2.00.

## **2-1.19 FORMATION CONTINUE**

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

## **2-1.20 FORMATION EN LIGNE**

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

### 1. Formation synchrone (cours synchrones)

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

### 2. Formation asynchrone (cours asynchrones)

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

### 3. Formation hybride (cours hybrides)

La formation en ligne en mode hybride comporte des activités de formation synchrone et des activités de formation asynchrone.

Aucun cours asynchrone ou hybride ne peut être offert ou dispensé à une école du Collège LaSalle, suivant l'énumération prévue à la clause 2-1.11.

Les programmes de DEP et de DEC ne peuvent en aucun cas être offerts ou transférés à LCI LX inc. (LCI LX), sauf entente écrite entre les parties.

Les programmes d'AEC offerts à LCI LX inc. (LCI LX) ne peuvent que comporter des cours hybrides.

#### Cyber enseignement

L'ensemble des tâches d'enseignement en ligne effectuées par une personne enseignante dans le cadre d'un cours hybride. Ces tâches sont décrites à la clause 17-4.03 (2).

### **2-1.21 FORMATION EN PRÉSENTIEL**

#### 1. Cours en présentiel

La formation en présentiel comporte des activités de formation exclusivement synchrone et se fait en direct, sur campus.

### **2-1.22 JOUR DE TRAVAIL**

Dans le cas d'une personne enseignante à temps plein et d'une personne enseignante régulière, c'est le traitement annuel brut divisé par deux-cent-soixante (260) jours.

Dans le cas d'une personne chargée de cours ou remplaçante, c'est le traitement brut auquel elle aurait eu droit un (1) jour donné si elle était présente au travail.

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

### **2-1.23 JOUR OUVRABLE**

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

### **2-1.24 JOURNÉE D'ÉTUDE**

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

### **2-1.25 JOURNÉE FLOTTANTE**

Journée de travail prévue au calendrier scolaire, consacrée aux tâches reliées aux cours,

selon l'article 17, lorsqu'elle n'est pas utilisée aux fins de reprise d'enseignement.

#### **2-1.26 JOURNÉE PÉDAGOGIQUE**

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

#### **2-1.27 LES PARTIES**

Les parties sont le Collège LaSalle et le Syndicat.

#### **2-1.28 LISTE DES DISCIPLINES**

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

#### **2-1.29 MINISTÈRE**

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

#### **2-1.30 MISE À PIED**

La mise à pied se définit comme étant la perte du statut de personne enseignante à temps plein ou de personne enseignante régulière.

#### **2-1.31 ŒUVRE**

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

#### **2-1.32 PROGRAMME**

Un programme rassemble des disciplines et des cours qui peuvent potentiellement mener à une certification (DEC, AEC, DEP ou autres).

Aux fins d'application de la présente convention collective, les programmes sont listés à

l'Annexe II et appartiennent aux écoles listées à l'article 2-1.11.

### **2-1.33 SUIVI INDIVIDUALISÉ**

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

### **2-1.34 SYNDICAT**

L'ensemble des personnes enseignantes du Collège LaSalle.

### **2-1.35 TAUX HORAIRE DE LA RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT (R ET D)**

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

Pour la personne chargée de cours, le taux horaire R et D équivaut à son taux horaire d'enseignement divisé par le facteur 1,55.

### **2-1.36 TÉLÉENSEIGNEMENT**

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

### **2-1.37 FORMATION INDIVIDUELLE**

Activités d'apprentissage ou de perfectionnement pédagogique ou de perfectionnement de courte durée, auxquelles participe la personne enseignante dans le cadre de son emploi, lui permettant d'améliorer ses compétences ou d'actualiser son expertise professionnelle (ex. cours non crédités, participation à des colloques, séminaires, congrès, conférences, formations d'appoint, ateliers, etc.) Le budget prévu à l'article 15-2.02 peut être utilisé à cet effet.

### **2-1.38 PERFECTIONNEMENT INDIVIDUEL**

Activités de formation académique visant le perfectionnement ou l'amélioration de

compétences professionnelles déjà acquises par une personne enseignante ou d'en acquérir de nouvelles, par la voie d'une scolarité additionnelle créditée (ex. stages, cours crédités, cours de maîtrise, etc.) Le remboursement des frais de perfectionnement professionnel est assujetti aux conditions édictées à l'article 15-4.00.

#### **2-1.38 RECYCLAGE**

Activités de formation individuelle ou de perfectionnement individuel visant à améliorer, actualiser ou acquérir de nouvelles compétences permettant ou favorisant le maintien à l'emploi ou la réorientation professionnelle de la personne enseignante au Collège.

## CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

### ARTICLE 3 — CHAMP D'APPLICATION

#### 3-1.00 JURIDICTION

La présente convention s'applique à toutes les personnes enseignantes salariées au sens du Code du travail du Québec, couvertes par le certificat d'accréditation.

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

#### 3-2.00 SOUS-CONTRATS

- A. Aucun employé du Collège, à l'exception des responsables de programmes académiques, ne peut accomplir le travail d'une personne enseignante régie par la présente convention collective. Cette exception est possible dans la mesure où les cours qui sont affectés aux responsables de programmes académiques le sont, après que la procédure d'affectation concernant les personnes enseignantes permanentes à temps plein et les personnes enseignantes régulières ainsi que les personnes chargées de cours permanents ait été complétée, sauf pour les cours de la première année d'un programme nouvellement autorisé par le Ministère. Cette affectation ne doit pas permettre aux responsables de programmes académiques d'obtenir plus d'un (1) cours par session.
- B. Le Collège s'engage à ne confier en sous-traitance aucune activité relevant de la tâche d'enseignement, notamment stipulée à l'article 17.

Nonobstant ce qui précède, suivant une entente entre les parties, le Collège peut confier une charge de cours à une ou des personnalités de l'extérieur reconnues pour leur expertise ou leur notoriété, et ce, pour un seul cours par session, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) unités de charge individuelle (CI). Cette entente ne peut être renouvelée que pour une seule session.

Malgré ce qui précède, le Collège peut également contracter ponctuellement les services d'une personnalité reconnue pour son expertise ou sa notoriété pour les fins d'une activité particulière ou pour donner une conférence, dans un cours. Cette activité ou cette conférence s'inscrit dans un cours offert à l'offre publique, dont la charge est affectée à une personne enseignante couverte par le certificat d'accréditation, et se donne en présence de cette dernière.

Les cours offerts pour LCI LX Inc. (LCI<sup>LX</sup>), suite à l'obtention d'un contrat de sous-

traitance par le Collège LaSalle, sont offerts en priorité aux membres couverts par le certificat d'accréditation détenant la discipline LCI<sup>LX</sup>.

- C. L'utilisation des services de bénévoles, de stagiaires, d'invités de personnalités ou de conférenciers ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied, la mise en disponibilité, la rétrogradation, une réduction d'heures ou l'abolition d'un poste d'une personne enseignante. L'utilisation de ces services est toutefois interdite lors d'une grève ou d'un lock-out déclenchés conformément au Code du travail.

### **3-3.00 MODE D'ENSEIGNEMENT**

L'offre de cours en ligne au Collège ne peut en aucun cas freiner l'embauche ni entraîner la mise à pied ou la perte d'emplois de membres de l'unité d'accréditation.

## **ARTICLE 4 — RECONNAISSANCE ET DROITS DE LA PERSONNE**

### **4-1.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

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

### **4-2.00 ENTENTE INDIVIDUELLE**

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

### **4-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**

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

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

**4-3.02** Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou représailles par le Collège, le Syndicat ou leurs représentants respectifs contre un enseignant à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, sa couleur, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques, son âge, sauf dans la mesure prévue par la Loi, son état de grossesse, sa condition sociale, son état civil, ou à cause du fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle exerce un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

### **4-4.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

**4-4.01** Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail sont réputées faire partie de la présente convention collective.

**4-4.02** Les parties reconnaissent que le harcèlement psychologique est un acte répréhensible et



s'efforcent d'en décourager la pratique en milieu de travail.

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

**4-5.00 HARCÈLEMENT SEXUEL**

**4-5.01** Le Collège et le Syndicat reconnaissent :

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

## PRÉROGATIVES SYNDICALES

### ARTICLE 5 — RÉGIME SYNDICAL

#### 5-1.00 ADHÉSION SYNDICALE

##### 5-1.01 ADHÉSION AU SYNDICAT

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

##### 5-1.02 ADHÉSION DES PERSONNES ENSEIGNANTES NOUVELLEMENT EMBAUCHÉES

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

##### 5-1.03 EXCEPTION À LA RÈGLE

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

#### 5-2.00 DÉDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES

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

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

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

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

#### 5-3.00 INFORMATIONS TRANSMISES AU SYNDICAT

5-3.01 Avant la cinquième (5<sup>e</sup>) semaine des sessions d'automne, d'hiver et d'été, le Collège fournit au Syndicat la liste complète des personnes enseignantes par ordre alphabétique, auxquels s'applique la présente convention, en indiquant pour chacun : son numéro d'employé, son

nom et son prénom, son statut, sa rémunération, sa date de naissance, son adresse domiciliaire, son numéro de téléphone, sa date d'embauche, le tout tel que porté à sa connaissance.

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

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

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

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

## **ARTICLE 6 — LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE**

### **6-1.00 AFFICHAGE**

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

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

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

### **6-2.00 UTILISATION DES LOCAUX**

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

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

### **6-3.00 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

**6-3.01** Le Syndicat fournit au Collège le nom de ses représentants, le titre de leurs fonctions, le nom du comité dont ils font partie, s’il y a lieu, et l’avise de tout changement. Le Collège ne reconnaît les divers représentants du Syndicat qu’à compter de la réception de l’information précipitée.

### **6-4.00 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

**6-4.01** Les délégués syndicaux sont reconnus par le Collège comme les représentants officiels des personnes enseignantes auprès des représentants du Collège pour voir au respect et à

l'application de la présente convention collective.

Le Syndicat pourra nommer un nombre total cumulatif de quinze (15) délégués syndicaux.

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

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

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

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

## **6-5.00 LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

**6-5.01** Sur demande écrite du Syndicat, adressée au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour les assignations de tâche d'enseignement de la session suivante, le Collège libère au plus l'équivalent d'un virgule soixante-quinze (1,75) personne enseignante temps plein pour des fins d'activités syndicales et pour une période ininterrompue variant d'un minimum d'une session à un maximum de douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

Le Syndicat peut répartir cette libération entre un maximum de quinze (15) personnes enseignantes. Il doit annoncer le nombre de personnes enseignantes ainsi que la durée prévue de la libération en fin de chaque session pour la session suivante.

**6-5.02** Le Syndicat doit aviser le Collège au moins quinze (15) jours avant la date prévue des assignations de tâches de la session pour laquelle il y aura retour de la personne enseignante au travail. Cette dernière reprend alors le poste qu'elle détenait à son départ à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que la personne enseignante en cause n'ait été

déplacée de son poste à la suite de circonstances prévues et couvertes par la présente convention collective.

**6-5.03** La personne enseignante libérée en vertu de la clause 6-5.01 conserve sa rémunération et les avantages sociaux, de même que les droits et privilèges que lui confère la présente convention. Elle accumule de l'expérience et de l'ancienneté.

**6-5.04** Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues à la clause 6-5.01, le Syndicat rembourse mensuellement au Collège cinquante pour cent (50 %) du salaire et des charges équivalant à un virgule soixante-quinze (1,75) personnes enseignantes conformément aux présentes dans les trente (30) jours de la réception par le Syndicat d'un état de compte à cet effet.

## **6-6.00 CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

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

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

## **6-7.00 COMITÉ DE NÉGOCIATION**

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

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

## **6-8.00 LIBÉRATION POUR FONCTION SYNDICALE**

### **6-8.01 FONCTIONS SYNDICALES HORS DU COLLÈGE**

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

**6-8.02** Toute demande de libération pour fonction syndicale doit être signée par la personne enseignante et approuvée par une personne représentante autorisée du Syndicat.

### **6-8.03 RETOUR À LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT**

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

## RELATIONS DE TRAVAIL

### ARTICLE 7 — DROITS DE LA DIRECTION

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



## ARTICLE 8 — COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

### 8-1.00 DÉFINITION

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

### 8-2.00 COMPOSITION

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

### 8-3.00 RÈGLES DE PROCÉDURE

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

La partie qui demande une réunion au comité doit le faire par écrit et énumérer les points qu'elle désire inscrire à l'ordre du jour. L'avis de convocation et le projet d'ordre du jour, comportant tous les points que chacune des parties veut inscrire, doivent être transmis à l'autre partie, au moins vingt-quatre (24) heures avant la réunion.

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

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

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

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

- E. Dans les cas où les parties n'arrivent pas à une entente, le Collège ou le Syndicat procède. Toutefois, le Collège ou le Syndicat ne peuvent procéder avant d'avoir informé au préalable l'autre partie et, le cas échéant, le salarié concerné par la décision.
- F. Lorsqu'il y a entente au comité sur la modification d'une clause de la convention, ladite modification est soumise aux parties pour approbation. Elle n'entre en vigueur qu'une fois inscrite dans une lettre d'entente signée entre les deux parties et envoyée au Ministère du Travail. Toute entente intervenue en vertu du présent article doit être signée par les parties afin que ladite entente lie le Collège, le Syndicat et les personnes enseignantes.
- G. Sauf entente contraire entre les parties, le CRT siège à huis clos. Toutefois, chaque fois que son cas est discuté au CRT, la personne enseignante peut assister et être entendue durant la période de l'ordre du jour prévue pour la discussion de son cas et pour la recherche d'un règlement. Cependant, lorsque le CRT étudie l'éventualité d'une réduction d'effectifs des personnes enseignantes en vertu de l'article 11-3.00, le Collège n'a pas à en informer individuellement chaque personne enseignante.
- H. Les délais dans le présent article sont suspendus pendant les vacances des fêtes et les vacances d'été des personnes enseignantes.

## ARTICLE 9 — PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

### 9-1.00 DÉFINITION DU GRIEF

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

### 9-1.01 DISCUSSION PRÉLIMINAIRE

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

### 9-2.00 PREMIÈRE ÉTAPE : DÉPÔT DU GRIEF

9-2.01 Toute personne enseignante, seule ou accompagnée de son délégué syndical, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, soumet ledit grief par écrit à la Direction générale.

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

9-2.03 Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'une personne enseignante ou d'un groupe de personnes enseignantes ou en son nom, en suivant la procédure ci-haut décrite.

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

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

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

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

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

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

### **9-3.01 PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

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

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

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

- B. L'audition est tenue devant un arbitre unique.
- C. Les parties conviennent, dans la mesure du possible, d'accorder la priorité dans la préparation des rôles d'arbitrages premièrement aux cas de congédiement, deuxièmement aux cas de suspension.

### **9-3.02 OBJECTION PRÉLIMINAIRE**

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

### **9-4.00 POUVOIRS DE L'ARBITRE**

- 9-4.01** L'arbitre procède, en toute diligence, à l'audition du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.

- 9-4.02** Les séances d'arbitrage sont publiques; l'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

- 9-4.03** En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier ou d'ajouter au texte de la présente convention.

- 9-4.04** Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou d'autres mesures disciplinaires pour une juste cause, le tribunal d'arbitrage a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder la décision du Collège et l'autorité pour rétablir les droits ou privilèges partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité cette décision. Si le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à la personne enseignante, il doit tenir compte de tout salaire que la personne enseignante a perçu dans l'intervalle. Le tribunal peut ordonner que les sommes dues à la personne enseignante portent intérêt aux taux fixés par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu du Québec.
- 9-4.05** La sentence arbitrale est finale, exécutoire, lie les parties et doit être exécutée avec diligence.
- 9-5.00 FRAIS D'ARBITRAGE**
- 9-5.01** Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre le Collège et le Syndicat.
- 9-5.02** La personne plaignante et la personne représentante du Syndicat sont libérées de leur travail, sans perte de rémunération, pour les séances d'arbitrage. Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage sans perte de rémunération. Lors d'un grief collectif et/ou syndical, une seule personne plaignante est libérée sans perte de rémunération.
- 9-6.00 MÉDIATION**
- 9-6.01** Les parties peuvent également s'entendre pour recourir à la procédure de médiation arbitrale. La procédure prévue à la première (1<sup>re</sup>) et à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape du présent article s'applique mutatis mutandis.
- 9-6.02** À la demande écrite des deux parties, le médiateur pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation.
- 9-6.03** Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat de médiateur sont assumés par les parties à parts égales, comme s'il s'agissait d'un mandat d'arbitrage.
- 9-7.00 DÉLAIS DE RIGUEUR**
- Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite entre les parties à l'effet contraire et ils sont suspendus pendant les vacances des fêtes et les vacances d'été des personnes enseignantes.

## ARTICLE 10 — MESURES DISCIPLINAIRES

### 10-1.00 IMPOSITION D'UNE MESURE DISCIPLINAIRE

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

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

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

La personne enseignante peut être accompagnée d'un représentant du Syndicat.

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

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

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

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

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

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

- A. Le Collège :
- a) suspend temporairement la personne enseignante de ses fonctions sans perte de salaire, en lui transmettant un avis écrit comprenant les motifs de la suspension. Une copie de cet avis est simultanément transmise au Syndicat;
  - b) dispose alors de quinze (15) jours ouvrables pour aviser par écrit la personne enseignante de son intention de prendre action et pour convoquer le CRT auquel

la personne enseignante peut se faire entendre lors de cette rencontre, à défaut de quoi la personne enseignante est réinstallée sans préjudice. Ce délai peut être prolongé par entente entre les parties.

- B. Le Collège et le Syndicat disposent alors de cinq (5) jours ouvrables suivant la date prévue de la rencontre du CRT pour étudier le cas. Suite à cette étude, un deuxième CRT est convoqué pour discuter du cas. Sans préjudice de son droit de recours à la procédure de grief, la personne enseignante peut également se faire entendre lors de cette deuxième rencontre du CRT.

Le Collège communique sa décision par écrit à la personne enseignante et au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent le deuxième CRT mentionné au paragraphe précédent, à défaut de quoi la personne enseignante est réinstallée sans préjudice.

- C. Les délais prévus à la présente clause ont préséance sur les délais prévus à l'article 8. Toutefois, les délais à la présente clause sont suspendus pendant la période des vacances des fêtes et d'été des personnes enseignantes.

## **10-2.00 DÉMISSION**

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

## **10-3.00 AVEU SIGNÉ**

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

## **10-4.00 DÉLAI DE PÉREMPTION**

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

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

## **10-5.00 DÉLAIS DE RIGUEUR**

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

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

## **10-6.00 DOSSIER PERSONNEL**

**10-6.01** Au plus tard dans un délai de quarante-huit (48) heures ouvrables de sa demande, la personne enseignante obtient une copie de son dossier qui comprend :

- a) le formulaire de demande d'emploi;
- b) les contrats d'engagement;
- c) toute autorisation de déduction;
- d) les avis, aveux, remarques défavorables et pièces incriminantes prévus au présent article;
- e) toute demande pour occuper un poste ou une charge;
- f) les documents relatifs à la classification et au classement de la personne enseignante.

Le dossier de la personne enseignante ne peut être consulté par les représentants des parties que lors d'une rencontre de CRT ou obtenu à la suite d'une autorisation de la personne enseignante.

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

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

En aucun cas une doléance, remarque défavorable, plainte ou pièce incriminante anonyme ne peut servir de base à une mesure administrative ou disciplinaire à l'endroit d'une personne enseignante.

**10-6.03** Toute remarque défavorable ou pièce incriminante versée au dossier d'une personne enseignante peut être contestée par la personne enseignante ou par le Syndicat par le recours



au CRT ou par la procédure de grief.

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

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

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

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

#### **10-7.00 FARDEAU DE LA PREUVE**

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

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

#### **10-8.00 DROITS DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE**

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

## CONDITIONS D'EMBAUCHE

### ARTICLE 11 — ENGAGEMENT

#### 11-1.00 ENGAGEMENT DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE

##### 11-1.01 PERSONNE ENSEIGNANTE À TEMPS PLEIN ET PERSONNE ENSEIGNANTE RÉGULIÈRE

L'engagement de la personne enseignante à temps plein et de la personne enseignante régulière se renouvelle automatiquement d'année en année.

##### 11-1.02 PERSONNE ENSEIGNANTE CHARGÉE DE COURS

L'engagement de la personne enseignante chargée de cours est d'une durée d'une (1) session.

##### 11-1.03 PERSONNE ENSEIGNANTE REMPLAÇANTE

L'engagement d'une personne enseignante remplaçante se termine au retour de la personne enseignante remplacée.

Au moment de la signature du contrat de remplacement, la personne enseignante est avertie, par écrit, de son statut d'emploi ainsi que de la durée probable du remplacement.

Le Collège informe la personne enseignante de la fin du remplacement dès que la date de retour de la personne enseignante remplacée est connue.

##### 11-1.04 L'ACCUEIL DE LA NOUVELLE PERSONNE ENSEIGNANTE

- a) La nouvelle personne enseignante au Collège doit assister à des formations de base d'une durée de 5,5 heures, et ce, le plus tôt possible après l'embauche.
- b) Ces formations lui permettent de s'approprier la culture et les pratiques du Collège ainsi que d'utiliser adéquatement les différents systèmes institutionnels.
- c) La personne enseignante est rémunérée au taux horaire R et D pour sa participation à ces formations.

#### 11-2.00 CONTRAT D'ENGAGEMENT

##### 11-2.01 FORME DU CONTRAT D'ENGAGEMENT

L'engagement d'une personne chargée de cours se fait, par contrat électronique, sur le formulaire prévu à l'Annexe III. Une copie intégrale du contrat signé doit être remise à la personne enseignante et au Syndicat.

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

La personne enseignante qui se fait offrir un poste à temps plein ou régulier en est informée par courriel, indiquant le statut d'emploi, l'échelon, le salaire et la date d'entrée en vigueur, tel que prévu à l'Annexe III.

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

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

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

#### **11-2.03 DISPOSITIONS DIVERSES**

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

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

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

#### **11-2.04 ANNULATION DE CONTRAT**

Les parties au contrat d'engagement sont tenues de le respecter.

Néanmoins, la personne chargée de cours peut se désister de son contrat ou d'une charge d'enseignement qui lui a préalablement été confiée, au plus tard deux (2) semaines avant le début des cours, selon le calendrier scolaire.

Si le Collège est contraint d'annuler un cours confirmé prévu au contrat d'engagement convenu avec la personne enseignante, il verse 20 % du salaire prévu au contrat pour compenser la perte de salaire sur chaque cours annulé.

Si le Collège est contraint d'annuler un cours prévu au contrat d'engagement après la date

du début du cours, il verse 50 % du salaire prévu au contrat pour compenser la perte de salaire sur chaque cours annulé. Une telle annulation ne peut avoir lieu au-delà d'une semaine de la date de début du cours.

### **11-3.00 DÉTERMINATION DES BESOINS D'EFFECTIFS DE PERSONNES ENSEIGNANTES**

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

A) Pour les personnes enseignantes à temps plein selon la formule suivante :

1 108 PES = 1 poste temps plein

B) Le nombre de personnes enseignantes régulières s'ajoute au nombre de postes de personnes enseignantes à temps plein selon le mode de calcul suivant :

8452 PES = 1 poste régulier

L'attribution du ou des postes de personnes enseignantes régulières se fait, là où il y a une tâche disponible, par ordre d'ancienneté.

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

**11-3.01** Advenant que le besoin d'effectifs de personnes enseignantes pour la prochaine année d'enseignement calculé conformément à l'article 11-3.00 est inférieur au nombre de postes de personnes enseignantes à temps plein et à temps régulier comblés en date du 30 avril de l'année d'enseignement, le Collège rencontre le Syndicat afin d'explorer toutes les solutions possibles pour remédier au surplus d'effectifs.

Dans ce contexte, le Collège s'engage à limiter le plus possible le recours à la mise à pied et procéder au rappel au travail, le plus rapidement possible.

### **11-4.00 TABLEAU DES DISCIPLINES**

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

- 11-4.02** Le CRT prend connaissance de ce tableau et peut demander des modifications au plus tard à la dixième (10) journée ouvrable après cet affichage. Une demande de modification faite après ce délai sera reçue et traitée, mais l'application du changement, le cas échéant, ne pourra être assurée que pour la prochaine session.
- 11-4.03** Toute demande de modification est analysée par la direction de programme. Cette dernière communique au CRT sa réponse dans les dix (10) jours ouvrables après la réception de la demande.
- 11-4.04** Si la demande est acceptée, le tableau des disciplines est modifié.
- 11-4.05** Si la demande est refusée, le CRT peut en appeler de la décision en s'adressant par écrit à la direction des études. Cet appel doit être fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la transmission de la décision.
- 11-4.06** La direction des études analyse la demande en appel et communique sa réponse par écrit au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande. Sa décision est finale.
- 11-5.00 AJOUT DE COURS DANS SA DISCIPLINE**
- 11-5.01** La personne enseignante est réputée compétente pour les cours de sa (ses) discipline(s) qu'elle a déjà donnés et qui ont été approuvés par la direction des études.
- 11-5.02** La personne enseignante désirant enseigner un cours d'une discipline à laquelle elle est attachée, mais qu'elle n'a jamais donnée, peut en faire la demande à sa direction de programme.
- Pour ce faire, elle inscrit le nouveau cours de sa discipline sur son formulaire de préférences lors de la période de choix de cours.
- De plus, elle soumet sa demande motivée, par écrit, au chef d'équipe et à sa direction de programme. Cette demande doit être reçue par le Collège dans les trois (3) premiers jours de la période d'affectation (article 19-2.00).
- 11-5.03** Le Collège consulte le chef d'équipe concerné par la demande et rend sa décision avant la fin de la période d'affectation. En cas de désaccord, l'employeur a préséance.

## **11-6.00 AJOUT D'UNE NOUVELLE DISCIPLINE**

- 11-6.01** La personne enseignante désirant enseigner un cours d'une nouvelle discipline peut en faire la demande à sa direction de programme. Elle remplit le formulaire approprié, fournit des documents d'appui et remet une copie à la direction des études. Les pratiques actuelles des personnes enseignantes de statut temps plein et régulier au regard des disciplines multiples sont maintenues.
- 11-6.02** Pour obtenir l'assurance qu'elle soit considérée pour les affectations de la prochaine session, la personne enseignante doit faire sa demande au plus tard à la première journée de la déclaration de la clientèle DEC. Le Collège répond à la personne enseignante dans les cinq (5) jours ouvrables suivants cette journée.
- 11-6.03** Si la demande est acceptée, la personne enseignante peut inscrire le nouveau cours de sa discipline sur son formulaire de préférences lors de la période de choix de cours.
- 11-6.04** Si la demande est refusée, la personne enseignante peut faire appel en s'adressant par écrit à la direction des études. Pour être valide pour l'affectation de la prochaine session, cet appel doit être fait dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la transmission de la décision.
- 11-6.05** Pour toute demande en appel de la personne enseignante, la direction des études réunit un comité aviseur formé d'une personne enseignante de la discipline au choix de la personne salariée, du responsable de programmes académiques, du chef d'équipe de la nouvelle discipline et d'un représentant de la direction des études. Le comité aviseur communique sa réponse par écrit à la personne enseignante et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande. En cas de désaccord, il y a prépondérance pour le Collège. La décision du comité aviseur est finale.

## **11-7.00 RETRAIT D'UNE DISCIPLINE**

- 11-7.01** Le Collège peut retirer le droit d'enseigner un ou des cours d'une discipline à une personne enseignante lorsqu'il constate que des difficultés pédagogiques importantes ou récurrentes sont vécues par cette personne enseignante et que des mesures de soutien ou de perfectionnement n'ont pas été efficaces. Cette personne enseignante est alors informée du retrait du cours avant la période d'affectation du cours retranché.
- 11-7.02** Si la personne enseignante n'est pas d'accord avec le retrait d'une partie de discipline à son champ de compétence, elle fait appel à la direction des études qui consulte un comité aviseur formé du chef d'équipe et d'une personne enseignante de la discipline au choix de la personne enseignante. S'il y a désaccord, il y a prépondérance pour l'employeur. Le Collège communique sa réponse par écrit à la personne enseignante dans les dix (10)

jours ouvrables suivant la réception de la demande. Sa décision est finale.

## **11-8.00 AFFICHAGE DE POSTE**

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

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

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

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

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

## **11-9.00 REMPLACEMENT TEMPORAIRE**

### **11-9.01 PROCÉDURE DE REMPLACEMENT**

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

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

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

Les soldes des pleines tâches des personnes enseignantes à temps plein ou des

personnes enseignantes régulières ayant choisi une tâche au prorata ou suite à une absence d'une personne enseignante temps plein ou d'une personne enseignante régulière survenue au cours de l'année d'engagement, tel que défini au paragraphe précédent, seront cumulés et donneront lieu à un poste au prorata dès qu'il atteint 50 % et plus. Il pourra même donner lieu à un poste de remplaçant pour une année s'il atteint 100 %. Toute portion de tâche non comblée suite à l'affichage ne sera pas reportée à une autre année.

Le Collège informe le Syndicat de toute demande approuvée de tâche au prorata pour une personne enseignante à temps plein ou une personne enseignante régulière ainsi que de toute absence d'une personne enseignante à temps plein ou d'une personne enseignante régulière d'au moins l'équivalent de trois (3) mois, incluant la période hors session des mois de mai et juin, d'une pleine tâche d'enseignement d'une année d'engagement.

**11-9.02** La personne enseignante qui obtient un remplacement temporaire est rémunérée selon son échelle salariale et le statut de la personne enseignante remplacée.

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

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

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

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

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

## **11-11.00 ÉVALUATION FORMATIVE ET ADMINISTRATIVE DES NOUVELLES PERSONNES ENSEIGNANTES**

### **11-11.01 PRINCIPES GÉNÉRAUX**

a) L'évaluation des nouvelles personnes enseignantes s'inscrit dans une perspective



formative, laquelle vise à permettre la consolidation, l'ajustement et l'amélioration du travail des personnes enseignantes, tel que décrit à l'article 17 de la présente convention. Elle peut aussi servir à des fins administratives.

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

#### **11-11.02 MODALITÉS ET OUTILS D'ÉVALUATION**

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

#### **11-11.03 RAPPORT D'ÉVALUATION GLOBALE**

Lors de la rencontre d'évaluation, les résultats provenant des outils d'évaluation ainsi que les commentaires, les observations et les recommandations sont consignés, par le Collège,

dans un formulaire prévu à cette fin. Celui-ci est remis intégralement à la personne enseignante évaluée dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre d'évaluation.

#### **11-11.04 MODALITÉ DE SUIVI**

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

Si le Collège décide de ne pas renouveler le contrat d'une personne enseignante non permanente suite à l'évaluation, il doit en avertir l'intéressée par écrit, au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre pour la session d'hiver suivante, le 15 avril pour la session d'été, ou le 31 mai pour la session d'automne suivante, en l'informant du motif de non-renouvellement. Une copie sera transmise au Syndicat simultanément.

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

#### **11-11.05 DROIT DE RECOURS**

La personne enseignante qui veut contester les résultats de son évaluation a droit de recours auprès du Comité des relations du travail (CRT). La personne enseignante concernée a le droit d'être entendue par le CRT et elle peut être accompagnée d'un collègue de son choix. Le Collège communique sa décision par écrit à la personne enseignante et au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le CRT.

## ARTICLE 12 — ANCIENNETÉ

### 12-1.00 DÉFINITION

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

### 12-2.00 CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

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

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

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

### 12-3.00 CUMUL DE L'ANCIENNETÉ

#### 12-3.01 La personne enseignante continue d'accumuler son ancienneté dans les cas suivants :

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

#### 12-3.02 La personne chargée de cours bénéficie des dispositions de la clause précédente, mutatis mutandis, proportionnellement à la moyenne d'heures enseignées au Collège au cours des quatre (4) dernières sessions d'enseignement enseignées ou depuis sa date d'entrée en

service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Le cumul d'ancienneté se fait au fur et à mesure.

Le Collège simule également une procédure normale d'affectation pour les sessions visées par son absence, afin de calculer son ancienneté sur les valeurs véritables du travail qu'il aurait effectué, n'eût été cette absence. Lorsque ces valeurs sont plus avantageuses, le Collège applique alors ce calcul.

#### **12-4.00 CONSERVATION DE L'ANCIENNETÉ**

L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit de la personne enseignante dans les cas suivants :

- a) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle, du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) mois au trente-sixième (36<sup>e</sup>) mois;
- b) congé pour une charge publique;
- c) congé sans rémunération;
- d) mise à pied, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois ou pendant une durée équivalente à l'ancienneté de la personne enseignante à temps plein et la personne enseignante régulière, si son ancienneté est inférieure à vingt-quatre (24) mois au moment de la mise à pied;
- e) toute autre absence prévue dans la présente convention collective à moins d'indication contraire;
- f) affectation par le Collège à un poste hors de l'unité d'accréditation, pendant les douze (12) premiers mois;
- g) à la suite d'un non-réengagement d'une personne chargée de cours, pour manque de travail ou à la demande de ce dernier, celui-ci conserve son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

#### **12-5.00 PERTE DE L'ANCIENNETÉ**

La personne enseignante perd son ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants :

- a) à la suite du congédiement d'une personne enseignante pour cause juste et suffisante;
- b) départ volontaire ou démission;
- c) absence pour accident ou maladie autre qu'un accident de travail ou maladie

professionnelle, après le trente-sixième (36<sup>e</sup>) mois;

- d) après le vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois d'une mise à pied ou après une durée équivalente à l'ancienneté de la personne enseignante à temps plein ou personne enseignante régulière si son ancienneté est inférieure à vingt-quatre (24) mois au moment de la mise à pied;
- e) après le vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois du dernier contrat d'engagement pour une personne chargée de cours;
- f) absence de plus de cinq (5) jours ouvrables, sans prévenir ou sans fournir de motif valable;
- g) à la suite d'un non-réengagement d'une personne chargée de cours qui durerait plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs durant lesquels la personne enseignante n'aurait pas enseigné;
- h) à la prise de la retraite de la personne enseignante.

#### **12-6.00 LISTE D'ANCIENNETÉ**

Le Collège publie une liste d'ancienneté une fois par année, à la 4<sup>e</sup> semaine après le début de la session d'automne, pour les personnes enseignantes à temps plein et les personnes enseignantes régulières.

Le Collège publie une liste d'ancienneté une fois par session, à la 4<sup>e</sup> semaine après le début de chacune des sessions, pour les personnes chargées de cours.

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

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

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

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

## **ARTICLE 13 — ACQUISITION DE LA PERMANENCE ET MISE À PIED**

### **13-1.00 ACQUISITION DE LA PERMANENCE**

La personne enseignante obtient sa permanence au premier (1<sup>er</sup>) jour du contrat de travail suivant deux (2) années consécutives au cours desquelles elle a obtenu au minimum un (1) contrat de travail pour une session complète par année d'enseignement tel que définie à l'article 2-1.02.

### **13-2.00 RÉDUCTION DE CHARGE TEMPORAIRE**

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

Toutefois, avant de rémunérer la personne enseignante au prorata de sa tâche annuelle, la personne enseignante à qui il manque des points de CI pour combler sa charge annuelle effectue lorsque possible, du remplacement dans sa ou ses disciplines jusqu'à concurrence du nombre d'heures nécessaires pour lui faire atteindre une pleine charge annuelle. À défaut de pouvoir effectuer suffisamment de remplacement, le Collège peut, sans obligation et selon les besoins du Collège, affecter la personne enseignante à des tâches de recherche et développement, étant entendu qu'une (1) heure d'enseignement équivaut à un point cinquante-cinq (1.55) heures de recherche et développement.

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

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

### **13-3.00 DÉFINITION DE LA MISE À PIED**

La mise à pied se définit comme étant la perte du statut de personne enseignante à temps plein ou de personne enseignante régulière.

## 13-4.00 PROCÉDURE DE MISE À PIED

### 13-4.01 PRÉAVIS DE MISE À PIED

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A. Le Collège a la possibilité de maintenir un poste à temps plein pour la personne enseignante visée et de lui reconnaître un nouveau champ de compétence sans respecter les délais prévus aux articles 11-5.00.

- B. Si le Collège ne procède pas selon A et qu'il y a une tâche d'enseignement disponible, le Collège offre au salarié les possibilités suivantes :
- i. Accepter une tâche de personne enseignante régulière.
  - ii. Accepter une tâche au prorata de celle de la personne enseignante régulière selon les modalités de l'article 14-8.00.
  - iii. Se prévaloir d'une retraite progressive selon les modalités prévues à l'article 21.
- C. S'il est démontré que A et B ne sont pas possibles, la personne enseignante peut se prévaloir des primes prévues à l'article 13-5.00 et de plus peut postuler, le cas échéant, comme personne chargée de cours pour des charges d'enseignement qui lui seraient disponibles selon sa compétence et son ancienneté.

**13-4.03** Le Collège procède à la mise à pied de la personne enseignante régulière visée par le manque de tâche. Cependant, afin de limiter les mises à pied, le Collège procède de la manière suivante :

- i. La personne enseignante régulière conserve son poste si elle comble un minimum de 75 % de sa tâche tel que défini à l'article 18-3.01.
- ii. Si le minimum de tâche ne peut être atteint, la personne enseignante régulière redevient personne chargée de cours en conservant son ancienneté.

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

## **13-5.00 PRIME DE SÉPARATION ET NON-RÉENGAGEMENT**

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

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

La prime de séparation est versée le 1er septembre qui suit la mise à pied, si la personne



enseignante n'est pas réengagée à ce moment-là.

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

### **13-5.02 NON-RÉENGAGEMENT DE LA PERSONNE CHARGÉE DE COURS**

Si le Collège n'a pas l'intention de réengager une personne chargée de cours permanent, à l'exception de la personne enseignante remplaçante, pour des raisons de baisse d'effectifs ou manque de travail, il doit envoyer un avis écrit à celui-ci au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre pour les embauches de la session d'hiver suivante; le 15 avril pour les embauches de la session d'été; le 31 mai pour l'embauche de la session d'automne ou pour l'année suivante. Une copie sera transmise au Syndicat simultanément.

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

### **3-6.00 PROCÉDURE DE RAPPEL AU TRAVAIL**

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

**13-6.02** Le Collège rappelle au travail les personnes enseignantes inscrites sur la liste de rappel selon un ordre inverse à celui prévu au paragraphe 13-4.01 à condition que la personne enseignante possède le champ de compétences requis pour le poste.

Toute personne enseignante inscrite sur la liste de rappel a la responsabilité d'informer le Collège de tout changement d'adresse.

**13-6.03** La personne enseignante est informée par le Collège de son rappel par courrier à sa dernière adresse connue du Collège ainsi qu'à ses adresses courriel personnelle et professionnelle connues du Collège.

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

qui s'y rattachent.

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

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

## CONGÉS, DROITS PARENTAUX ET FORMATION

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

#### 14-1.00 CONGÉS FÉRIÉS

Durant l'année d'engagement, la personne enseignante à temps plein et la personne enseignante régulière bénéficient des congés fériés suivants, et ce, sans perte de rémunération :

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

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

#### 14-2.00 VACANCES ESTIVALES

##### 14-2.01 DURÉE DES VACANCES

La personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière a droit à une période de vacances rémunérées selon les modalités suivantes :

- A. La personne enseignante à temps plein a droit à deux (2) mois de vacances rémunérées par année d'engagement, pour autant qu'il ait assuré des activités professionnelles au Collège pendant les dix (10) mois précédant ses vacances.
- B. La personne enseignante régulière a droit à une période de vacances à compter de la fin de la disponibilité programme, tel que mentionné à l'article 17-10.04 B), d'une année au début de l'année scolaire suivante.
- C. La personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière qui prend un congé pour affaires professionnelles ou pour affaires personnelles ou qui cesse d'être à l'emploi du Collège avant la fin prévue de son contrat, reçoit à titre de rémunération de vacances, un cinquième (1/5) de son salaire de temps plein ou

régulier gagné entre la date où a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ.

- D. La personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière qui ne fournit pas la disponibilité prévue à son contrat pendant trois (3) mois ou plus, a droit, à titre de vacances rémunérées, à un cinquième (1/5) du salaire gagné au cours de son contrat annuel.
- E. La personne enseignante remplaçante a droit, titre de vacances rémunérées, à un cinquième (1/5) du salaire gagné entre la date où a commencé son contrat de remplacement et la date effective de la fin du remplacement.
- F. La personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière, qui répartit sa charge sur une période de trois (3) sessions, ne pourra se prévaloir des présentes dispositions concernant les vacances estivales.

#### **14-2.02 RÉMUNÉRATION DES VACANCES ESTIVALES**

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

#### **14-3.00 CONGÉS SPÉCIAUX**

##### **14-3.01 RÉMUNÉRATION DES CONGÉS SPÉCIAUX**

Pendant les périodes où l'enseignant est disponible au Collège au sens de la convention collective, la personne enseignante a droit, sur avis au Collège, à un congé sans perte de rémunération, aux fins et pour les périodes de temps suivantes :

- A. Mariage
  - a) Le mariage de la personne enseignante : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage ;
  - b) Le mariage de sa mère, son père, sa fille, son fils, sa sœur, son frère, sa demi-sœur, son demi-frère, l'un de ses petits-enfants : le jour du mariage.
- B. Décès
  - a) De son enfant, de sa conjointe ou son conjoint ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sauf s'il y a crémation ou enterrement, un de ces jours y étant affecté ;
  - b) De son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère, sa sœur, l'un de ses petits-enfants : trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf s'il y a crémation

ou enterrement, un de ces jours y étant affecté;

- c) De son ex-conjoint ou ex-conjointe s'il est le père ou la mère d'un enfant mineur de la personne enseignante, de son beau-frère, sa belle-sœur, son grand-père, sa grand-mère, son gendre, sa bru, les grands - parents de son conjoint : un (1) jour ouvrable;
- d) Dans les cas visés aux alinéas a), b) et c) de la clause 14-3.01 B), si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de la personne enseignante, celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel. Ce nombre est porté à deux (2) jours ouvrables si l'évènement a lieu à plus de cinq cents (500) kilomètres de la résidence de la personne enseignante.
- e) Tous les jours ouvrables prévus à la clause 14-3.01 B) peuvent être fractionnés ou non consécutifs sur demande de la personne enseignante, notamment s'il y a crémation ou enterrement.

C. Cas de force majeure

Tout événement de force majeure (désastre, feu, inondation ou tout autre événement majeur fortuit) qui oblige la personne enseignante à s'absenter de son travail : jusqu'à trois (3) jours ouvrables. Une durée supérieure peut être convenue avec le Collège dans un cas exceptionnel.

D. Assignation comme juré ou comme témoin

La personne enseignante qui est appelée à agir à titre de juré, candidat juré ou à comparaître à titre de témoin dans une cause où elle n'est pas l'une des parties bénéficie du temps nécessaire, et ce, sans perte de rémunération.

E. Quarantaine décrétée par l'autorité médicale ou gouvernementale compétente

La personne enseignante a droit au nombre de jours fixés par cette autorité médicale ou gouvernementale pour le temps requis de la quarantaine, si elle est apte au travail.

F. Raisons familiales

La personne enseignante peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, ou de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses petits-enfants ou toute autre personne à sa charge;

La personne enseignante en informe le Collège le plus tôt possible;

Ces journées d'absence sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie ou de la banque spéciale, si la banque de congé maladie est épuisée, jusqu'à concurrence

d'un nombre maximal de dix (10) jours ou, à défaut, sont sans traitement. Ces journées peuvent également être fractionnées en demi-journées si la journée est puisée dans la banque annuelle de congés de maladie.

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

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

#### **14-4.00 DROITS PARENTAUX**

- A. Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance - emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'applique pas.
- B. Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que si la personne enseignante a accumulé vingt (20) semaines de service au Collège et seulement durant les semaines où la personne enseignante reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations d'assurance parentale ou des prestations d'assurance-emploi.
- C. Dans le cas où la personne enseignante partage avec l'autre conjointe ou conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la personne enseignante reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption prévus à la présente convention.
- D. Aux fins du présent article, la personne enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et si cette absence comporte une prestation ou une rémunération.
- E. Pour la personne enseignante admissible au RQAP ou au RAE, les congés de maternité, de paternité et d'adoption sont simultanés à la période de versement des prestations accordées et doivent débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations parentales.
- F. Pour la personne chargée de cours, la rémunération hebdomadaire de base correspond à la moyenne de la rémunération hebdomadaire de base que le Collège lui a versée au cours des cinquante-deux (52) semaines précédant son congé de maternité.
- G. Pour la personne enseignante temps plein ou régulière, la rémunération hebdomadaire de base correspond à la moyenne de la rémunération hebdomadaire de base que le Collège lui a versée au cours des vingt-six (26) semaines précédant son congé de maternité.

## SECTION I – CONGÉ DE MATERNITÉ

### 14.4.01 ADMISSIBILITÉ ET DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ

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

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

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

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

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

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

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

- B. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-et-une (21) semaines. Si la personne enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que son rétablissement est suffisant pour reprendre le travail.
- C. la personne enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service au Collège avant le début de son congé de maternité reçoit du Collège, durant son congé de maternité, des indemnités supplémentaires calculées selon les dispositions des clauses 14-4.09, 14-4.10 et 14-4.12.

D. L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas d'une enseignante admissible au RQAP ou au RAE, que quinze (15) jours après la production d'un chèque du RQAP ou du RAE au nom de l'enseignante.

#### **14-4.02 RÉPARTITION DU CONGÉ DE MATERNITÉ**

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

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

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

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et si son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la personne enseignante peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

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

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

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

#### **14-4.04 FRACTIONNEMENT DU CONGÉ DE MATERNITÉ**

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

A. Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation.



- B. Si la personne enseignante s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois. Toutefois, la personne enseignante peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent-quatre (104) semaines après le début de celle-ci, si elle subit un préjudice grave.
- C. Si la personne enseignante s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79,12 (*Absences et congés pour raisons familiales ou parentales*) de la *Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N -1.1)* : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder celui prévu à la LNT dans une telle situation.

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

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

#### **14-4.06 PRÉAVIS DE DÉPART EN CONGÉ DE MATERNITÉ**

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

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

#### **14-4.07 PROLONGATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ**

Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne enseignante a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose

déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La personne enseignante peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la personne enseignante l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la personne enseignante.

Durant ces prolongations, la personne enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la personne enseignante est visée par la clause 14-4.25 pour les six (6) premières semaines et par la clause 14-4.26 par la suite.

#### **14-4.08 RETOUR AU TRAVAIL**

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

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

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

Cependant, la personne enseignante peut temporairement, jusqu'à la session suivante, être assignée à d'autres fonctions reliées à la tâche d'enseignement, avec tous les droits et privilèges prévus à la convention, incluant le cumul de son ancienneté selon les articles 12-2.00 et 12-3.00, comme si elle occupait effectivement son poste, si elle revient après 5 semaines du début de ses cours.

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

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

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

traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales.

Aux fins de la présente clause :

- A. L'indemnité supplémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP auxquelles une personne enseignante a droit, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.
- B. Lorsque la personne enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par l'employeur et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

province ou un autre territoire.

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

### 14-4.13 AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGÉ SPÉCIAL

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

La personne enseignante présente, dans les meilleurs délais, un certificat médical à cet effet.

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

Si le Collège n'effectue pas l'affectation provisoire, la personne enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne enseignante enceinte, à la date de l'accouchement et, pour la personne enseignante qui allaite, à la fin de la période d'allaitement. Toutefois, pour la personne enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

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

## SECTION III – AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX

**14-4.14** La personne enseignante a droit à un congé spécial durant sa grossesse dans les cas suivants :

- A. Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- B. Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

- C. Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

**14-4.15** Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne enseignante bénéficie des avantages prévus par la clause 14-4.25, si elle y a normalement droit et à la clause 14-4.27.

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

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

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

#### **SECTION IV – ADOPTION ET PATERNITÉ**

##### **14-4.17 CONGÉ POUR ADOPTION AVEC TRAITEMENT**

- A. La personne enseignante, à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.
- B. La personne enseignante qui adopte légalement l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers jours sont rémunérés.
- C. Dans les deux cas :
  - a) Le congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivants l'arrivée de l'enfant à la maison.
  - b) La personne enseignante donne, dès que possible, un avis au Collège de son absence.
  - c) Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant.

##### **14-4.18 CONGÉS POUR ADOPTION SANS SOLDE**

La personne enseignante bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée

maximale de dix (10) semaines, à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

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

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

#### **14-4.19 CONGÉS POUR ADOPTION AVEC INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE**

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

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

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

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

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

#### **14-4.20 DISPOSITIONS DIVERSES DU CONGÉ POUR ADOPTION**

##### **A. Prolongation du congé d'adoption**

La personne enseignante qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé

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

Durant cette prolongation, la personne enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation; elle bénéficie des avantages prévus à la convention.

B. Suspension du congé

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

C. Fractionnement du congé

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

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

#### **14-4.21 CONGÉ DE PATERNITÉ AVEC TRAITEMENT**

La personne enseignante a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne enseignante a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

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

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

#### **14-4.22 CONGÉ DE PATERNITÉ AVEC INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE**

A À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne enseignante a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines consécutives, sous réserve des clauses 14-4.22 et 14-4.23, doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la naissance de l'enfant.



- B. La personne enseignante qui est admissible aux prestations du RQAP ou du RAE, et qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit du Collège en supplément des prestations du RQAP ou du RAE une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations du RQAP ou du RAE qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande.

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

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

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

#### **14-4.23 DISPOSITIONS DIVERSES DU CONGÉ DE PATERNITÉ**

- A. Prolongation du congé de paternité

La personne enseignante qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation; elle bénéficie des avantages prévus à la convention.

- B. Suspension du congé de paternité

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

- C. Fractionnement du congé

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

## SECTION V – AUTRES CONGÉS PARENTAUX

### 14-4.24 CONGÉ PARENTAL

#### A. Durée du congé parental

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

#### B. Préavis

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la personne enseignante est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

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

#### C. Retour au travail

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

## SECTION VI –DISPOSITIONS DIVERSES

**14-4.25** Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 14-4.07, durant le congé de paternité et durant le congé pour adoption, la personne enseignante bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- a) assurance collective pourvu que la police maîtresse le permette et qu'il verse sa quote-part;
- b) cumul d'ancienneté;

- c) cumul d'expérience;
- d) cumul des congés de maladie, d'accident et personnel;
- e) cumul du service aux fins de la permanence;
- f) cumul de vacances;
- g) droit de poser sa candidature à une charge d'enseignement et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

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

La personne enseignante peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur de l'un ou l'autre des congés prévus à la présente clause et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle ou il avise par écrit le Collège de la date du report. À moins d'entente différente avec le Collège, les vacances reportées se situent immédiatement après le congé.

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

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

La période de vingt et une (21) ou vingt (20) semaines, selon le cas, prévue aux clauses 14-4.01, 14-4.14 et 14-4.21 est considérée comme du temps travaillé et payé.

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

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

**14-4.27** Au retour de son congé de maternité, de son congé de paternité, de son congé pour adoption ou de son congé sans traitement en vue d'une adoption, la personne enseignante reprend soit son poste ou sa charge qu'elle ou qu'il aurait obtenu à sa demande si elle ou il avait été au travail, sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à

l'engagement et à la sécurité d'emploi.

**14-4.28** Le Collège consent à convenir d'un aménagement d'horaire à une personne enseignante qui en présente la demande à la suite de son retour d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, sous réserve que cet aménagement ne nuise aux opérations.

Un tel aménagement est pour une durée d'une (1) session, renouvelable jusqu'à concurrence d'une durée maximale de deux (2) ans. Le renouvellement est accordé à la demande de la personne enseignante, sous réserve que cet aménagement ne nuise aux opérations.

Dans le cas où le Collège n'accorde pas un tel aménagement, il en informe la personne enseignante dans les deux (2) semaines qui suivent la fin de la procédure d'affectation.

#### **14-5.00 CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION**

##### **14-5.01 DEMANDE DE CONGÉ**

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

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

##### **14-5.02 DURÉE DU CONGÉ**

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

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

##### **14-5.03 MAINTIEN DES AVANTAGES**

Pendant la durée d'un congé sans rémunération, la personne enseignante peut se prévaloir des régimes d'assurance collective et de régime de retraite à condition qu'il en assume les

coûts totaux et pourvu que les polices maîtresses et la Loi le permettent.

## **14-6.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

### **14-6.01 DÉFINITION**

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

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

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

### **14-6.02 ADMISSIBILITÉ AU RÉGIME**

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

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

Une telle demande ne peut être présentée avant la session d'automne 2023.

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

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

- C. La personne enseignante admise au régime de congé à traitement différé doit signer un contrat avec le Collège établissant les modalités nécessaires et les sommes qui devront être versées.

### 14-6.03 DURÉE DU RÉGIME

- A. La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, trois (3) ans, quatre (4) ans ou cinq (5) ans.
- B. La durée de la période du congé peut être de quatre (4) mois consécutifs lorsqu'elle débute à la session d'automne, de six (6) mois consécutifs lorsqu'elle débute à la session d'hiver ou de douze (12) mois consécutifs lorsqu'elle débute au début de l'année scolaire. La période de congé ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit.
- C. L'enseignant admis au régime de congé à traitement différé doit signer un contrat avec le Collège établissant les modalités nécessaires et les sommes qui devront être versées.

### 14-6.04 TRAITEMENT

Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, la personne enseignante reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous au regard de la durée du régime et de la durée du congé :

<u>Durée de participation au régime</u>	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
<u>Durée du congé</u>	<u>Pourcentage du traitement</u>			
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
12 mois			75,00 %	80,00 %

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est le salaire prévu à l'échelle pour la personne enseignante.

### 14-6.05 MODALITÉS D'APPLICATION

- A. Disponibilité et charge individuelle de travail

Pendant la période de travail, la disponibilité au sens de la convention collective et la charge individuelle de travail de la personne enseignante sont les mêmes que celles qu'elle assumerait si elle ne participait pas au régime.

- B. Maintien des avantages

Sous réserve des dispositions prévues à la présente clause, la personne enseignante bénéficie des avantages de la présente convention collective auxquels elle aurait droit

si elle ne participait pas au régime.

C. Ancienneté et expérience

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

D. Vacances estivales

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

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

E. Jours de maladie ou accident

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

F. Congés fériés

Nonobstant la clause 14-1.00, pendant la période de congé, la personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière est exclu du bénéfice des jours fériés.

G. Régime de retraite

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

H. Période d'invalidité

Lorsqu'une personne enseignante devient invalide pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

a) si l'invalidité survient au cours de la période de congé :

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle est considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail de l'enseignant au terme de la période de congé ;

b) si l'invalidité survient avant et se termine avant la période de congé :

Le régime est suspendu durant cette période d'invalidité. La personne enseignante a droit à la prestation d'assurance traitement basée sur le traitement prévu au régime. La période d'interruption est exclue de la durée du régime.

I. Congé ou absence sans solde

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

J. Mise à pied

Lorsque la personne enseignante est mise à pied pendant la durée du régime, le régime prend fin le 30 octobre suivant.

K. Congé de maternité

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

L. Régimes de prévoyance collective

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

## **14-6.06 RETOUR AU TRAVAIL**

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

## **14-7.00 CHARGE PUBLIQUE**

### **14-7.01 CANDIDATURE À UNE ÉLECTION**

La personne enseignante qui se présente à une assemblée de nomination pour être



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

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

### **14-7.03 CANDIDAT ÉLU LORS D'UNE ÉLECTION**

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

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

### **14-7.04 RETOUR AU TRAVAIL**

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

### **14-8.00 POSTE AU PRORATA**

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

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

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

La personne enseignante qui souhaite renouveler sa demande doit la présenter dans les mêmes délais.

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

- C. Dans l'octroi de ces postes au prorata, le Collège tient compte de l'ancienneté en donnant toutefois priorité aux demandes faites pour des raisons humanitaires. Cependant, la demande faite par une personne enseignante qui a déjà bénéficié d'un congé à mi-temps est traitée après les autres demandes.
- D. La personne enseignante à temps complet ou la personne enseignante régulière qui bénéficie d'une réduction de charge d'enseignement conserve son statut de personne enseignante à temps complet ou de personne enseignante régulière, selon le cas, mais se voit appliquer les bénéfices de la présente convention collective incluant le salaire au prorata de sa charge réelle de travail. Toutefois, cette personne enseignante est considérée à temps plein ou régulier, si elle le désire, aux fins du régime de retraite et doit, à ce moment, payer la cotisation afférente au salaire prévu pour l'emploi du temps complet ou régulier.
- E. En aucun cas, une telle réduction de tâche ne peut être utilisée pour occuper un emploi ailleurs à moins d'une entente écrite avec le Collège.
- F. Pendant sa réduction de charge, la personne enseignante à temps complet ou la personne enseignante régulière accumule son ancienneté comme si elle avait enseigné à temps complet. Il est entendu toutefois que la personne enseignante accumule l'expérience aux fins de rémunération au prorata de sa charge réelle de travail.
- G. Afin de calculer le pourcentage de salaire au prorata de sa tâche, le calcul du prorata est effectué sur la base de 91 unités de Cl.

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

### **14-9.01 ADMISSIBILITÉ**

Une personne enseignante du Collège et une personne enseignante d'une institution d'enseignement hors Québec peuvent changer réciproquement d'institution d'enseignement selon les modalités et aux conditions suivantes :

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

doivent coïncider avec le début d'une session ;

- B. La personne enseignante fait la demande de l'échange au Collège, par écrit, avant la septième (7<sup>e</sup>) semaine de la session précédant celle à laquelle débutera l'échange.

#### **14-9.02 MODALITÉS D'APPLICATION**

La personne enseignante du Collège est couverte pendant la durée de l'échange par les dispositions suivantes :

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

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

#### **ART. 14-10.00 PROGRAMME VOLONTAIRE DE RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL**

- 14-10.01** Le programme volontaire de réduction du temps de travail a pour effet de permettre la réduction de la charge d'enseignement qu'accomplit une personne enseignante à temps plein ou une personne enseignante régulière. La charge annuelle d'enseignement de la personne enseignante participant au programme ne peut être inférieure à une CI de 40 ou supérieure à 70, pour une année d'enseignement.

Cependant, si la réduction de la charge d'enseignement ne vise qu'une seule session, la charge d'enseignement ne peut être supérieure à 30 de CI pour cette session ni supérieure à 70 pour cette année d'enseignement.

**14-10.02** La participation à ce programme de réduction du temps de travail est volontaire.

**14-10.03 Admissibilité**

La personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière est admissible au programme volontaire de réduction du temps de travail si la personne enseignante a au moins trois (3) années d'ancienneté dans son poste de personne enseignante à temps plein ou régulière.

**14-10.04 Participation au programme**

La personne enseignante qui désire participer au programme volontaire de réduction du temps de travail en fait la demande, par écrit, au plus tard le 15 mars pour une participation pour, ou à compter de la session d'automne, et au plus tard le 15 octobre pour une participation pour, ou à compter de la session d'hiver.

**14-10.05** La participation au programme est établie pour une session à la fois ou pour toute l'année d'engagement selon la demande faite par la personne enseignante.

**14-10.06** Le Collège accepte toute demande de participation au programme d'une personne enseignante admissible, présentée dans les délais requis.

Toutefois, malgré le paragraphe précédent, le Collège n'est pas tenu d'accepter une telle demande, si elle a pour effet de causer des difficultés nuisant au maintien de l'offre de services d'enseignement au Collège.

Le Collège rend sa décision écrite dans les deux (2) semaines suivant la demande de la personne enseignante. Dans le cas d'un refus, le Collège en indique les motifs à sa décision.

**14-10.07 Salaire**

Pendant la durée du programme, la personne enseignante est rémunérée en fonction du pourcentage de CI résultant de l'application de la clause 14-6.01. Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que la personne enseignante recevrait si elle ne participait pas au programme.

**14-10.08** Pendant la durée de sa participation au programme, les tâches d'enseignement, de recherche et développement, de disponibilité aux étudiants, ainsi que les tâches reliées aux cours et consacrées aux rencontres et travaux d'équipe de programme ou de discipline, sont établies de façon à correspondre au pourcentage de CI convenu selon les modalités prévues à la clause 14-6.01;

Le pourcentage de réduction de la charge d'enseignement de même que son aménagement

sont convenus entre l'enseignant et le Collège.

#### **14-10.09 Ancienneté**

Pendant la durée de sa participation au programme, la personne enseignante se voit reconnaître l'ancienneté comme si elle ne participait pas au programme.

#### **14-10.10 Invalidité ou droits parentaux**

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

#### **14-10.11 Régime de retraite**

Sous réserve des lois fiscales en vigueur, pendant toute la durée de sa participation au programme, la personne enseignante se voit reconnaître aux fins de son régime de retraite le service qui lui serait reconnu si elle ne participait pas au programme. La rémunération admissible pour la cotisation de la personne enseignante est celle qu'elle aurait reçue, n'eût été sa participation au programme. De même, la contribution de l'employeur est versée sur la rémunération que l'enseignant aurait reçue, n'eût été sa participation au programme.

#### **14-10.12 Assurances**

Pendant sa participation au programme, la personne enseignante maintient sa participation au Régime d'assurance collective selon les clauses 16-10.00 et suivantes. La personne enseignante et le Collège assument les mêmes coûts que si la personne enseignante ne participait pas au programme volontaire de réduction du temps de travail.

**14-10.13** La participation au programme volontaire de réduction du temps de travail ne peut être concurrente à un autre programme ou congé prévu dans la convention collective, à l'exception des congés découlant des droits parentaux, des absences pour invalidité et des congés ou absences pour activités syndicales.

**14-10.14** Les dates prévues aux clauses 14-10.04 et 14-10.06 peuvent être modifiées par une entente entre les parties.

**14-10.15** Afin de calculer le pourcentage de salaire au prorata de la tâche, le calcul du prorata est effectué sur la base de 91 unités de CI.

## ARTICLE 15 — FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT

### 15-1.00 RECONNAISSANCE

**15-1.01** Le Collège et le Syndicat reconnaissent et favorisent la formation, le recyclage et le perfectionnement de la personne enseignante.

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

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

### 15-2.01 BUDGET ALLOUÉ

Le Collège consacre un minimum d'un pour cent (1 %) de la masse salariale des personnes enseignantes pour leur formation, recyclage et perfectionnement.

### BUDGET DE FORMATION INDIVIDUELLE

**15-2.02** À cet effet, le Collège réserve également une somme de cinq cents dollars (500 \$) pour chaque personne enseignante permanente, utilisable sur une année d'enseignement.

**15-2.03** L'utilisation du budget prévu à la clause 15-2.02 par chaque personne enseignante est sujette à une approbation préalable et écrite de l'activité choisie pour les fins de sa formation, ou son perfectionnement, auprès du Collège.

Le Collège ne peut refuser une demande d'approbation d'une telle activité à même ce budget, hormis pour un motif valable et pertinent communiqué par écrit à la personne enseignante, dans les dix (10) jours ouvrables de la demande d'approbation.

**15-2.04** Une activité de formation, ou de perfectionnement, financée par le budget prévu à la clause 15-2.02 est réputée constituer du perfectionnement pédagogique en vertu de la clause 17-3.02 g).

**15-2.05** Le budget prévu à la clause 15-2.02 peut être utilisé pour une ou plusieurs activités de formation ou perfectionnement, jusqu'à concurrence ou épuisement de la somme totale prévue, sur une période d'une année d'enseignement, au sens défini à l'article 2-1.01.

**15-2.06** Au terme de chaque année d'enseignement, le budget prévu à la clause 15-2.02 se

renouvelle.

Toutefois, les sommes non utilisées sur l'année d'enseignement précédente ne sont pas cumulables sur l'année d'enseignement subséquente et ne sont pas transférables d'une personne enseignante à une autre.

**15-2.07** Le budget prévu à la clause 15-2.02 est à l'usage des personnes enseignantes pour des activités de leur choix, utiles ou complémentaires à leur domaine d'expertise ou d'enseignement, préalablement approuvées par le Collège.

Toute autre activité en lien avec la formation, le recyclage et le perfectionnement organisée par le Collège ou à son initiative n'ont aucune incidence sur ce budget.

**15-2.08** Une fois la demande d'activité approuvée par le Collège en vertu de la clause 15-2.03, sur présentation de la preuve de son inscription et de la facture en lien avec ladite activité, le Collège rembourse la personne enseignante dans un délai maximal de trente (30) jours de cette demande de remboursement.

**15-2.09** Le budget prévu à la clause 15-2.02 peut être utilisé pour les fins d'une activité répondant à un besoin de formation identifié au plan personnel de perfectionnement.

**15-2.10** Dans la mesure du possible, le Collège consent à un accommodement d'horaire lorsque requis aux fins d'une activité de formation, recyclage ou perfectionnement, lorsque le service aux étudiants peut être maintenu ou réaménagé. Dans ce cas, la personne enseignante présente sa demande au plus tôt et, lorsque possible, avant la période de confection des horaires d'enseignement.

**15-2.11** Une liste présentant le relevé de l'utilisation du budget prévu à la clause 15-2.02, pour chaque activité remboursée, indiquant également le solde du budget restant sur la somme de cinq cents dollars (500 \$) par personne enseignante, doit être communiquée à chaque personne enseignante au plus tard le 15 novembre, ainsi qu'au 15 mai de chaque année.

Une copie de ce relevé est également transmise au Syndicat à ces mêmes dates.

**15-2.12** Un compte-rendu de l'utilisation du budget prévu à la clause 15-2.01 doit être remis au Comité de perfectionnement au plus tard le 15 juin de chaque année.

### **15-3.01 GRATUITÉ DES COURS DISPENSÉS PAR LE COLLÈGE**

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

Les cours dispensés par le Collège sont gratuits pour les personnes enseignantes pourvu

que cet avantage n'entraîne pas de coûts supplémentaires au Collège. Ces coûts ne sont pas comptabilisés dans le budget prévu à la clause 15-2.01 ni dans celui de la clause 15-2.02.

#### **15-4.00 REMBOURSEMENT DES FRAIS DE PERFECTIONNEMENT**

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

Cependant la personne enseignante doit préalablement à la formation, au recyclage ou au perfectionnement faire approuver, celui-ci par le Collège si elle souhaite être remboursée. Ce remboursement se fait dans le respect des limites prévues à la clause 15-2.01.

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

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

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

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

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

**15-4.03** Hormis pour les activités de formation individuelle autorisées en vertu des clauses 15-2.03 et 15-2.11, les activités de formation, de recyclage et de perfectionnement se tiennent à l'extérieur du temps de travail sauf lorsque le Collège oblige une personne enseignante à temps plein ou une personne enseignante régulière à suivre un cours



nécessaire pour son enseignement.

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

**15-4.04** Le remboursement des frais de perfectionnement en lien avec les activités de formation, de recyclage et de perfectionnement prévues à l'article 15-4.00 n'est pas couvert par le budget prévu à la clause 15-2.02.

Toutefois, une personne enseignante qui se prévaut d'un remboursement de frais en vertu de l'article 15-4.00 d'une valeur supérieure à cinq cents dollars (500 \$) pour une année d'enseignement, ne peut se prévaloir ultérieurement du budget prévu à la clause 15-2.02, pour cette même année.

## **15-5.00 COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT**

### **15-5.01 COMPOSITION**

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

### **15-5.02 RÉUNION DU COMITÉ**

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

### **15-5.03 MANDATS DU COMITÉ**

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

- a) Planifier et organiser le perfectionnement des personnes enseignantes ;
- b) Proposer un mode de répartition du budget prévu en vertu de la clause 15-2.01 pour la formation, le recyclage et le perfectionnement ;
- c) Recevoir l'inventaire des besoins exprimés par les écoles et les programmes ;
- d) Recommander à la direction du Collège un plan de perfectionnement annuel ;
- e) S'assurer du suivi du plan de perfectionnement annuel ;

- f) Recevoir le bilan établi par le Collège. Ce bilan comprend les titres des cours, d'employés ayant suivi les cours et les montants investis.

**15-5.04** Le budget prévu à la clause 15-2.02 est exclu de la proposition du mode de répartition prévu à la clause 15-5.03 b) et n'est pas couvert par les travaux ou les mandats inhérents au comité de perfectionnement.

## **15-6.00 CONGÉ POUR PERFECTIONNEMENT OU POUR AFFAIRES PROFESSIONNELLES**

### **15-6.01 DÉFINITION**

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

### **15-6.02 ADMISSIBILITÉ**

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

### **15-06.03 DURÉE DU CONGÉ**

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

### **15-6.04 PROLONGATION DU CONGÉ**

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

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

#### **15-6.05 RETOUR AU TRAVAIL**

Au terme de son congé sans rémunération pour perfectionnement ou affaires professionnelles, la personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière réintègre son poste.

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

#### **15-6.06 DISPOSITIONS DIVERSES**

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

#### **15-6.07 RÉMUNÉRATION POUR ATELIER PÉDAGOGIQUE EXTERNE**

Une personne enseignante du Collège qui présente un atelier pédagogique à l'extérieur du Collège en vertu de l'article 17-3.02 g) à la demande du Collège, est rémunérée au taux horaire de la recherche et développement pour la création ou la préparation de cet atelier.

La prestation d'enseignement pour la durée de cet atelier est également rémunérée au taux horaire de la recherche et développement, au plus tard dans les trente (30) jours suivant l'atelier pédagogique.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ, BANQUE DE CONGÉS ET ASSURANCE

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

#### SECTION I — SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 16-1.00 ENGAGEMENT DES PARTIES

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

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

#### 16-2.01 RÉGIME DE LA CNESST

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

#### 16-3.01 DISPOSITIONS DIVERSES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La banque de congés de maladie, d'accident et personnels cumulés de a personne chargée de cours qui obtient un poste d'enseignant à temps plein ou d'enseignant régulier est divisée par six point cinq (6.5). Le nombre de jours ainsi obtenu constitue sa banque pour l'année en cours. Les jours crédités non utilisés au cours de la disponibilité annuelle sont transférés à la banque spéciale selon les modalités prévues à l'article 16-5.02, à raison de 0,5 jour non utilisé. Le cas échéant, la personne enseignante doit alors exercer le choix prévu à la clause 16-5.03.

Le présent alinéa s'applique mutandis à la personne enseignante remplaçante.

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

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

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

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

- A. La personne enseignante a le droit d'utiliser cette banque spéciale, durant ses années d'enseignement pour des congés pour raisons familiales en vertu de la clause 14-3.01 F), ou pour prolonger son congé de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption ou pour devancer la date de son départ à la retraite, ou pour tout autre motif exceptionnel approuvé par le Collège.
- B. Dans le cas d'un départ à la retraite, selon les dispositions prévues à l'article 21, le Collège prépare une proposition pour reprendre en temps payé non travaillé tous les jours accumulés dans la banque spéciale, et en informe la personne enseignante

durant la semaine de prérentrée. La personne enseignante peut faire part au Collège de ses préférences si celles-ci diffèrent de la proposition du Collège. Au besoin, le Collège s'entend avec l'enseignant et le Syndicat sur la tâche réduite.

La personne enseignante désirant se prévaloir de cette possibilité doit annoncer son intention de prendre sa retraite avant le début de son dernier contrat annuel qui commence à la prérentrée d'automne ou pour une prise de retraite à la date de la prérentrée d'hiver, dans un délai de douze mois précédant cette date. Ce délai permet ainsi la planification de l'utilisation maximale de la banque spéciale pour devancer le départ à la retraite. Le Collège peut créditer des charges d'enseignement si cela était nécessaire pour solder les jours de la banque spéciale.

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

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

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

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

#### **16-7.00 REPRISE DE TEMPS**

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

enseignante d'un montant correspondant à la durée de l'absence.

### SECTION III — RÉGLEMENTATION DES ABSENCES

#### 16-8.00 AVIS EN CAS D'ABSENCE

À moins d'être dans l'impossibilité de le faire, la personne enseignante doit aviser selon les directives du guide de la personne enseignante, de toute absence non prévue, au plus tard au début de son premier (1<sup>er</sup>) cours.

#### 16-9.00 CERTIFICAT MÉDICAL

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

### SECTION IV – ASSURANCE COLLECTIVE

#### 16-10.00 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

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

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

- C. À compter de la signature de la présente convention, la contribution du Collège sur le coût total de l'ensemble des protections des personnes enseignantes est établie à :
  - 22,5 % pour l'année du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021;
  - 22,5 % pour l'année du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022;
  - 25 % pour l'année du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023;
  - 28 % pour l'année du 1er juillet 2023 au 30 juin 2024;
  - 31 % pour l'année du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025.

La contribution du Collège est appliquée sur l'ensemble des primes, à commencer par l'assurance-maladie, à l'exclusion de celles couvrant l'assurance invalidité de courte et de

longue durée.

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

#### **16-11.00 ADMINISTRATION DU RÉGIME**

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

#### **16-12.00 COMITÉ CONJOINT**

**16-12.01** Le Collège et le Syndicat établissent un Comité conjoint d'assurances collectives formé de représentants des parties qui se rencontrent au besoin, à un moment convenu entre les deux parties, durant les heures de travail, mais en dehors des heures d'enseignement, sans perte de rémunération pour les représentants du Syndicat et ayant comme mandat la mise en place et l'application du régime d'assurances collectives.

**16-12.02** L'administrateur du régime fournit au comité conjoint les documents et informations nécessaires qui lui permettront de s'assurer que les conditions du régime sont respectées, entre autres, les copies de relevés de déductions à la source et des contributions de l'Employeur.

#### **16-13.00 DÉLAI DE CARENCE**

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



## **16-14.00 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET TÉLÉMÉDECINE**

Le Collège fournit les services d'un programme d'aide aux employés (PAE) et de télémédecine, pour toutes les personnes enseignantes, et ce, à ses frais.

## CHARGE D'ENSEIGNEMENT

### ARTICLE 17 – LA TÂCHE DE PERSONNE ENSEIGNANTE

#### 17-1.00 RATTACHEMENT À UN PROGRAMME D'ENSEIGNEMENT

**17-1.01** La personne enseignante, après la période d'affectation des cours, est rattachée au programme qui a juridiction sur la discipline ou la majorité des disciplines qu'elle enseigne.

La direction des études détermine le programme auquel une personne enseignante est rattachée lorsque des difficultés empêchent de le déterminer clairement.

**17-1.02** La personne enseignante est sous la responsabilité du responsable de programmes académiques auquel elle est rattachée.

#### SECTION I – LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT

#### 17-2.00 PRINCIPALES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT

**17-2.01** La personne enseignante, dans le respect des politiques institutionnelles et du guide de la personne enseignante, assume :

- a) la préparation et la prestation des cours selon les plans de cours approuvés par le Collège de façon à ce que les étudiants reçoivent un enseignement de qualité;
- b) la gestion des absences, la consignation des notes, la communication et le partage de documents avec les étudiants dans le serveur intranet;
- c) une disponibilité raisonnable envers les étudiants, notamment la rencontre individuelle ou collective pour fins d'encadrement des travaux, d'explications supplémentaires ou pour répondre aux besoins pédagogiques suscités ou en rapport avec la pédagogie;
- d) la préparation, la surveillance et la correction des évaluations formatives, sommatives et de synthèse;
- e) la remise de la note finale de chaque cours pour chaque session établie au calendrier scolaire est transmise à la direction, au plus tard au moment convenu avec son supérieur immédiat, à la fin de chaque session;
- f) la participation aux activités de groupe quant à l'évolution de son programme afin que celui-ci demeure à un très haut niveau de qualité, aux assemblées de programme, à l'élaboration et l'évaluation des objectifs du programme, aux évaluations des étudiants par un groupe de personnes enseignantes intervenant auprès d'un même

groupe d'étudiants, aux diverses consultations concernant les programmes ;

g) le maintien de son expertise, à un niveau élevé, dans son champ de compétence.

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

La personne enseignante à temps plein ainsi que la personne enseignante régulière assument des tâches de disponibilité aux étudiants, des tâches reliées aux cours et des tâches consacrées aux rencontres et travaux d'équipe de programme ou de discipline.

Le tout selon les dispositions suivantes :

A. Disponibilité aux étudiants

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

B. Tâches reliées aux cours

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

Pendant les périodes d'examen, les personnes enseignantes à temps plein ainsi que les personnes enseignantes régulières doivent être disponibles et présentes sur les lieux de travail pour effectuer du remplacement et de la surveillance selon leur horaire de cours.

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

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

D. Participation

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

E. Tâches de recherche et développement

Voir l'article 17-3.00

- 17-2.03** À moins d'entente contraire entre les parties, la personne enseignante :
- a) compile lui-même les notes de chacun des contrôles, des examens ou des travaux aux étudiants;
  - b) remet les notes, selon les directives techniques émises par le Collège;
  - c) remet une note finale pour chaque cours au plus tard cinq jours ouvrables après la fin de la période d'examen de chacune des sessions fixées par le calendrier scolaire.

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

### **17-3.00 RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT**

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

La personne enseignante régulière ou chargée de cours qui réalise un mandat ou un projet de recherche et développement est rémunérée au taux horaire de R et D selon l'article 2-1.33.

- 17-3.02** On entend par recherche et développement la réalisation de projets convenus mutuellement sur proposition de la direction ou de la personne enseignante. Ces activités, qui ne sont pas du travail de bureau, peuvent traiter de sujets pédagogiques, disciplinaires ou promotionnels, tenant compte des qualifications et des compétences de la personne enseignante, en excluant toutes tâches reliées aux cours et en respectant les objectifs institutionnels. Ces projets doivent être mesurables et quantifiables. À titre indicatif et de façon non exhaustive, ces activités peuvent être :
- a) Élaboration et traduction de matériel didactique, élaboration d'activités d'apprentissage et de moyens d'enseignement à l'usage d'une équipe, développement de plans-cadres ou de plans de cours communs;
  - b) Intervention sur les programmes : implantation, révision, évaluation, actualisation

des contenus ou des activités d'enseignement. Organisation et planification de projets d'étude, d'épreuves synthèses ou de stages excluant les tâches reliées directement à sa préparation de cours. Élaboration de programmes d'études DEC ou AEC;

- c) Activités promotionnelles en vue de faire connaître le Collège ou de recruter des clientèles : visites d'écoles, représentation à des salons ou à des journées portes ouvertes;
- d) Activités liées au plan de réussite : organisation ou supervision d'activités éducatives en dehors de l'horaire de l'élève et visant le soutien, l'aide ou la motivation; ateliers dirigés ou de récupération, suivi individualisé dans les centres d'aide et les services adaptés. Les activités liées au plan de réussite excluent l'encadrement auprès de ses propres étudiants pour les cours dispensés par la personne enseignante, dans le sens de l'article 17-2.01 C;
- e) Participation à des comités, notamment le comité de perfectionnement, de concertation avec le milieu de travail, la commission des études, le comité environnement ou tout autre comité initié par la direction des études;
- f) Assistance professionnelle : chef d'équipe, encadrement des personnes chargées de cours ou des nouvelles personnes enseignantes, mentorat selon les dispositions prévues à l'article 17-10, formation entre pairs, planification d'activités pour la journée pédagogique;
- g) Perfectionnement pédagogique : stages, participation à des colloques, cours non crédités, formation d'appoint, ateliers;
- h) Nonobstant ce qui est écrit à l'article 17-3.02 alinéa E, toute personne chargée de cours à qui le Collège demande de participer à une séance de perfectionnement disciplinaire selon un horaire déterminé est rémunéré pour lesdites heures à son taux de R et D. Toute demande à une personne chargée de cours de participer à une telle séance doit être adressée par écrit par le Collège et préciser les dates et les heures requises.

## **SECTION II — LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT EN LIGNE**

### **17-4.00 COURS EN LIGNE**

#### **17-4.01 TYPES DE COURS**

- 1) Les cours en ligne sont définis selon les modes de formation prévus à la clause 2-1.20.
- 2) Les cours synchrones (en ligne), asynchrones et hybrides ne peuvent en aucun cas

comporter d'activités d'enseignement en mode présentiel, hormis pour des besoins d'évaluation sommative.

- 3) Les cours asynchrones et hybrides ne peuvent être offerts que par LCI LX inc. (LCI<sup>LX</sup>).
- 4) Tout autre type de cours partiellement ou totalement en ligne ou à distance ne peut être offert ou dispensé à une école du Collège, suivant la définition prévue à la clause 2-1.11, que suivant une entente expresse entre les parties.

De plus, une telle entente ne peut intervenir que dans un cas de force majeure et sous réserve de convenir de toutes les conditions de travail applicables, dont notamment les termes visant à encadrer la prestation d'enseignement ou la création d'un tel cours et ce, incluant toute rémunération applicable.

#### **17-4.02 CALENDRIERS**

Les calendriers des cours en ligne concordent avec le calendrier scolaire du Collège. Cependant, le calendrier des cours hybrides peut différer du calendrier scolaire pour les journées pédagogiques et les jours de reprise, mais suit les mêmes dates de début et de fin de session.

#### **17-4.03 TÂCHES DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE DES COURS EN LIGNE**

La tâche de la personne enseignante d'un cours en mode synchrone est la même que celle d'un cours en mode présentiel.

Dans le cas des cours en mode hybride, la tâche de la personne enseignante peut comprendre les activités suivantes :

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

#### **17-4.04 CALCUL DE LA TÂCHE DU COURS HYBRIDE**

- A. La tâche d'enseignement d'un cours hybride, réparti sur quinze (15) semaines, se calcule de la façon suivante :
- a) Lors d'un cours de quarante-cinq (45) heures, la personne enseignante est rémunérée pour vingt et une (21) heures de cyber enseignement, dont neuf (9) heures de classe virtuelle;
  - b) Lors d'un cours de soixante (60) heures, la personne enseignante est rémunérée pour vingt-cinq (25) heures de cyber enseignement, dont douze (12) heures de classe virtuelle;
  - c) Lors d'un cours de quatre-vingt-dix (90) heures, la personne enseignante est rémunérée pour quarante (40) heures de cyber enseignement, dont vingt et une (21) heures de classe virtuelle.
- B. S'il s'agit d'une personne enseignante à temps plein ou régulière, la tâche d'enseignement d'un cours en ligne est rémunérée selon les heures de cyber enseignement indiquées ci-haut en A, sous le facteur HC de la formule de calcul de CI (voir 18-2.02).
- C. S'il s'agit d'une personne chargée de cours, la tâche d'enseignement d'un cours en ligne est rémunérée selon le taux horaire des personnes chargées de cours de l'enseignement régulier, majoré selon la clause 18-5.03 si la taille du groupe d'étudiants excède les limites établies à l'article 18-5.02.

#### **17-4.05 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE SUR LE CONTENU DES COURS EN LIGNE**

Les clauses prévues à l'article 23 s'appliquent à toute œuvre ou tout matériel pédagogique produits et diffusés dans le cadre de tout cours en ligne.

### **SECTION III — AUTRES TÂCHES D'ENSEIGNEMENT**

#### **17-5.00 STAGES**

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

La supervision de stage comprend notamment :

- a) la participation à l'élaboration ou à la révision du guide de stage;
- b) l'animation des rencontres de groupe prévues au plan de stage;

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

Les tâches de supervision de stage sont attribuées à la personne enseignante dans le cadre du processus d'attribution des cours.

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

Aucune tâche de bureau n'est confiée à la personne enseignante qui supervise les stages.

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

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

## **17-6.00 MENTORAT**

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

**17-6.02** Le mentorat est offert à la nouvelle personne enseignante qui en ressent le besoin au moment jugé opportun par la personne enseignante et la direction, lors de sa période probatoire de deux ans.



- 17-6.03** Le mentor est désigné par la direction du programme parmi les personnes enseignantes désireuses d'assumer cette tâche. Le mentor qui accepte cette charge s'engage à :
- a) Déterminer les besoins du mentoré et dresser un plan d'action avec celui-ci;
  - b) Être disponible aux moments convenus avec le mentoré, pour un maximum de dix (10) heures lorsque celui-ci en est à sa première expérience d'enseignement, ou un maximum de six (6) heures lorsque le mentoré dispose d'une expérience d'enseignement collégial ou universitaire;
  - c) Fournir une rétroaction formative au mentoré durant le mentorat;
  - d) Respecter la confidentialité des difficultés observées et propos échangés avec le mentoré;
  - e) Au besoin, consulter ses collègues ou son chef d'équipe pour prendre conseil;
  - f) Au besoin, suggérer à la nouvelle personne enseignante de consulter le coordonnateur du programme ou du soutien pédagogique;
  - g) Au besoin, transférer cette charge à un autre mentor, à la demande de la direction et du mentoré.
- 17-6.04** Tout nouveau mentor doit avoir participé à la rencontre de formation de 1,5 heure en réunion d'équipe programme ou à la formation offerte ultérieurement sous une autre forme.
- 17-6.05** Le mentor est une personne enseignante permanente ayant au moins trois années d'expérience au Collège. Par ordre de priorité, elle satisfait à l'une des conditions suivantes :
- a) le mentor enseigne le ou les mêmes cours que la nouvelle personne enseignante ;
  - b) le mentor enseigne dans la même discipline que la nouvelle personne enseignante ;
  - c) le mentor enseigne dans le même programme que la nouvelle personne enseignante ;
  - d) le mentor enseigne dans la même École que la nouvelle personne enseignante.
- 17-6.06** À la fin de la session, le mentor remet à la direction du programme une fiche d'accompagnement qui comporte la date et la durée de chacune des rencontres avec la nouvelle personne enseignante.
- 17-6.07** Le mentor est rémunéré au taux R et D applicable, pour un maximum de dix (10) heures par mentoré et ce, jusqu'à concurrence du nombre maximum d'heures de R et D disponibles qui puissent y être consacrées après entente entre le mentor et la direction.

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

### 17-7.01 DESCRIPTION DES TÂCHES

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

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

## 17-7.02 CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

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

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

- B. La personne enseignante à temps plein ou régulière qui effectue un suivi individualisé au CAF ou à l'ELC est compensée en unités de CI. Le facteur de conversion des heures est d'un point soixante-quinze (1.75).

La personne chargée de cours peut effectuer un suivi individualisé dans les centres d'aide. Dans ce cas les heures effectuées seront rémunérées à son taux horaire d'enseignement, divisé par le facteur un point vingt - cinq (1,25).

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

## 17-7.03 REMPLACEMENT

La personne enseignante à temps plein ou régulière qui exerce des tâches au CAF ou à l'ELC peut se faire remplacer par une personne chargée de cours ou une personne enseignante à temps plein avec un contrat, stipulant la durée du remplacement.

La personne enseignante qui veut se faire remplacer doit aviser son responsable deux (2) semaines avant son remplacement, ou dans la même journée si le remplacement est pour un motif sérieux.

## 17-8.00 LES SERVICES ADAPTÉS

### 17-8.01 DESCRIPTION DES TÂCHES

La personne enseignante qui agit à titre de conseiller aux services adaptés est une personne enseignante à temps plein. Sa tâche aux services adaptés inclut :

- a) Soutenir les personnes enseignantes (pairs) ayant des questions sur l'intégration et la gestion de cas d'étudiants dans la salle de classe (comportement, etc.);
- b) Rencontrer les équipes-programme, au besoin et sur invitation des chefs d'équipe;
- c) Conseiller la coordination des services adaptés, les coordinations de programme et les personnes enseignantes lors de situations plus complexes;
- d) Représenter le Collège lors de colloques ou de formation au sujet de l'intégration des

étudiants ayant des diagnostics;

- e) Rencontrer des étudiants lors des périodes d'achalandage et lorsque nécessaire (à la condition de s'assurer que ce ne soient pas des étudiants du programme d'appartenance de la personne enseignante).

## **17-8.02 RÉMUNÉRATION AUX SERVICES ADAPTÉS**

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

## **17-9.00 PLAN PERSONNEL DE PERFECTIONNEMENT**

### **17-9.01**

- A. La personne enseignante à temps plein ou régulière doit convenir avec son responsable de programmes académiques d'un plan personnel de perfectionnement.
- B. Ce plan est revu tous les deux ans. Une liste de personnes enseignantes est établie et révisée annuellement, comportant le nom des personnes enseignantes à être rencontrées au cours de l'année. Une copie de cette liste est communiquée au syndicat lors de sa publication.
- C. Le plan personnel de perfectionnement est réalisé dans le cadre de la disponibilité de la personne enseignante (clause 17-2.01 et suivantes) et conformément aux objectifs du programme.
- D. Une rencontre entre la personne enseignante et son responsable de programmes académiques permet d'identifier les besoins de formation.
- E. Le plan est basé sur les observations et les constats faits par la personne enseignante et son responsable de programmes académiques lors de cette rencontre. Les outils suivants sont utilisés pour définir les objectifs à atteindre, soit :
  - Outils d'auto-évaluation
  - Appréciation des étudiants
  - La fiche contextuelle remplie par la personne enseignante
  - L'analyse des calendriers
- F. La personne enseignante permanente bénéficie de l'appréciation des étudiants à sa demande à des fins formatives et au moins une fois tous les quatre ans aux fins du

plan personnel de perfectionnement.

- G. Les sommes prévues à la clause 15-2.02 peuvent être utilisées aux fins du plan personnel de perfectionnement.

## **SECTION IV — DISPONIBILITÉ DE L'ENSEIGNANT**

### **17-10.00 RÉPARTITION DE LA DISPONIBILITÉ**

**17-10.01** La personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière qui dispense des cours pour l'éducation régulière est à la disposition du Collège trente-deux (32) heures et demie (1/2) par semaine.

### **17-10.02 ÉDUCATION RÉGULIÈRE**

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

La personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière visée par la présente disposition bénéficiera d'un congé de deux (2) jours consécutifs durant la semaine suivant la fin de semaine travaillée.

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

### **17-10.03 FORMATION CONTINUE**

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

## 17-10.04 DISPONIBILITÉ

### A. TEMPS PLEIN

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

- a) Quatre-vingt-dix (90) heures par année consacrées aux rencontres avec les étudiants, normalement réparties à raison de trois (3) heures par semaine de cours conformément à l'article 17-2.02 A;
- b) Soixante-cinq (65) heures par année consacrées aux rencontres de programmes ou d'école, ou rencontres de sous-comités de programme, incluant les heures de fin d'année scolaire.

Neuf (9) rencontres d'équipe programme d'une durée de deux (2) heures par année d'enseignement sont obligatoires, à raison de quatre (4) ou cinq (5) par session.

Les autres rencontres peuvent être tenues au besoin en équipe ou en sous-comité, en présentiel ou en ligne, au choix de l'équipe du programme ou de l'école.

- c) Un minimum de dix (10) heures par année, parmi les soixante-cinq (65) heures prévues à la clause 17-10.04 A) par. b) consacrées aux rencontres de programme ou d'école, consacrées aux rencontres de programme ou d'école, seront faites dans les deux premières semaines suivant la fin de la session d'hiver. La gestion de ces heures incombe à l'administration et sont non cumulatives;
- d) Cent dix (110) heures par année consacrées à la recherche et au développement. À moins d'entente avec la personne enseignante, ces heures sont effectuées après la fin de la session d'hiver;
- e) Les heures de disponibilité restantes sont consacrées aux tâches reliées aux cours.

### B. TEMPS RÉGULIER

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

- a) Quatre-vingt-dix (90) heures par année consacrées aux rencontres avec les étudiants, normalement réparties à raison de trois (3) heures par semaine de cours conformément à l'article 17-2.02 A;

- b) Soixante-cinq (65) heures par année consacrées aux rencontres de programmes ou d'école, ou rencontres de sous-comités de programme, incluant les heures de fin d'année scolaire.

Neuf (9) rencontres d'équipe programme d'une durée de deux (2) heures par année d'enseignement sont obligatoires, à raison de quatre (4) ou cinq (5) par session.

Les autres rencontres peuvent être tenues au besoin en équipe ou en sous-comité, en présentiel ou en ligne, au choix de l'équipe du programme ou de l'école.

- c) Un minimum de dix (10) heures par année, parmi les soixante-cinq (65) heures prévues à la clause 17-10.04 A) par. b) consacrées aux rencontres de programme ou d'école seront faites dans les deux premières semaines suivant la fin de la session d'hiver. La gestion de ces heures incombe à l'administration et sont non cumulatives.

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

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

La personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière ne peut enseigner plus de huit (8) périodes par jour en mode présentiel, sauf si entente entre la personne enseignante et le Collège.

La personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière ne peut enseigner plus de six (6) périodes par jour de cours en ligne, dont notamment des cours en mode synchrone ou hybride, sauf si entente écrite entre le Syndicat, la personne enseignante, et le Collège.

## **17-11.00 PRÉSENCE AU COLLÈGE**

**17-11.01** Le Collège peut exiger d'une personne enseignante à temps plein et d'une personne enseignante régulière qu'elle soit présente au Collège en dehors des heures où elle donne des cours ou participe à des réunions.

Cependant, les heures de disponibilités relatives à la préparation de cours, à la disponibilité

aux étudiants et à la correction peuvent être assurées au Collège ou ailleurs, au choix de la personne enseignante. Cela s'applique également pour les journées flottantes et les journées d'étude. Pendant les périodes de prérentrée, la personne enseignante à temps plein et la personne enseignante régulière peut être convoquée par le Collège pour participer à une réunion, un atelier ou une formation. Un préavis d'au moins deux (2) semaines doit être donné à la personne enseignante.

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

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

**17-12.01** À l'exception des heures de prestations de cours, la personne enseignante à temps plein et la personne enseignante régulière déterminent leur horaire de disponibilité aux étudiants, au Collège ou à distance et doivent le rendre disponible et accessible en tout temps à leur responsable de programmes académiques, sur Omnivox.

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

La personne chargée de cours n'est pas tenue d'être disponible pour rencontrer les étudiants en dehors des heures d'enseignement.

**17-12.03** Le Collège crédite à la personne enseignante à temps plein une heure de R et D par heure pendant laquelle :

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

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

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

La personne chargée de cours qui participe à l'une des réunions ci-haut mentionnées est rémunérée à son taux de R et D pour chaque heure de réunion.



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

**17-12.05** La personne enseignante régulière ou la personne chargée de cours qui effectue de l'encadrement, tel que décrit à l'alinéa précédent, sera rémunérée à son taux horaire de R et D.

### **17-13.00 PÉRIODES DE REPOS**

**17-13.01** La personne enseignante qui termine son enseignement à vingt-trois heures (23 h) n'est pas tenue d'enseigner avant onze heures (11 h) le lendemain.

**17-13.02** La personne enseignante bénéficie d'une période de repos de dix (10) minutes par période d'enseignement (une [1] heure).

### **17-13.03**

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

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

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

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

## ARTICLE 18 — LA CHARGE INDIVIDUELLE (CI) DE TRAVAIL DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE

### 18-1.00 LIMITATION DE LA CHARGE DE LA NOUVELLE PERSONNE ENSEIGNANTE

Afin de favoriser son intégration, la personne enseignante nouvellement engagée au Collège et qui n'a aucune expérience d'enseignement ne pourra assumer plus de deux (2) préparations de cours à sa première (1<sup>re</sup>) session d'enseignement.

Cette limitation n'est pas applicable aux programmes DEP.

### 18-1.01 LIMITATION DE LA CHARGE D'UNE PERSONNE ENSEIGNANTE À TEMPS PLEIN OU À TEMPS RÉGULIER

Afin de favoriser une charge de cours équilibrée, avant de choisir une quatrième (4<sup>e</sup>) préparation, la personne enseignante privilégie l'obtention de groupes disponibles confirmés dans le cadre des trois premières préparations obtenues.

Pour obtenir toute préparation supplémentaire, aucun groupe confirmé ne doit être disponible au moment de l'affectation, pour les cours des préparations préalablement obtenues.

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

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

### 18-2.02 CHARGE INDIVIDUELLE DE TRAVAIL (CI)

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

$$CI = (HC * 1,2) + (HP * X) + (PES * 0,04) + (NES * 0,01 \text{ si } NES \geq 160) + CIs + CId + (LI)$$

HC représente le nombre de prestations par semaine confié à la personne enseignante à une session donnée.

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

= zéro virgule neuf (0,9) si l'enseignant donne un (1) ou deux (2) cours différents;

= un virgule un (1,1) si la personne enseignante donne trois (3) cours différents;

= un virgule trois (1,3) si la personne enseignante donne quatre (4) cours différents ou plus;

= un virgule quatre (1,4) si la personne enseignante donne six (6) cours différents ou plus

par semaine.

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

NES représente le nombre total d'étudiants à évaluer dans les cours confiés à la personne enseignante, au cours d'une même session, multiplié par le facteur 0,01 si le NES est égal ou supérieur à 160.

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

CId - représente la comptabilisation de la charge individuelle associée aux temps de déplacement pour une session donnée selon le calcul établi à l'article 18-2.08.

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

Un cours différent au sens de la présente clause se définit comme :

- Un cours de sigle différent;
- Un cours de même sigle offert dans une langue différente;
- Un cours de même sigle offert dans un mode d'enseignement différent (présentiel ou en ligne).

### **18-2.03 RÉMUNÉRATION DES COURS EN LIGNE**

- 1) Dans le cas d'un cours synchrone, la personne enseignante temps plein ou régulière est rémunérée en unité de CI selon le calcul prévu en 18-2.02.
  - a) Le cours synchrone en ligne est considéré comme une (1) préparation pour le nombre de périodes de cours avec préparations différentes par semaine, confié à la personne enseignante à une session donnée, pour le facteur multiplicateur HP.
  - b) Si le même cours est donné en présentiel pour un autre groupe-cours, alors les deux (2) cours sont considérés comme des préparations distinctes pour le facteur multiplicateur HP.
- 2) Dans le cas d'un cours hybride, la personne enseignante temps plein ou régulière est rémunérée en unité de CI selon le calcul prévu en 18-2.02 pour le nombre d'heures de cyber enseignement prévu à l'article 17-4.04.
- 3) Dans les cas prévus ci-dessus, s'il s'agit d'une personne chargée de cours, celle-ci est rémunérée de la même façon, mais selon le taux horaire des personnes chargées de

cours de l'enseignement régulier.

#### **18-2.04 CI POUR LA SUPERVISION DE STAGES**

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

#### **18-2.05 CI PROJET**

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

#### **18-2.06 LIBÉRATIONS SYNDICALES**

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

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

#### **18-2.07 AUTRES LIBÉRATIONS**

En termes d'unité de charge individuelle (CI), la charge annuelle des personnes enseignantes à temps plein ou des personnes enseignantes régulières est la suivante : Pour chaque heure de cours/semaine pendant 15 semaines : 2,00 unités de CI.

Pour une personne chargée de cours, la charge d'une libération est calculée selon le

nombre d'heures d'enseignement libérées et converties en heures payées au tarif de recherche et développement. Le nombre d'heures de libérations en heures d'enseignement est considéré dans le calcul de l'ancienneté annuelle.

#### 18-2.08 COURS BILINGUES

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

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

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

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

Le Collège détermine les modalités devant être respectées par la personne enseignante pour dispenser ces heures supplémentaires de cours.

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

#### 18-2.09 CI DÉPLACEMENT

Le calcul des déplacements de la personne enseignante pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_d = \left( \frac{D_1}{30} + \frac{D_2}{30} \right) \times \frac{1}{15} \times Y$$

Y représente le paramètre de conversion des heures en unités de CI; la valeur retenue pour ce paramètre est de zéro virgule cinq (0,5)

D1 représente la distance parcourue lors d'un déplacement lent (vitesse moyenne

retenue : 30 km/h)

D2 représente la distance parcourue d'un déplacement rapide (vitesse moyenne retenue : 80 km/h)

Les déplacements reconnus dans le calcul de la CId sont les suivants :

- i. Les déplacements devenus nécessaires pour des cours donnés dans un campus autre que celui établi au moment de l'affectation suite à l'aménagement de l'horaire;
- ii. Les déplacements occasionnés par de la supervision de l'enseignement dans les programmes d'apprentissage en milieu de travail (AMT) ou autre forme de cours récurrents en milieu d'accueil;

Dans le calcul de la CId, on ne tient pas compte des déplacements effectués pendant les heures de cours qui réduisent conséquemment la durée prévue de ces cours.

Aux fins de calcul de la CId, la distance de déplacement reconnue, demandée par la personne enseignante, est de 60 km maximum par déplacement.

Les coûts reliés au déplacement (gaz, billet de métro, stationnement) sont remboursés par le Collège, suite à la réclamation de la personne enseignante.

## **18-3.00 CHARGE ANNUELLE**

**18-3.01** Une charge, composée de groupes cours ou de leur équivalent, représente entre quatre-vingt-huit (88) et quatre-vingt-quinze (95) unités réparties sur les sessions d'automne et d'hiver, sauf à la demande de la personne enseignante qui désire répartir sa charge d'enseignement sur les sessions d'automne, d'hiver et d'été, si possible. Des unités de CI accordées pour les stages ne peuvent être utilisées pour augmenter la CI à quatre-vingt-quinze (95) unités à moins que ce ne soit par bloc représentant l'équivalent d'un groupe cours, soit un minimum équivalent à quatre (4) unités de CI.

Lorsque la charge individuelle d'enseignement annuelle affectée à une personne enseignante par le Collège est inférieure à quatre-vingt-huit (88) unités, le prorata est calculé selon quatre-vingt-huit (88) unités de CI. Cette personne enseignante est rémunérée au prorata de la charge professionnelle assumée.

La charge annuelle de la personne enseignante régulière est équivalente à celle du temps plein, soit entre quatre-vingt-huit (88) et quatre-vingt-quinze (95) unités de CI, plus quatre-

vingt-dix (90) heures d'enseignement annuellement.

Lorsque le Collège a la possibilité de compléter la charge d'une personne enseignante, mais que cette dernière souhaite diminuer ses heures d'enseignement, le pourcentage de son salaire est alors calculé selon le niveau de CI atteint lors de l'affectation.

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

Dans la mesure du possible, le Collège favorise des horaires de travail qui n'incluent pas des cours en ligne et des cours en mode présentiel au cours de la même journée de travail de la personne enseignante.

De plus, lorsque possible, il tente de limiter le nombre de cours miroir, à savoir des cours de même sigle, sur la même plage horaire, pour favoriser l'attribution des cours aux mêmes personnes enseignantes lors de l'affectation.

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

La personne enseignante à qui il manque moins de cinq pour cent (5 %) de la charge individuelle (CI) nécessaire pour compléter sa charge annuelle effectue du remplacement dans sa ou ses disciplines jusqu'à concurrence du nombre d'heures nécessaires pour lui faire atteindre une pleine charge annuelle. À défaut de pouvoir effectuer suffisamment de remplacement, le Collège peut affecter la personne enseignante à des tâches de recherche et développement, étant entendu qu'une (1) heure d'enseignement équivaut à un point cinquante-cinq (1.55) heures de recherche et développement. En termes d'unité de charge individuelle (CI), les modalités de la clause 18-2.07 s'appliquent.

**18-3.03** La personne enseignante qui, à la session d'automne, n'atteint pas trente-six (36) unités de charge individuelle (CI), peut être tenu d'effectuer du remplacement dans sa ou ses disciplines.

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

**18-3.04** La personne enseignante qui effectue un remplacement une fois que sa charge est

confirmée par la direction sera rémunérée pour les heures excédentaires au taux horaire de personne chargée de cours applicable.

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

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

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

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

**18-3.08** Lorsque la charge de travail annuelle d'une personne enseignante est supérieure à quatre-vingt-quinze (95) unités, cette personne est rémunérée à la hausse selon le tarif horaire pour la partie de la charge professionnelle supérieure selon le calcul suivant :

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

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

Ou

$$\text{Charge additionnelle : CA} = \text{Cl}_t - 95$$

$$\text{Charge individuelle totale : } \text{Cl}_t = \text{Cl}_a + \text{Cl}_h + \text{Cl}_é$$

Lorsque la charge individuelle d'enseignement annuelle d'une personne enseignante est inférieure à quatre-vingt-huit (88) unités, cette personne enseignante est rémunérée au prorata de la charge professionnelle assumée.

**18-3.09** La charge individuelle finale d'enseignement (CI) est confirmée à la personne enseignante par son supérieur immédiat, en lui envoyant une copie, deux semaines après la



déclaration de la clientèle pour chacune des sessions.

#### **18-4.00 REMPLACEMENT DE PERSONNE ENSEIGNANTE**

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

#### **18-5.00 GROUPE-COURS**

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

#### **18-5.02**

A. Le nombre d'étudiants par groupe-cours ne doit normalement pas dépasser pour un cours en présentiel ou en ligne synchrone :

- 1) Cours de type théorique : trente-cinq (35) étudiants;
- 2) Cours de langue étrangère, cours d'immersion et cours de mise à niveau de la langue d'enseignement de l'étudiant : vingt-cinq (25) étudiants;
- 3) Cours de type technique ou laboratoire, par exemple en hôtellerie, en informatique ou autre : vingt-quatre (24) étudiants;
- 4) Cours d'«éducation physique ou activité physique» : vingt-quatre (24) étudiants;
- 5) Cours en atelier dans les programmes de design de mode : vingt-deux (22) (Collège I), vingt (20) (Collège II) et dix-huit (18) (Collège III) étudiants;
- 6) Cours combinant des périodes d'enseignement de type théorique et des périodes d'enseignement en atelier et/ou de la supervision de stages : nombre d'étudiants à déterminer entre les parties au cas par cas, conformément aux normes ci-dessus;

B. Le nombre d'étudiants par groupe-cours ne doit normalement pas dépasser pour un cours hybride :

- 1) vingt-quatre (24) étudiants.

**18-5.03** Le Collège publie au début de l'année d'engagement, la liste des cours identifiant le type de cours (technique, académique ou autre), le mode d'enseignement (présentiel, synchrone, ou hybride) avec les ratios correspondants.

Cette liste est communiquée au syndicat. Toute révision de cette liste est présentée au CRT.

**18-5.04** Le Collège s'engage à ne pas dépasser de plus de vingt pour cent (20 %) les nombres

d'étudiants par groupe-cours apparaissant à la clause 18-5.02.

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

Du 1<sup>er</sup> au 4<sup>e</sup> élève : une indemnité de cinquante dollars (50,00 \$) par élève, par groupe-cours et par session.

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

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

**18-5.06** Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, la liste de cours de chaque programme et discipline est publiée de façon à faire connaître lesquels sont techniques et lesquels sont académiques. Le Syndicat est consulté préalablement à sa mise en application. Il est consulté de la même manière avant toute modification de ladite liste.

**18-5.07** Au plus tard le 21<sup>e</sup> jour de calendrier, à la suite du début de tout cours, le nombre d'étudiants, sous la responsabilité d'une personne enseignante, doit être conforme aux clauses 18-5.02 et 18-5.03 pour chaque groupe-cours, et ce, à chaque session.

## **18-6.00 CHEF D'ÉQUIPE**

**18-6.01** Les rôles du chef d'équipe

a) Le chef d'équipe participe à la qualité de l'enseignement dans le programme ou la discipline dont il est le chef d'équipe par son implication à différentes tâches de coordination et d'accompagnement de l'équipe programme;

b) Il concilie les besoins des individus et de l'organisation dans une perspective d'efficacité et de synergie. Il cherche le consensus et il réfère à la direction de programme au besoin;

c) Il agit comme représentant ou comme agent de liaison de son programme ou de sa discipline auprès d'instances internes et externes, notamment en matière de développement pédagogique;

d) Il assume un rôle de diffusion de l'information entre les personnes enseignantes de son programme ou de sa discipline et la direction;

- e) Il partage avec ses pairs les connaissances et habiletés acquises dans l'exercice de ses fonctions de chef d'équipe.

## **18-6.02 LES FONCTIONS DU CHEF D'ÉQUIPE**

- A. Il participe à la coordination des activités pédagogiques du programme ou de la discipline sous sa responsabilité.
  - a) Il représente son équipe programme au sein du comité des chefs d'équipe ;
  - b) Il participe aux réunions du comité pédagogique à titre de délégué du comité des chefs d'équipe, à la demande de la direction ou du comité des chefs d'équipe ;
  - c) Il collabore à la planification des journées pédagogiques et autres activités pédagogiques ;
  - d) Il coordonne les rencontres et travaux d'équipe de son programme ou de sa discipline, notamment lors des périodes de disponibilité au programme ;
  - e) Il anime les rencontres d'équipes programme et s'assure que soit produit un compte-rendu des réunions hebdomadaires des équipes programme ;
  - f) En collaboration étroite avec l'équipe programme et la direction de son programme, il prépare un projet de plan d'action annuel à soumettre à la direction des études ;
  - g) Il participe aux travaux de révision d'un programme, au développement d'un nouveau programme ou à l'évaluation d'un programme, en consultation étroite avec son équipe programme.
- B. Il reçoit de la part des personnes enseignantes temps plein et régulières de son équipe leurs préférences quant à leurs choix de cours et prépare une proposition d'attribution des cours et de répartition des tâches d'enseignement (CI).
  - a) Il reçoit de la part des personnes enseignantes temps plein et régulières le formulaire de choix de cours ;
  - b) Il prépare, en collaboration avec les personnes enseignantes, un projet de répartition des tâches d'enseignement qu'il présente à la direction de programme.
- C. Il peut faire des recommandations sur la planification des heures de recherche et développement pour le programme ou la discipline sous sa responsabilité.
  - a) Il discute avec l'équipe programme des besoins de son programme ou de sa discipline en fonction des suggestions exprimées et des priorités

- institutionnelles en vue d'orienter les personnes enseignantes sur leur choix d'activités;
- b) Il analyse avec la direction de son programme les activités de recherche et développement proposées au regard des besoins institutionnels et des intérêts et compétences des personnes enseignantes ;
  - c) Il peut déléguer, avec l'approbation de la direction, certaines tâches du chef d'équipe aux personnes enseignantes consentantes de son programme ou de sa discipline. Ces tâches seront alors intégrées à la R et D de ces personnes enseignantes.
- D. Il porte assistance, sur le plan technique et pédagogique, à toutes les personnes enseignantes de son équipe programme, notamment en participant à l'insertion professionnelle des nouvelles personnes enseignantes.
- a) Il peut assurer du mentorat auprès des nouvelles personnes enseignantes ;
  - b) Il suggère aux enseignants qui en ont besoin les diverses ressources disponibles sur l'intranet, par courriel ou lors des rencontres d'équipe programme ;
  - c) Il réfère les personnes enseignantes et les situations qu'il n'est pas en mesure de traiter aux coordonnateurs au soutien pédagogique.
- E. Il collabore à la vérification de la conformité des plans de cours et des calendriers des activités communes aux normes et standards établis par le Collège.
- a) Il participe, avec la direction de son programme, à la planification de la rédaction des plans de cours et informe régulièrement son équipe programme de l'état de la situation à l'aide du répertoire approprié ;
  - b) Il suggère aux personnes enseignantes qui en ont besoin les diverses ressources disponibles sur l'intranet, par courriel ou lors des rencontres d'équipe programme ;
  - c) Il réfère les situations qu'il n'est pas en mesure de traiter aux coordonnateurs au soutien pédagogique ou à la direction de son programme, selon les besoins.
- F. Il veille à l'application des méthodes pédagogiques et des modes d'évaluation prévus au plan de cours du programme ou de la discipline sous sa responsabilité.
- a) Il contribue au respect de la PIEA dans la pratique et au travers des documents du programme ou de la discipline sous sa responsabilité ;
  - b) Il suggère aux personnes enseignantes qui en ont besoin les diverses ressources disponibles sur l'intranet, par courriel ou lors des rencontres d'équipe programme.

- G. Il reçoit l'ensemble des outils d'évaluation finale et collabore à la vérification de leur conformité au plan de cours ainsi qu'à la PIEA.
  - a) Il reçoit les outils d'évaluation finale des personnes enseignantes de son équipe, au moment prescrit par la Direction des études;
  - b) Il vérifie, soutenu par l'équipe des personnes enseignantes, la conformité des outils d'évaluation finale aux objectifs et aux normes de réussite;
  - c) Il réfère les personnes enseignantes, au besoin, aux coordonnateurs au soutien pédagogique pour assurer la conformité des outils d'évaluation finale;
  - d) Il réfère les situations qu'il n'est pas en mesure de traiter à la direction de son programme.
  
- H. Il collabore à la révision des notes demandées par les étudiants.
  - a) Il collabore à la révision des notes, à l'exception des révisions qui concernent ses propres étudiants;
  - b) Il collabore à la révision de la PIEA, en consultant son équipe programme.

**18-6.03** Après entente avec la direction de programme et son équipe programme, certaines activités réalisées par le chef d'équipe peuvent être partagées, en tout ou en partie, avec d'autres membres de l'équipe :

- a) Confirmer la liste des livres obligatoires;
- b) Participer à la révision de notes, selon la PIEA;
- c) Mentorat, selon les dispositions de la présente convention collective;
- d) Révision des outils d'évaluation finale;
- e) Évaluation et révision de programme;
- f) Le chef d'équipe peut s'il le désire, après entente avec la direction de son programme, inclure les activités précédentes dans sa charge de recherche et développement régulière, si ses heures de R et D réservées aux fonctions de chef d'équipe sont insuffisantes.

#### **18-6.04 CHARGE DU CHEF D'ÉQUIPE**

- A. Annuellement, le 15 février, le Collège détermine le nombre de chefs d'équipe selon ses besoins, pour assurer le bon fonctionnement pédagogique des programmes, et identifie la ou les disciplines qui seront sous la responsabilité de chaque chef d'équipe pour l'année d'engagement suivante.
  
- B. Chaque chef d'équipe est libéré à raison de trois (3) heures par semaine au minimum

aux fins de préparation et de participation aux rencontres avec la direction de programme et le comité des chefs d'équipe.

- C. De plus, soixante-cinq (65) heures de recherche et développement sont dédiées aux tâches du chef d'équipe.

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

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

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

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

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

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

- E. Si le chef d'équipe est un temps plein ou un temps régulier et advenant le cas qu'il effectue plus d'heures de travail que le nombre prévu, après entente avec son supérieur, ce surplus d'heures lui sera crédité sur les heures de R et D de l'année en cours.
- F. Si le chef d'équipe est une personne chargée de cours, le Collège lui fera un contrat pour le nombre d'heures établi dans le calcul prévu au présent article, ces heures lui seront rémunérées au taux horaire de R et D. Après entente avec le Collège, si le nombre d'heures de chef d'équipe est dépassé, elles lui seront rémunérées au même taux.

- G. Après entente entre la direction de programme et le chef d'équipe, une partie des heures restantes de R et D, n'excédant pas vingt-cinq (25) heures, peuvent également être allouées à d'autres activités ponctuelles et exclusives au chef d'équipe.

#### **18-6.05 DURÉE DU MANDAT DE CHEF D'ÉQUIPE**

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

#### **18-6.06 DÉSIGNATION DU CHEF D'ÉQUIPE**

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

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

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

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

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

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

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

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

concerné.

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

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

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



## **ARTICLE 19 — PROCÉDURE D’AFFECTATION DES COURS**

### **19-1.00 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **19-1.01**

- A. L’attribution des cours disponibles se fait entre les personnes enseignantes, en respectant les critères selon l’ordre suivant : le champ de compétences (2-1.04), le statut, l’ancienneté et la compétence dans la langue d’enseignement.
- B. La personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière, comble sa tâche en favorisant :
  - a) dans un premier temps son programme d’origine;
  - b) avec les cours des autres programmes, ceux-ci inclus dans les disciplines de son programme et pour lesquels il est reconnu compétent;
  - c) les cours provenant de disciplines rattachées à d’autres programmes et pour lesquels il est reconnu compétent, après que les personnes enseignantes à temps plein et les personnes enseignantes régulières desdits programmes aient comblé leur charge.

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

**19-1.03** La personne chargée de cours peut refuser un contrat, au plus tard au moment de la confirmation de l’attribution des cours sans perte de droits prévus à la présente convention.

**19-1.04** Dans le cadre de la conciliation famille/travail, le Collège pourrait accorder, exceptionnellement et dans la mesure du possible, une demande d’aménagement. Dans ce cas, une entente doit être faite entre la personne enseignante et le Collège pour l’aménagement de l’horaire famille/travail. Cette entente doit par la suite être confirmée par le Syndicat.

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

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

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

#### **19-2.02 PERSONNES ENSEIGNANTES À TEMPS PLEIN OU PERSONNES ENSEIGNANTES RÉGULIÈRES**

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

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

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

- D. Lorsque des cours deviennent disponibles, le Collège peut, à tout moment, proposer à la personne enseignante à temps plein ou à la personne enseignante régulière une modification de son attribution de cours en respect des critères prévus à la clause 19-1.01. Toute modification devient officielle après entente entre la personne

enseignante et le Collège. Les cours ainsi libérés seront de nouveau attribués conformément à la clause 19-2.06.

### **19-2.03 PERSONNES CHARGÉES DE COURS**

- A. Au plus tard sept (7) jours de calendrier suivant la publication de la liste de cours confirmés, la personne chargée de cours fait part au Collège de son choix de cours en indiquant le nombre d'heures hebdomadaires maximales pour lequel la personne enseignante est disponible. La personne enseignante indique aussi si elle a des contraintes horaires au courant de la semaine de calendrier. Les contraintes exprimées par la personne chargée de cours peuvent limiter le nombre d'heures d'enseignement, si de telles contraintes empêchent le Collège de lui accorder les affectations demandées.

De plus, la personne enseignante indique l'ensemble des cours offerts dans les disciplines pour lesquels elle détient les compétences requises reconnues par le Collège, et ce, par ordre de préférence.

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

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

- B. La personne chargée de cours ne peut se voir attribuer plus de vingt - quatre (24) périodes d'enseignement par semaine.

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

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

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

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

Les charges de cyber-enseignement (cours hybrides) offertes à LCI LX inc. (LCI<sup>LX</sup>) sont affichées telles que décrites dans le processus d'affectation en 19-1.01 A) et B) et en 19-2.01.

Les personnes enseignantes peuvent inclure ces tâches lors de la transmission de leur choix de cours au moment prévu s'ils possèdent la discipline LCI<sup>LX</sup>, en vertu des modalités convenues à la Lettre d'entente encadrant la priorité d'attribution des cours offerts à LCI LX inc. (LCI<sup>LX</sup>). Il est entendu que le Collège n'a aucune obligation d'offrir la formation pertinente à l'acquisition de cette discipline.

Ces charges sont offertes en priorité aux personnes enseignantes du Collège LaSalle détenant la discipline LCI<sup>LX</sup>.

## CLASSEMENT, RÉMUNÉRATION ET RETRAITE

### ARTICLE 20 — CLASSEMENT ET RÉMUNÉRATION

#### 20-1.00 CALCUL DE LA SCOLARITÉ

20-1.01 La scolarité d'une personne enseignante est évaluée conformément aux règles et dispositions du Manuel d'évaluation de la scolarité en vigueur du Ministère.

20-1.02 Le classement définitif d'une nouvelle personne enseignante est déterminé par sa scolarité et son expérience, le ou avant le 15 octobre pour la session d'automne, le ou avant le 1<sup>er</sup> mars pour la session d'hiver et le ou avant le 15 juin, pour la session d'été.

20-1.03 Toute personne enseignante nouvellement engagée doit produire tous les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.), à son expérience d'enseignement et à son expérience professionnelle ou industrielle effective. La personne enseignante produit également l'attestation officielle de scolarité émise par un autre établissement d'enseignement conformément au Manuel d'évaluation de la scolarité, le cas échéant. Le Collège fait copie des documents pertinents.

20-1.04 Dès l'embauche, le Collège procède au classement provisoire des personnes enseignantes mentionné à la clause 20-1.01 en prenant les moyens nécessaires pour établir la catégorie (scolarité). Si le cas présenté par la personne enseignante n'est pas prévu dans ledit manuel, le Collège procédera par analogie.

Toutefois, aux fins de reconnaissance et d'évaluation de la scolarité, il incombe au Collège d'initier une demande de « qualification particulière » auprès de la ou du Ministre pour des compétences acquises autrement que par des études reconnues par le Ministère.

#### 20-1.05

- A. Si la personne enseignante est en désaccord avec l'évaluation du classement définitif faite par le Collège, celui-ci commence à le rémunérer selon cette évaluation. À la demande de la personne enseignante, le Collège transmet son dossier complet au comité de relations de travail (CRT), incluant le relevé détaillé présentant la scolarité reconnue (années et fractions d'années) au sens du Manuel. Cette transmission de dossiers doit se faire dans les meilleurs délais possibles, mais au plus tard quinze (15) jours après la demande écrite de la personne enseignante.
- B. Advenant que les parties ne s'entendent pas sur le dossier d'évaluation du classement porté au CRT, le dossier de la personne enseignante, sur demande du syndicat, est

référé par le Collège au service d'analyse de dossiers et d'évaluation de la scolarité, offert par la Fédération des établissements d'enseignement privés (CADRE (FEEP)) et ce, aux frais du Collège.

Nonobstant le paragraphe précédent, si la décision portant sur l'évaluation du classement effectuée par le Collège sur le dossier de la personne enseignante n'est pas revue à la hausse (années et fractions d'années) par le service CADRE (FEEP), le Syndicat rembourse alors la moitié des frais encourus par le Collège, facturés pour ce service dans ce dossier.

- C. Lorsqu'une décision du Collège ou résultant du CRT ou du service CADRE-FEEP modifie le classement de la personne enseignante à la hausse, le Collège reconnaît et rémunère rétroactivement la personne enseignante selon la nouvelle évaluation, à compter du début de la session. Une telle décision de modification ne peut être qu'à la hausse.

**20-1.06** Dans le cas où le classement d'une personne enseignante a déjà fait l'objet d'une attestation officielle de scolarité auprès d'un autre établissement d'enseignement, le nombre total d'années de scolarité indiqué à cette attestation détermine le classement minimal au Collège.

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

La catégorie (scolarité) de toute personne enseignante sera déterminée de la façon suivante :

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

La présente clause sert au classement définitif. Le classement définitif est basé sur toute la

scolarité de la personne enseignante reconnue en application du Manuel d'évaluation de la scolarité.

#### **20-1.08 RECLASSEMENT**

La personne enseignante qui acquiert de la scolarité additionnelle est reclassée, soit au 1<sup>er</sup> septembre, soit au 1<sup>er</sup> février, selon qu'elle termine ses études avant l'une ou l'autre de ces dates.

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

La personne enseignante qui veut être reclassée pour la session d'hiver doit fournir au Collège, au plus tard le 31 mars de cette année et session, les documents prévus à la clause 20-1.03 ou, à défaut, une copie de la demande de ces documents adressée par l'enseignant à l'institution qui doit les émettre.

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

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

Malgré le paragraphe précédent, le Collège traite la demande de reclassement définitive, le plus rapidement possible et au plus tard, dans les quarante-cinq (45) jours de la réception de la demande.

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

- A. Au début des cours de la session d'automne de l'année scolaire en cours :
  - a) si au début de ladite session, la personne enseignante avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité;
  - b) si elle a fourni avant le 31 octobre de l'année scolaire en cours, les documents requis;

- B. Au début des cours de la session d'hiver de l'année scolaire en cours :
- a) si au début de ladite session, la personne enseignante avait complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité ;
  - b) si elle a fourni, après le 31 octobre de l'année scolaire en cours, mais avant le 10 mars de l'année scolaire en cours, les documents requis.

**20-1.12** Conformément aux dispositions de l'annexe VIII, un diplôme de maîtrise est reconnu aux fins de la rémunération s'il est acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat de la personne enseignante.

Malgré le paragraphe précédent, le diplôme de maîtrise est automatiquement reconnu aux fins de la rémunération s'il est acquis en andragogie, psychologie ou pédagogie.

**20-1.13** La rémunération obtenue en vertu du classement ou du reclassement d'une personne enseignante au Collège en vertu de l'article 20, s'applique dans tous les cours enseignés par la personne enseignante au Collège.

Plus précisément, la personne enseignante détenant un diplôme ou une scolarité additionnelle reconnus aux fins de rémunération ou aux fins de l'accès à l'échelon 18 de l'échelle unique de l'annexe VII, qui change de discipline ou de programme, maintient son droit à une rémunération basée sur une telle reconnaissance, et ce, pour tous les cours enseignés.

## **20-2.00** CALCUL DE L'EXPÉRIENCE

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

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

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

Si une personne enseignante avait enseigné moins d'heures, ces heures seront alors prises en considération au prorata.



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

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

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

En aucun cas, une personne chargée de cours ou remplaçante ne peut accumuler en vertu de ce qui précède, plus d'une année d'expérience durant une même année d'engagement.

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

- A. Chacune des sept (7) années d'expérience professionnelle ou industrielle dans un domaine autre que l'enseignement, mais pertinente et reliée directement à sa ou ses disciplines, ainsi que, et par la suite, chaque tranche de deux années supplémentaires qui seront considérées comme l'équivalent d'une année d'expérience au sens de la présente convention collective.
- B. Seul un nombre entier est accepté comme total dans le calcul des années d'expérience. La fraction d'année en excédent n'est donc pas considérée.
- C. Une seule année d'expérience au maximum peut être cumulée durant une période de douze (12) mois, même si durant cette période la personne enseignante a cumulé et de l'expérience professionnelle ou industrielle et des heures d'enseignement qui rendraient son total cumulatif supérieur à une année d'expérience au sens de la présente convention collective.
- D. Le calcul de chaque année d'expérience à plein temps professionnelle ou industrielle pertinente ne peut donc s'accumuler que de la façon suivante :

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

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

b) s'il s'agit de travail à temps complet discontinu :

- douze (12) mois = une (1) année;
- cinquante-deux (52) semaines = une (1) année.

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

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

- trente-neuf (39) semaines = neuf (9) mois;
- vingt-six (26) semaines = six (6) mois;
- treize (13) semaines = trois (3) mois;
- quatre (4) semaines = un (1) mois;
- vingt et un (21) jours ouvrables = un (1) mois;
- huit (8) heures = une (1) journée.

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

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

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

## **20-3.00 SALAIRES**

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

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

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

- a) nom, prénom;
- b) date et période de paie;
- c) salaire régulier brut;
- d) rémunération additionnelle;

- e) remplacement;
- f) prime, s'il y a lieu;
- g) détail des déductions;
- h) paie nette;
- i) numéro de l'employé;
- j) gains et déductions cumulés;
- k) congés de maladie accumulés.

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

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

#### **20-4.00** CLAUSE REMORQUE

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

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

Date	Application
20 août 2020	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est majoré de deux pour cent (2,00 %)
31 mai 2021	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est maintenu sans majoration autre que le versement complet de la rémunération additionnelle (tableau C) prévue du secteur collégial public pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020
23 août 2021	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est majoré de deux pour cent (2,00 %)
31 mai 2022	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est maintenu sans majoration autre que le versement complet de la rémunération additionnelle (tableau C) prévue du secteur collégial public pour la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

22 août 2022	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est majoré de deux pour cent (2,00 %)
21 août 2023	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est majoré selon les rémunérations additionnelles et les ajustements à la rémunération prévus à la convention du secteur collégial public, avec effet le 21 août 2023.
19 août 2024	Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur est majoré selon les rémunérations additionnelles et les ajustements à la rémunération prévus à la convention du secteur collégial public, avec effet le 19 août 2024.

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

#### **20-4.01 RÉTROACTIVITÉ SALARIALE**

Le Collège verse aux personnes enseignantes en poste lors de la signature de la convention collective, toutes les sommes obtenues en application de la clause remorque prévue à la clause 20-4.00 et ce, rétroactivement aux dates convenues à cette disposition.

La rétroactivité salariale convenue en application de la clause remorque 20-4.00, en lien avec la clause 20-5.00 et les annexes VIII (Tableau A) et IX (Tableau B et Tableau C) relatives à la rémunération, est versée sous la forme d'un montant forfaitaire, ne portant aucun intérêt.

Le paiement de ce montant forfaitaire s'effectue en deux (2) versements. Le premier est versé au plus tard à la fin novembre 2022 et le second est versé au plus tard à la fin mars 2023.

Le paiement de ce montant forfaitaire s'accompagne d'un relevé de paiement à chaque personne enseignante, permettant de distinguer le détail (la ventilation) des sommes versées.

L'Employeur fournit également au Syndicat, lors d'un CRT suivant la signature de la convention collective, une liste des personnes enseignantes visées par l'application de la présente clause, avec les montants forfaitaires globaux et ventilés, versés à chacune d'entre elles.

#### **20-5.00 TAUX HORAIRES ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

Les taux horaires des personnes chargées de cours et les échelles de traitement des personnes enseignantes à temps plein et régulières sont annexés à la présente convention.

## 20-5.01 PERSONNES ENSEIGNANTES TEMPS PLEIN OU RÉGULIÈRE

- A. Toute personne enseignante temps plein ou régulière est intégrée dans l'échelle unique. La personne enseignante se voit attribuer l'échelon selon son expérience et augmenté de la façon suivante :
- 2 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans
  - 4 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans
  - 6 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans
- B. Malgré le paragraphe A, l'échelon 18 est accessible uniquement aux enseignants à temps plein ou régulier détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

Une fois atteint, l'échelon 18 est applicable pour tous les cours enseignés au Collège par la personne enseignante.

## 20-5.02 PERSONNES CHARGÉES DE COURS

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

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

## **ARTICLE 21 — MODALITÉS D'APPLICATION DES PROGRAMMES DE RETRAITE**

### **21-1.00 RÉGIME DE RETRAITE**

#### **21-1.01 RREGOP**

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

#### **21-1.02 PRISE DE LA RETRAITE**

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

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

### **21-2.00 PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE**

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

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

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

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

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

#### **21-2.04 PÉRIODE COUVERTE ET PRISE DE LA RETRAITE**

Le programme s'applique à la personne enseignante pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois. À la fin de cette période, la personne enseignante prend sa retraite.

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

#### **21-2.05 DISPONIBILITÉ ET CHARGE D'ENSEIGNEMENT**

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

La charge d'enseignement que doit accepter cette personne enseignante est celle d'une personne enseignante à temps plein ou d'une personne enseignante régulière et elle est établie à l'aide de la formule de la CI. Dans ce cas, le L de la CI est égal à la fraction de disponibilité dont la personne enseignante est dégagée.

#### **21-2.06 DROITS ET AVANTAGES**

Pendant la durée du programme, la personne enseignante est rémunérée en fonction du pourcentage de disponibilité prévu à la clause 21-2.05 par rapport au salaire de la personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière.

La personne enseignante continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ne participait pas au programme.

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

Est crédité à la personne enseignante, aux fins d'admissibilité à la retraite, le service auquel elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu du programme. Il en est de même aux fins

du calcul de sa rente de retraite.

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

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

Lorsqu'une invalidité survient durant le programme, la personne enseignante est exonérée de ses cotisations au régime de retraite.

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

## **21-2.07 CESSATION DE L'ENTENTE**

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

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

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

## **21-3.00 PROGRAMME DE RETRAITE GRADUELLE**

**21-3.01** Le programme de retraite graduelle de Retraite Québec permet à la personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière qui participe au régime de retraite actuellement en vigueur (RREGOP) de réduire la disponibilité qu'elle fournit conformément à l'article 14-6.05, et peut débuter à la plus tardive des dates suivantes, soit à compter du



65<sup>e</sup> anniversaire soit à la date de retour au travail.

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

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

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

### **21-3.03 PÉRIODE COUVERTE ET PRISE DE LA RETRAITE**

Le programme s'applique à partir du 65<sup>e</sup> anniversaire de la personne enseignante et prend fin le 31 décembre de l'année où elle atteindra l'âge de 69 ans.

À la fin de cette période, la personne enseignante prend sa retraite.

### **21-3.04 DISPONIBILITÉ ET CHARGE D'ENSEIGNEMENT**

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

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

### **21-3.05 DROITS ET AVANTAGES**

Pendant la durée du programme, la personne enseignante est rémunérée en fonction du pourcentage prévu à l'article 14-8.01 par rapport au salaire de la personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière. Cependant, le total annuel de la rente et du salaire ne peut dépasser le salaire de référence, soit le salaire annuel de base en vigueur le jour précédent l'entrée en vigueur de l'entente.

La personne enseignante continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ne participait pas au programme.

Conformément à la clause 16-4.00, la personne enseignante qui a accumulé une banque de jours de congés de maladie peut utiliser dans le cadre du programme l'équivalent des

jours de congés de maladie à son crédit pour le dispenser, totalement ou partiellement, de la charge d'enseignement annuelle et de la disponibilité prévues à 21-2.05.

Durant le programme, la personne enseignante ne verse plus les cotisations au régime de retraite.

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

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

#### **21-3.06 CESSATION DE L'ENTENTE**

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

**21-3.07** Sous réserve des stipulations de la présente entente, la personne enseignante qui se prévaut du programme de retraite graduelle est régie par les dispositions de la convention collective qui s'appliquent à la personne enseignante au prorata.

## AUTRES DISPOSITIONS

### ARTICLE 22 – APPRÉCIATION ÉTUDIANTE

#### 22-1.00 APPRÉCIATION FORMATIVE

L'appréciation de l'enseignement par les étudiants s'inscrit essentiellement dans une perspective formative, selon les principes suivants :

- A. L'appréciation étudiante se réalise dans un esprit de reconnaissance de la contribution de la personne enseignante dans la qualité de l'éducation offerte par le Collège et d'appréciation des services rendus par la personne enseignante. Elle se tient dans un cadre de soutien et de collaboration avec la personne enseignante.
- B. L'appréciation étudiante peut également constituer l'un des divers outils permettant de procéder à l'évaluation formative et administrative de la nouvelle personne enseignante au Collège, avant l'acquisition de sa permanence, suivant les dispositions prévues à l'article 11-11.00.
- C. L'appréciation étudiante se tient une seule fois par cours et par session dans le cas de la personne enseignante non permanente. Dans le cas de la personne enseignante permanente, l'appréciation se tient une seule fois lors de quatre (4) cours différents, lorsqu'applicable, répartie sur deux sessions, tous les deux (2) ans.

Si elle le désire et à sa demande, toute personne enseignante permanente peut également bénéficier de la rétroaction fournie par l'appréciation étudiante, en fin de session, pour chacun de ses cours. Elle doit en faire la demande, en temps opportun, auprès de la direction. La personne enseignante est libre d'en faire l'analyse et d'en tirer les conclusions qui lui seront les plus utiles.

- D. L'appréciation est remplie anonymement par les étudiants, afin que la personne enseignante puisse identifier les aspects pouvant lui permettre d'améliorer sa pratique, incluant l'appui pédagogique dont elle a besoin, le cas échéant, et plus généralement, ses besoins en perfectionnement.
- E. En aucun cas l'appréciation étudiante ne peut servir de base à une mesure administrative à l'endroit d'une personne enseignante permanente ou non permanente.

#### 22-2.00 DONNÉES ET RÉSULTATS

- A. La collecte des données et la méthode employée pour les compiler sont convenues par le Collège et le Syndicat et ne peuvent être révisées sans l'accord écrit des parties.

- B. L'administration du Collège administre le questionnaire, pour ensuite le compiler.
- C. Au plus tard cinq jours ouvrables après la date limite pour produire l'appréciation étudiante, le Collège transmet à la nouvelle personne enseignante tous les résultats compilés par logiciel informatique incluant les commentaires des étudiants.
- D. Dans le cas de la personne enseignante permanente, les résultats compilés par logiciel informatique incluant les commentaires des étudiants lui sont transmis. Une fois tous les quatre (4) ans, les résultats de la session en cours sont transmis à la direction du programme.
- E. Dans le cas de la personne enseignante non permanente, toute copie des questionnaires, données, commentaires et résultats de l'appréciation étudiante est détruite après l'acquisition de la permanence.

## ARTICLE 23 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

### 23-1.00 DROIT D'AUTEUR

Le Collège reconnaît que l'auteur d'une œuvre est le propriétaire du droit exclusif de reproduire son œuvre ou une partie importante de celle-ci, sous une forme quelconque, de la présenter en public, de la publier, de permettre l'un des actes ci-dessus énumérés ainsi que tous les droits y afférents, et que les redevances sur cette œuvre lui appartiennent, le tout tel que défini par la Loi fédérale sur le droit d'auteur et la Loi sur la modernisation du droit d'auteur de 2012.

En cas d'insatisfaction ou de désaccord de l'une ou l'autre partie, relativement à l'attribution du statut d'auteur sur une œuvre ou à la gestion des droits d'auteur et droits qu'il a cédés ou concédés au Collège, la question est soumise à la médiation. Tel médiateur est choisi par consensus entre le Collège et le Syndicat. En cas d'échec de la médiation, le litige est soumis au tribunal compétent.

### 23-2.00 CONSENTEMENT

**23-2.01** La personne enseignante accorde au Collège le droit non exclusif et non révocable d'imprimer, de reproduire et de numériser l'œuvre produite dans le cadre de ses tâches d'enseignement, ou une partie importante de celle-ci, pour ses besoins d'enseignement tant que l'œuvre sera utilisée dans les cours et les programmes du Collège.

**23-2.02** La publication, la reproduction, l'enregistrement, la photographie, le visionnement, la diffusion ou la retransmission d'une œuvre ou une partie importante de celle-ci ne peuvent être effectués par le Collège pour d'autres fins sans le consentement écrit de l'auteur.

**23-2.03** En aucun cas le matériel enregistré ne peut être utilisé pour évaluer une personne enseignante ou une personne chargée de cours ni pour faire du mentorat ou former un enseignant ou une personne chargée de cours.

### 23-3.00 COMPENSATION

**23-3.01** En aucun cas, le présent article ne peut être interprété comme permettant à une personne enseignante d'exiger des redevances pour l'utilisation d'une œuvre produite dans le cadre de sa tâche, telle que décrite à l'article 17, incluant les plans de cours, les notes ou les cahiers de cours, de stages, d'ateliers ou de laboratoires et les examens, y compris sous forme audiovisuelle ou informatisée, produite à l'intention des étudiants en

situation d'apprentissage.

**23-3.02** Cependant, tout usage promotionnel ou autre de l'œuvre d'une personne enseignante, non prévu à la tâche de la personne enseignante dans la présente convention collective, doit faire l'objet d'un accord écrit entre le Collège, la personne enseignante et le Syndicat concernant les droits et obligations des parties quant à la mention du nom de l'auteur et à la rémunération qui sera versée à la personne enseignante à titre d'auteur.

**23-4.00 DÉCLARATION**

La personne enseignante désirant utiliser à des fins pédagogiques dans l'exercice de sa tâche une œuvre dont elle est l'auteur et réalisée à l'extérieur du cadre de ses tâches d'enseignement au Collège, doit en informer par écrit sa direction de programme.

## ARTICLE 24 — RESPONSABILITÉ CIVILE

**24-1.00** Le Collège s'engage à protéger la personne enseignante dès que la responsabilité civile de cette dernière est mise en cause par le fait de l'exercice normal de personne enseignante.

**24-1.01** Dans la mesure où la personne enseignante ainsi mis en cause aura agi conformément aux règlements pertinents édictés par le Collège, ce dernier s'engage alors à prendre fait et cause pour la personne enseignante et convient de n'exercer contre cette personne enseignante aucune réclamation.

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

**24-1.02** Toutefois, le présent article ne s'applique pas si la personne enseignante concernée a commis une faute grave ou a fait preuve de négligence professionnelle sérieuse dans l'exercice de ses fonctions ou est reconnue coupable par le tribunal d'avoir commis un acte criminel.

## ARTICLE 25 — CESSION OU MODIFICATIONS DES STRUCTURES DU COLLÈGE

### 25-1.00 ÉTUDES ET DISCUSSIONS PRÉALABLES EN CRT

Toute cession, tout transfert ou toute modification de structure d'enseignement entraînant la disparition du programme collégial, ou de niveau DEP ou de la formation en ligne, ainsi que tous les problèmes que cette cession, ce transfert ou cette modification peuvent entraîner pour les personnes enseignantes ainsi que pour le Collège lui-même sont obligatoirement étudiés et discutés au Comité des relations du travail, au moins quatre (4) mois avant la signature de tout accord ou quatre (4) mois avant que les nouvelles dispositions ne prennent effet, selon la première éventualité. Le Comité des relations du travail doit alors recommander des mesures propres à régler ces problèmes, en tenant compte des circonstances.



## ARTICLE 26 — DURÉE ET AUTRES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION

**26-1.00** La convention collective entre en vigueur le 29 novembre 2022 et se termine le 23 août 2025.

Cependant les parties peuvent s'entendre pour modifier en tout ou en partie la convention collective. Telle modification entrera en vigueur au moment de sa signature par les parties.

La convention collective continue de s'appliquer jusqu'au renouvellement de la prochaine convention collective.

**26.2.00** Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 29<sup>e</sup> JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE DE L'AN 2022.

Pour  
LE COLLÈGE LASALLE :

Pour  
LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES  
ENSEIGNANTS DU COLLÈGE LASALLE - CSN :

---

---

---

---

---

---

---

---

## ANNEXE I RELATIVE AUX PROGRAMMES DE DEP

### LETTRE D'ENTENTE ENTRE

LE COLLÈGE LASALLE INC.  
(ci-après désigné l'Employeur)

ET

LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU COLLÈGE LASALLE - CSN  
(ci-après désigné le Syndicat)

ATTENDU QUE les conditions de travail des personnes enseignantes du programme menant au Diplôme d'études professionnelles (DEP) en Cuisine sont sensiblement les mêmes que celles des autres personnes enseignantes du Collège LaSalle;

ATTENDU QUE la nature du programme de DEP implique certaines conditions de travail spécifiques aux personnes enseignantes de ce programme;

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. En considération des présentes, les parties conviennent de négocier et de signer une lettre d'entente, dans les trois (3) mois suivant la signature des présentes, portant sur les conditions de travail spécifiques des personnes enseignantes du programme de DEP;
3. Les parties conviennent qu'une fois signée, la lettre d'entente mentionnée au paragraphe qui précède sera déposée au Ministère du travail et annexée à la convention collective des personnes enseignantes du Collège LaSalle 2022-2025.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, ce 29 novembre 2022.

Pour  
LE COLLÈGE LASALLE :

Pour  
LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES  
ENSEIGNANTS DU COLLÈGE LASALLE - CSN :

---

---

---

---

---

---

---

---

## ANNEXE II RELATIVE AUX PROGRAMMES D'ENSEIGNEMENT

Les listes suivantes incluent tous les programmes au permis, qu'ils soient ouverts ou non à la session d'automne.

### Programmes DEC

Numéro de programme	Nom du programme	École d'appartenance
420B0	Techniques de l'informatique	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
571A0	Design de mode	École internationale de mode, arts et design
571C0	Commercialisation de la mode	École internationale de mode, arts et design
410D0	Gestion de commerces	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
351A0	Techniques d'éducation spécialisée	École des sciences et techniques humaines (comprenant la formation générale);
300A1	Sciences humaines	École des sciences et techniques humaines (comprenant la formation générale);
430A0	Techniques de gestion hôtelière	École internationale d'hôtellerie et de tourisme
410B0	Techniques de comptabilité et de gestion	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
322A0	Techniques d'éducation à l'enfance	École des sciences et techniques humaines (comprenant la formation générale);
430B0	Gestion d'un établissement de restauration	École internationale d'hôtellerie et de tourisme
8106	Tremplin DEC	École des sciences et techniques humaines (comprenant la formation générale);
300A0	Sciences humaines	École des sciences et techniques humaines (comprenant la formation générale);
414AC	Technique de tourisme, spéc. dév et promo voyage	École internationale d'hôtellerie et de tourisme
500AF	Arts, lettres et communication - Option Arts	École internationale de mode, arts et design
500AJ	Arts, lettres et communication - Option Médias	École internationale de mode, arts et design

### Programmes AEC

Numéro de programme	Nom du programme	École d'appartenance
NTA1C	Design infographique	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
NTA1P	Design d'intérieur	École internationale de mode, arts et design
EEC24	Courtier immobilier résidentiel	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo

NTLOY	Modélisation 3D de jeux vidéo	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
NTL1H	Design de jeux et de niveaux	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
LCADO	Planification et gestion d'événements	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
NTLOV	Animation 3D pour la télévision et le cinéma	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
LEA3Q	Programmeur-analyste en Technologies de l'information	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
NWY1D	Montage vidéo	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
NTCOL	Stylisme de mode	École internationale de mode, arts et design
NTC1H	Commercialisation de la mode - Profil acheteur	École internationale de mode, arts et design
LJA1E	Gestion d'une résidence pour personnes âgées	École internationale d'hôtellerie et de tourisme
LCE6S	Adjoint administratif	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
LCA70	Gestion de commerces	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
NWY1Q	Stratégies média et publicité	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
NTA21	Design d'intérieur	École internationale de mode, arts et design
LCA5G	Logistique du transport	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
LEA99	Installation et administration des réseaux	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
NTC1T	Designer de vêtements techniques	École internationale de mode, arts et design
JEE0K	Techniques d'éducation à l'enfance	École des sciences et techniques humaines (comprenant la formation générale);
LJA17	Techniques de gestion hôtelière	École internationale d'hôtellerie et de tourisme
NTCOQ	Design de mode	École internationale de mode, arts et design
JYC0H	Planification d'événement	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
LCA71	Techniques de comptabilité et de gestion	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
LEADQ	Intelligence artificielle et apprentissage automatique	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
EJN16	Gestion des opérations et de la production	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
EQH17	Techniques de gestion hôtelière	École internationale d'hôtellerie et de tourisme
JEE0Q	Techniques de l'éducation à l'enfance	École des sciences et techniques humaines (comprenant la formation générale);
LCA5E	Commerce international (Import-Export)	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo

LCACL	Gestion de projet	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
LCACV	Comptabilité pour PME	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
LCAFP	Entrepreneuriat et repreneuriat	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
LCL1K	Agent de voyages	École internationale d'hôtellerie et de tourisme
LCL2A	Techniques de Tourisme option Développement et promot	École internationale d'hôtellerie et de tourisme
LEA00	Conception mobile et web pour les appareils mobiles	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
LEA27	Administrateur réseau CISCO	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
LEACE	Affaires électroniques	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
LEAD7	Spécialisation en intelligence d'entreprise	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
LEADR	Apprentissage automatique	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
LJA18	Gestion d'un établissement de restauration	École internationale d'hôtellerie et de tourisme
LJA1D	Gestion des services de restauration	École internationale d'hôtellerie et de tourisme
LJA1Q	Gestion de l'hébergement en hôtellerie	École internationale d'hôtellerie et de tourisme
NTA1J	Design d'intérieur	École internationale de mode, arts et design
NTA1X	Photographie créative professionnelle	École internationale de mode, arts et design
NTC1W	Commercialisation de la mode	École internationale de mode, arts et design
NTC1X	Designer de vêtements spécialisés	École internationale de mode, arts et design
NWE30	Intégration multimédia	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
NWY1X	Stratégie sur les réseaux sociaux	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
JEEOK	Techniques de l'éducation à l'enfance	École des sciences et techniques humaines (comprenant la formation générale);

### Programmes AEC (en ligne)

Numéro de programme	Nom du programme	École d'appartenance
LCE.6S	Adjoint administratif	École internationale de mode, arts et design
LCL.29	Planification et gestion d'événements	École internationale de mode, arts et design
LEA. CE	Affaires électroniques	École internationale de mode, arts et design
NTA.1P	Design d'intérieur	École internationale de mode, arts et design
NTC.1H	Commercialisation de la mode	École internationale de mode, arts et design
NTL.OY	Modélisation 3D de jeux vidéo	École internationale de mode, arts et design
NWC.OW	Design infographique	École internationale de mode, arts et design
NWE.30	Intégration multimédia	École internationale de mode, arts et design

## Programme DEP

Numéro de programme	Nom du programme	École d'appartenance
A5745	Hairdressing	École internationale de mode, arts et design
A5839	Aesthetics	École internationale de mode, arts et design
F5339	Esthétique	École internationale de mode, arts et design
5811	Professional Cooking	École internationale d'hôtellerie et de tourisme
A5824	Market-Fresh Cooking	École internationale d'hôtellerie et de tourisme
A5844	Computer Graphics	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
A5849	Hair removal	École internationale de mode, arts et design
F5245	Coiffure	École internationale de mode, arts et design
5311	Cuisine	École internationale d'hôtellerie et de tourisme
5324	Cuisine du marché	École internationale d'hôtellerie et de tourisme
F5344	Infographie	École internationale de gestion et technologies/École de VFX et jeux vidéo
5349	Épilation	École internationale de mode, arts et design

## ANNEXE III RELATIVE AU CONTRAT D'ENGAGEMENT

Le Collège LaSalle Montréal :

« # | Contrat » Date d'impression

**Retient les services de :** « XX »

**Adresse :** « XX »

**Téléphone :** « XX »

**Matricule :** « XX »

**À titre de :** « XX »

**« Statut »** « XX »

**Session :** « XX »

**Charge d'enseignement :**

a)

#Groupe	Titre du cours	No. de cours	Nbre de pér.	Date début	Date fin
#Groupe	Titre du cours	No. de cours	Nbre de pér.	Date début	Date fin

b) Nombre de périodes totales par session : « XXX »

**Salaire :**

a) Catégorie de salaire :

1) Scolarité : « XX » ans

2) Taux horaire : « XX » par période

b) Salaire initial :(session) « XXX.XX » \$

Le présent contrat est conclu conformément aux principes de la mission et des valeurs corporatives du Collège LaSalle. Il est conforme également, aux dispositions de la convention collective régissant le Collège et le Syndicat qui représente l'enseignant à son emploi.

**Durée du contrat :**

Le présent contrat couvre la période de la session « XX ».

\*Disposition particulière :

L'enseignant remplaçant(e) remplace \_\_\_\_\_  
Nom de ou des enseignant (s) remplacé (s)

Signée à Montréal, le \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Pour le Collège

\_\_\_\_\_  
L'enseignant(e)

## ANNEXE IV RELATIVE À L'ASSURANCE EMPLOI

En application de l'article 10 (2) du Règlement sur l'assurance-emploi, les parties conviennent que :

1. Aux fins exclusives de l'assurance-emploi, la personne enseignante à temps plein ou temps régulier, année, est réputée accomplir 37 heures de travail par semaine.
2. Aux fins exclusives de l'assurance-emploi, la personne enseignante à temps partiel est réputée accomplir le nombre d'heures de travail obtenu par l'application de l'alinéa 1 au prorata de son équivalent temps complet.

Toutefois, pour une personne enseignante donnée, si le résultat de l'application du paragraphe précédent est inférieur au résultat que donnerait l'application de l'alinéa 3, on applique alors pour cette personne enseignante l'alinéa 3.

3. Aux fins exclusives de l'assurance-emploi, la personne enseignante rémunérée au taux horaire est réputée accomplir 3,6 heures de travail pour chaque heure de cours rémunérée.
4. Le Collège produit le relevé d'emploi conformément à la présente entente.
5. Les parties feront toutes les démarches nécessaires auprès des autorités compétentes pour que la présente entente soit reconnue au sens de l'article 10 (2) du Règlement de l'assurance-emploi.



## ANNEXE V RELATIVE À L'ASSURANCE COLLECTIVE

- A) Cette annexe doit être lue en complément de l'article 16-10.00
- B) Le texte complet du contrat 001008-001010 entre Beneva par La Capitale et la FNEEQ - CSN est disponible sur le site de la FNEEQ, sous l'onglet Privé/Assurances collectives, à l'adresse suivante :

[https://fneeq.gc.ca/fr/assurances\\_collectives-121/](https://fneeq.gc.ca/fr/assurances_collectives-121/)

Si ce lien n'est plus actif, veuillez consulter l'exécutif syndical pour plus de détails.

- C) Veuillez noter que le contrat précité no. 001008-001010 comporte un addendum portant spécifiquement sur les personnes enseignantes du Collège LaSalle, intitulé : ANNEXE II PERSONNES ENSEIGNANTES ET PERSONNES CHARGÉES DE COURS DU COLLÈGE LASALLE.

Le contenu comporte ce qui suit :

1. La présente annexe s'applique aux personnes enseignantes et aux personnes chargées de cours du Collège LaSalle qui se joignent au présent contrat.
2. Pour les personnes enseignantes, les règles d'admissibilité et de participation prévues au contrat s'appliquent.
3. Les personnes chargées de cours sont admissibles à toutes les garanties prévues à l'entente si elles détiennent un contrat de travail prévoyant une charge minimale d'enseignement de 15 heures par semaine.

Si la personne chargée de cours devient admissible au cours de la session d'hiver, la période d'assurance s'étend du 1er février au 31 août alors que si la personne devient admissible au cours de la session d'automne, la période d'assurance s'étend du 1er septembre au 31 janvier.

4. Deux ans après leur date d'embauche, les personnes chargées de cours sont considérées comme des personnes employées permanentes au sens du contrat et les règles d'admissibilité et de participation prévues à l'article 2 – Conditions d'assurance s'appliquent dès lors.
5. Aux fins de la présente entente, l'expression « Traitement ou salaire » est définie de la façon suivante, la définition de cette expression prévue au contrat avec l'assureur ne s'appliquant pas :

« Traitement ou salaire » : Le traitement ou le salaire utilisé correspond au montant le moins élevé des deux montants suivants :

- a) Taux horaire en vigueur au début de la session, multiplié par le nombre d'heures de cours par semaine (jusqu'à concurrence d'un maximum de 24 heures), le résultat étant multiplié par 42 semaines.

b) 55 000 \$

Les bonis, les paiements pour les heures supplémentaires, les honoraires, les primes de logement et de repas, les primes d'éloignement ou tout paiement forfaitaire ne sont pas inclus dans le calcul du traitement ou du salaire.

6. Le délai de carence pour la garantie d'assurance invalidité de courte durée est de 25 jours pour les personnes visées par la présente annexe. De plus, une tarification spécifique est applicable à ces personnes.

## ANNEXE VI RELATIVE À L'ÉVALUATION DES PERSONNES ENSEIGNANTES

### A — FORMULAIRE D'AUTOÉVALUATION DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE EN VOIE D'OBTENIR SA PERMANENCE

Nom de la personne enseignante : \_\_\_\_\_

Date d'embauche : \_\_\_\_\_

Session de l'autoévaluation : \_\_\_\_\_

Instructions :

Répondez au questionnaire en fonction de votre degré d'accord. 1 étant totalement en désaccord, 3 étant neutre, 5 étant totalement en accord.

Questions	1	2	3	4	5
L'enseignement et les tâches afférentes					
1. Il m'a été facile de choisir les activités du cours.					
2. Il m'a été facile de rédiger l'évaluation finale du cours.					
3. Il m'a été facile de corriger les diverses épreuves et d'évaluer l'atteinte des compétences du cours en mesurant les critères de performance.					
4. Je me sens à l'aise avec les exigences pédagogiques du cours.					
5. Je me sens à l'aise avec la compétence attribuée au cours.					
6. Je me sens à l'aise avec le contenu du cours.					
7. Je me sens à l'aise avec la prestation de la matière.					
Commentaires :					
Engagement et communication					
8. J'entre en contact régulièrement avec mon responsable de programme.					
9. J'ai une bonne relation avec les membres de mon équipe programme.					
10. Je réponds à mes courriels Outlook en respectant le délai raisonnable de 24 heures.					
11. Je me suis coordonné avec les autres personnes enseignantes dispensant le même cours.					
12. J'ai de bonnes relations avec mes étudiants.					
13. Je suis disponible pour mes étudiants.					
14. Je suis ponctuel à mes cours.					
15. Je suis ponctuel lors des diverses rencontres et réunions.					
Commentaires :					

Mes points forts sont :

---

---

---

---

Mes points d'amélioration sont :

---

---

---

---

Autres commentaires :

---

---

---

---

Mes objectifs pour l'année prochaine :

---

---

---

---

Signature de la personne enseignante : \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

Signature du responsable de programme : \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

## ANNEXE VI RELATIVE À L'ÉVALUATION DES PERSONNES ENSEIGNANTES

### B — FICHE DE VARIABLES CONTEXTUELLES

*Pour toute évaluation de l'enseignement d'un cours-groupe, la personne enseignante peut remplir cette fiche afin de donner son point de vue sur les situations de classe. Il ou elle remet cette fiche à sa direction de programme, par messagerie électronique, qui annexe le document aux résultats de l'évaluation.*

Nom de la personne enseignante :	Session :
Numéro du cours :	Numéro du groupe :
Nombre d'étudiants inscrits au cours :	S'agit-il d'un nouveau cours au programme ?
Combien de fois avez-vous donné ce cours ?	S'il s'agit de la 1 <sup>re</sup> fois, indiquez le délai entre l'affectation à ce cours et son début :
Donnez, s'il y a lieu, les caractéristiques particulières de ce cours (progression de la matière, stratégies d'enseignement, activités pédagogiques, évaluations formatives et sommatives, niveau de complexité, modifications majeures, clientèle particulière, horaire, locaux, préalables, etc.) :	
Donnez, s'il y a lieu, les caractéristiques particulières de ce groupe d'étudiants :	
Si vous désirez partager tout autre commentaire, nous vous encourageons à l'inscrire ci-dessous :	

## ANNEXE VII RELATIVE À L'APPRÉCIATION ÉTUDIANTE

### QUESTIONNAIRE D'APPRÉCIATION DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE À L'INTENTION DE L'ÉTUDIANT

Ce questionnaire vise à recueillir l'avis des étudiants sur divers aspects de l'enseignement d'un cours, afin de permettre à la personne enseignante d'avoir les informations nécessaires à l'amélioration, au maintien ou à l'adaptation de leurs activités pédagogiques.

Nous vous demandons de bien vouloir remplir ce questionnaire en fournissant une réponse à toutes les questions. Les réponses au questionnaire sont anonymes. Les résultats seront compilés automatiquement et transmis à la personne enseignante concernée.

Ce questionnaire en trois parties compte 16 questions et doit être complété avec discrétion et le plus grand sérieux.

Nous vous remercions pour votre collaboration.

Durée approximative : 4-6 minutes

Identification

Titre du cours :	
Nom de la personne enseignante :	
Session et date :	

<b>1. Planification et organisation des cours</b>	Totalem ent en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Totalem ent en désaccord	Ne s' applique pas
1.1. Chaque séance de cours est clairement structurée.					
1.2. Le matériel utilisé (exemples : livre, notes de cours) contribue à la réussite de l'étudiant.					
1.3. Dans le cadre de la session, les étudiants sont amenés à réaliser des tâches variées.					
1.4. La personne enseignante est présente lors de ses heures de disponibilité.					
1.5. Si vous désirez partager tout autre commentaire, nous vous encourageons à l'inscrire ci-dessous :					

2. Prestation en classe	Totalelement en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Totalelement en désaccord	Ne s' applique pas
2.1. Lorsque la personne enseignante présente sa matière, il suscite l'intérêt des étudiants					
2.2. Les exemples présentés par la personne enseignante aident à comprendre la matière.					
2.3. Lorsqu'un étudiant pose une question, la personne enseignante répond de façon claire.					
2.4. Avant de poursuivre avec de la nouvelle matière, la personne enseignante s'assure de la compréhension des étudiants.					
2.5. Les activités et les exercices reliés au cours sont pertinents.					
2.6. Lors de laboratoires, d'ateliers ou de supervision de projets, l'accompagnement de la personne enseignante favorise la réussite de l'étudiant.					
2.7. La personne enseignante agit de façon respectueuse avec ses étudiants.					
2.8. Si vous désirez partager tout autre commentaire, nous vous encourageons à l'inscrire ci-dessous :					
3. Évaluation des apprentissages	Totalelement en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Totalelement en désaccord	Ne s' applique pas
3.1. Les périodes d'évaluations (examens, remises de projets) sont annoncées en début de session.					
3.2. Le poids des évaluations (examens, projets) est annoncé en début de session.					
3.3. Les tâches à effectuer lors des évaluations ou projets sont directement en lien avec les activités réalisées dans le cours.					
3.4. Les consignes (examens, projets et travaux) sont expliquées clairement par la personne enseignante.					
3.5. Suite aux évaluations, les commentaires de la personne enseignante permettent à l'étudiant de s'améliorer.					

3.6. Si vous désirez partager tout autre commentaire, nous vous encourageons à l'inscrire ci-dessous :



## ANNEXE VIII RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION

### TABLEAU A

#### PERSONNE ENSEIGNANTE À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL

Échelon <sup>1</sup>	Taux du 2020-08-20 au 2021-08-22 (\$)	Taux du 2021-08-23 au 2022-08-21 (\$)	Taux à compter du 2022-08-22 (\$)
1	44 721	45 615	46 527
2	47 709	48 663	49 636
3	50 898	51 916	52 954
4	52 025	53 066	54 127
5	53 177	54 241	55 326
6	54 354	55 441	56 550
7	55 560	56 671	57 804
8	57 923	59 081	60 263
9	60 383	61 591	62 823
10	62 950	64 209	65 493
11	66 052	67 373	68 720
12	69 348	70 735	72 150
13	72 804	74 260	75 745
14	76 434	77 963	79 522
15	80 238	81 843	83 480
16	84 243	85 928	87 647
17	88 448	90 219	92 027
18 <sup>2</sup>	89 890	91 690	93 527

- 1 La personne enseignante se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de la façon suivante :
  - 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
  - 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
  - 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans.
- 2 L'échelon 18 est accessible aux détenteurs et détentrices d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

## ANNEXE IX RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION

**TABLEAU B**

**TAUX HORAIRES DE LA PERSONNE CHARGÉE DE COURS**

Années de Scolarité	Échelon	Taux du 2020-08-20 au 2021-08-22 (\$)	Taux du 2021-08-23 au 2021-12-31 (\$)	Taux du 2022-01-01 au 2022-08-21 (\$)	Taux du 2022-08-22 au 2022-12-31 (\$)	Taux du 2023-01-01 au 2023-08-20 (\$)	Taux à compter du 2023-08-21 (\$)
19 ans et plus	1	104,37	106,46	106,46	108,59	108,59	108,59
	2			108,20	110,36	110,70	110,88
	3			109,97	112,17	112,85	113,22
	4			111,78	114,02	115,04	115,61
	5					117,28	118,05
	6						120,53
17 et 18 ans	1	84,20	85,88	90,17	91,97	91,97	95,23
	2			91,94	93,78	93,97	97,71
	3			93,74	95,61	96,02	100,26
	4			95,58	97,49	98,11	102,88
	5					100,25	105,56
	6						108,32
16 ans et moins	1	71,95	73,39	77,06	78,60	78,60	81,93
	2			79,06	80,64	80,77	84,36
	3			81,11	82,73	83,00	86,86
	4			83,22	84,88	85,29	89,44
	5					87,64	92,09
	6						94,83

1. Le mot « ans » correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

## TABLEAU C

### RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

	Temps plein et régulier	Personne chargée de cours
<b>Période</b>	602,68 \$ pour 2019-2020 <sup>1</sup>	1,15 \$/h travaillée en 2019-2020 <sup>1</sup>
100 % le 31 mai 2021	602,68 \$	1,15 \$/h travaillée
<b>Période</b>	602,68 \$ pour 2020-2021 <sup>2</sup>	1,15 \$/h travaillée en 2020-2021 <sup>2</sup>
100 % le 31 mai 2022	602,68 \$	1,15 \$/h travaillée

1. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020

La personne enseignante à temps plein ou régulier a droit à une rémunération additionnelle de six cent deux virgule soixante-huit dollars (602,68 \$) par charge annuelle complète rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020. La personne chargée de cours a droit à une rémunération additionnelle d'un virgule quinze dollars (1,15 \$) par période rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

2. Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021

La personne enseignante à temps plein ou régulière a droit à une rémunération additionnelle de six cent deux virgule soixante-huit dollars (602,68 \$) par charge annuelle complète rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021. L'enseignante ou la personne chargée de cours a droit à une rémunération additionnelle d'un virgule quinze dollars (1,15 \$) par période rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021.

Le versement rétroactif des montants de rémunération additionnelle est fait en un seul versement, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

---

## LETTRE D'ENTENTE

Intervenant entre

**Le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège LaSalle - CSN,  
ci-après désigné « le Syndicat »**

et

**Le Collège LaSalle,  
ci-après désigné « le Collège »**

Ci-après collectivement désignées comme étant les « parties »

---

### LETTRE D'ENTENTE ENCADRANT LA PRIORITÉ D'ATTRIBUTION DES COURS OFFERTS POUR LCI LX INC. (CI-APRÈS DÉSIGNÉ : « LCI<sup>LX</sup> »)

---

- ATTENDU QUE** le Syndicat est accrédité pour représenter tous les enseignants salariés au sens du *Code du travail*;
- ATTENDU QUE** les parties ont signé une nouvelle convention collective le 29 novembre 2022 (ci-après la « convention collective ») laquelle est applicable pour la période du 29 novembre 2022, jusqu'à son renouvellement;
- ATTENDU QUE** LCI<sup>LX</sup> sous-traite à l'Employeur, l'enseignement de cours en ligne hybrides faisant partie de son offre de cours
- ATTENDU QUE** les cours hybrides sous-traités au Collège LaSalle par LCI LX sont attribués en priorité aux personnes enseignantes du Collège LaSalle détenant la discipline LCI LX, par l'Employeur;
- ATTENDU QUE** certaines personnes enseignantes salariées membres de l'accréditation du Syndicat sont déjà affectées à l'exécution ou l'enseignement de ces mêmes cours;
- ATTENDU QUE** les parties souhaitent encadrer cette situation et préciser les droits des parties;

#### LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. Les parties conviennent que tous les cours hybrides des programmes en ligne de LCI<sup>LX</sup> sont rattachés à des disciplines distinctes et désignées comme LCI<sup>LX</sup>;
3. Les parties conviennent que dans un souci de clarté, la liste des cours disponibles des disciplines LCI<sup>LX</sup> pour une session déterminée est affichée dans un document distinct des cours des autres disciplines, le tout dans le respect de la procédure prévue à l'article 19-2.01;

4. Par les présentes, l'Employeur reconnaît la discipline LCI<sup>LX</sup> aux personnes enseignantes salariées suivantes :

- Armstrong, Jenny Lynn
- Barhoumi, Slim
- Belcher, Michael
- Berthiaume, Christiane
- Bertoldi, Lucia
- Caputo, Daniella
- Carismé, Pierre Nissage Junior
- Chakroun, Majdi
- Chebli, Riad
- Chourouk, Samir Abdelmajid
- Cutrona, Anna
- Dansereau, Nathalie
- Dell'Elce, Carlo
- Drolet-Giroux, May
- Dubé, Amélie
- Durante, Michael
- Fiorino, Maria
- Fournier, Monique
- Goron, Nathalie
- Guay, Joan
- Khaldi, Toufik
- Lacombe, Olivier
- Lafrance-Fugère, Mark
- Lapierre, Lucie
- Laporte, Charles
- Machico Gabriela
- Mantash, Imad
- Marineau, Steve
- O'Hara, Brian
- Ouaknine, Sean
- Parenteau, Francis
- Paul, Patrick
- Prénovost, Daniele
- Robillard, Marlene
- Saab, Nazek
- Scarapicchia, Jordana
- Senez, Diane
- Trininio Pachon, Estefania
- Wascher, Manon
- Zein, Ashraf (Philip)

5. Les parties conviennent qu'advenant le cas où une personne salariée se réclame de la discipline LCI<sup>LX</sup> pour avoir déjà enseigné un cours hybride, les parties se rencontrent afin de convenir de l'ajout du nom de cette personne au paragraphe précédent;
6. Les parties conviennent que, nonobstant l'article 11-6.01 de la convention collective, l'Employeur détermine l'octroi ou non de la discipline LCI<sup>LX</sup> à une personne enseignante qui en fait la demande à la suite de la signature des présentes, en fonction du formulaire et les documents appropriés mentionnés à l'article 11-6.01 et de ses besoins de ressources organisationnels;
7. Les parties conviennent également que les articles 11-6.04 et 11-6.05 de la convention collective ne s'appliquent pas à la détermination de l'octroi ou non de la discipline LCI<sup>LX</sup> suivant une demande présentée par une personne enseignante à l'emploi au moment de la signature des présentes. Toutefois, la personne enseignante qui se voit refuser la discipline LCI<sup>LX</sup> suite à une demande d'ajout, peut resoumettre une demande à une ou des sessions ultérieures et l'Employeur évaluera cette demande conformément au paragraphe-6 des présentes;
8. Dans le cas où une personne enseignante se voit reconnaître la discipline LCI<sup>LX</sup> suivant sa demande en vertu de la présente et de l'article 11-6.01 après la signature de la présente, la priorité accordée aux personnes enseignantes du Collège LaSalle sur les cours offerts pour LCI<sup>LX</sup>, s'applique également à cette personne enseignante;
9. Sous réserve des exceptions prévues au paragraphe 7, les personnes enseignantes du Collège LaSalle demeurent couvertes par la convention collective pour les tâches effectuées auprès de LCI<sup>LX</sup> et toutes les dispositions prévues à la convention collective leur sont applicables;
10. L'Employeur déclare et confirme au Syndicat avoir convenu avec LCI<sup>LX</sup> d'une entente en vertu de laquelle LCI<sup>LX</sup> octroi en sous-traitance à l'Employeur l'enseignement de cours de la discipline LCI<sup>LX</sup> en nombre suffisant pour permettre à l'Employeur d'offrir aux personnes enseignantes salariées mentionnées au paragraphe 4 une charge minimale équivalente à celle détenue au moment de la signature des présentes;
11. L'Employeur déclare et confirme au Syndicat avoir prévu à l'entente convenue avec LCI LX inc. que la priorité d'octroi accordée aux personnes enseignantes salariées détenant la discipline LCI<sup>LX</sup>, sur les cours offerts pour LCI<sup>LX</sup>, est en tout temps maintenue en vertu de la pratique et de la présente;
12. Les parties conviennent et reconnaissent que le processus d'affectation prévu à la convention collective s'applique aux cours offerts à LCI<sup>LX</sup>;
13. La présente lettre d'entente entre en vigueur en date de sa signature.
14. La présente lettre d'entente est déposée au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, conformément aux dispositions de l'article 72 du *Code du travail* (RLRQ, c. C-27).

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé, à Montréal, ce 29 novembre 2022.

LE COLLÈGE LASALLE :

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

---

Claude Marchand  
Président et Chef de la direction

---

Nathalie Simard  
Présidente du syndicat

---

Jean-Philippe Bastien  
COO Québec & DG délégué

---

Patrick Paul  
Vice-président du syndicat

---

**LETTRE D'ENTENTE**

Intervenant entre

**Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège LaSalle - CSN,  
ci-après désigné « le Syndicat »**

et

**Collège LaSalle,  
ci-après désigné « le Collège »**

---

**Lettre d'entente sur la  
mise à niveau de la reconnaissance de la scolarité initiale et du taux salarial unique**

---

**ATTENDU** l'interprétation divergente des parties sur la portée de certaines clauses de l'article 20 de la convention collective 2015-2020, et la détermination d'un taux de salaire unique au Collège, pour chaque personne enseignante présentant un taux de salaire différent sur certains cours;

**ATTENDU** que certaines personnes enseignantes ne se sont pas vu reconnaître la totalité de la scolarité conformément au Manuel de scolarité du Ministère, lors de leur classement initial au Collège;

**ATTENDU** que certaines personnes enseignantes se sont vu reconnaître des taux de salaire différents sur certains cours, en raison d'une scolarité supérieure reconnue pertinente et en lien avec la discipline enseignée sur un ou certains cours et d'autres non;

**ATTENDU** que certaines personnes enseignantes ont par conséquent été payées à des taux de salaire différents selon les cours enseignés, au cours d'une même session;

**ATTENDU** que le Syndicat a déposé une série de griefs individuels (18-002-E, 19-001-E, 19-002-E, 19-003-E, 19-004-E) notamment en vue de faire reconnaître la scolarité de certaines personnes enseignantes aux fins de classement initial, en vertu des règles du Manuel de scolarité du Ministère;

**ATTENDU** que les parties ont procédé à l'arbitrage de ces griefs devant Me Francine Lamy;

**ATTENDU** que la question du paiement du double taux de salaire pour certaines personnes enseignantes a également été traitée devant l'arbitre;

**ATTENDU** la sentence arbitrale rendue sur ces griefs par Me Lamy, le 24 novembre 2021;

**ATTENDU** le dispositif de cette décision mentionnant que le Collège a eu une pratique dérogatoire sur la portée des termes prévus à la convention collective;

**ATTENDU** le moyen d'estoppel invoqué par le Collège;

**ATTENDU** plus précisément les termes suivants, stipulés au dispositif de la décision :

**« [118] Pour tous ces motifs, le Tribunal :**

**DÉCLARE** que les modalités établies à l'article 20-1.00 de la



convention collective concernant la reconnaissance de la scolarité aux fins du classement initial dans les catégories de rémunération obligent l'employeur à prendre en compte toute la scolarité reconnue conformément au Manuel du Ministère ou à une attestation officielle de scolarité, sous réserve du critère posé au paragraphe 20-5.01 B pour obtenir l'échelon 18 de l'échelle applicable aux enseignants réguliers.

**ACCUEILLE** le moyen d'estoppel opposé par l'employeur aux griefs et, en conséquence, en dispose conformément à la pratique dérogatoire en cours au moment de leur dépôt.»

**ATTENDU** les échanges intervenus entre les parties suivant la réception de cette sentence arbitrale et des échanges entourant le renouvellement de la convention collective 2015-2020;

**ATTENDU** que les parties ont notamment amendé l'article 20 au cours de la négociation entourant le renouvellement de la convention collective 2015-2020 afin de s'assurer de l'évaluation de la scolarité conformément au Manuel de scolarité du Ministère lors du classement initial des personnes enseignantes;

**ATTENDU** que les parties ont également amendé la convention collective pour s'assurer que la personne enseignante détenant un diplôme ou une scolarité additionnelle reconnus aux fins de rémunération ou aux fins de l'accès à l'échelon 18 de l'échelle unique de l'annexe VII, qui change de discipline ou de programme, maintienne son droit à une rémunération basée sur une telle reconnaissance et ce, pour tous les cours enseignés au Collège;

**ATTENDU** la volonté mutuelle des parties de considérer toute la scolarité reconnue par le Manuel de scolarité du Ministère lors du classement initial des personnes enseignantes, afin de rectifier la situation pour l'avenir, tant pour les personnes enseignantes actuelles, dont le lien d'emploi est actif en date d'entrée en vigueur de la présente, que pour les personnes enseignantes à être embauchées;

**ATTENDU** la volonté mutuelle des parties de corriger rétroactivement la scolarité initiale, pour les personnes enseignantes n'ayant pas bénéficié de toute la scolarité reconnue en vertu du Manuel de scolarité, gagnant ou non, un taux moindre que celui prévu à l'échelon maximal applicable, afin de favoriser des relations de travail harmonieuses;

**ATTENDU** la volonté mutuelle des parties d'ajuster rétroactivement le taux de salaire, tant sur une évaluation conforme aux règles du Manuel de scolarité du Ministère, que sur le meilleur taux de salaire reconnu sur un cours pour une personne enseignante, et ce, pour tous les cours enseignés par cette même personne enseignante;

#### **LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. Le Collège revoit la scolarité (incluant les années et les fractions) reconnue à la personne enseignante en vertu des règles prévues au Manuel de scolarité du Ministère et, s'il existe une différence entre la scolarité initialement reconnue par le Collège et celle découlant de l'application

stricte des règles prévues au Manuel de scolarité du Ministère, il apporte les corrections requises selon les modalités prévues aux paragraphes suivants;

3. Une telle correction de scolarité initiale ne peut être qu'à la hausse et ne peut entraîner pour la personne enseignante, une diminution de la scolarité reconnue au Collège ou de son taux de salaire;
  4. Sous réserve du paragraphe 5, une telle correction de scolarité peut entraîner un ajustement rétroactif du taux de salaire de la personne enseignante au nouveau taux applicable en vertu de la convention collective, en considération de toute sa scolarité reconnue conformément aux règles du Manuel de scolarité du Ministère;
  5. L'ajustement rétroactif du taux de salaire, le cas échéant, ne peut avoir lieu que si la personne enseignante ne bénéficie pas déjà du taux de salaire maximal à son échelle, en date du 24 novembre 2021;
  6. Dans le cas où la personne enseignante détenant une scolarité additionnelle reconnue aux fins de rémunération, ou aux fins de l'accès à l'échelon 18 de l'échelle unique de l'annexe VII, n'a pas bénéficié de son droit à une rémunération basée sur une telle reconnaissance pour tous les cours enseignés au Collège, ce dernier ajuste rétroactivement le salaire de la personne enseignante pour tous les cours enseignés sur lesquels la personne enseignante a gagné un taux inférieur à son meilleur échelon salarial reconnu;
  7. L'ajustement rétroactif du taux de salaire, pour le cas prévu au paragraphe 6, ne peut être qu'à la hausse pour tous les cours enseignés par la personne enseignante, et ce, au plus haut taux de salaire reconnu à l'enseignant sur un cours;
  8. Les conditions préalables pour la révision et l'examen du dossier d'une personne enseignante pour l'obtention d'une correction de classement initial de scolarité, en vertu des termes issus de la présente, sont les suivantes :
    - a. La personne enseignante détient une attestation officielle de scolarité obtenue d'un autre établissement d'enseignement faisant état d'une scolarité supérieure à celle initialement reconnue par le Collège. Le cas échéant, le Collège reconnaît automatiquement cette scolarité;
- Ou
- b. En l'absence d'attestation officielle de scolarité obtenue d'un autre établissement d'enseignement, la personne enseignante a des motifs de croire que l'évaluation initiale de sa scolarité n'est pas conforme aux règles prévues au Manuel de scolarité du Ministère. Le cas échéant, la personne enseignante présente une demande écrite motivée au Collège et en notifie le Syndicat;

9. La correction de la scolarité issue de la présente ne concerne que la détermination et le classement initial<sup>1</sup> en vertu de la convention collective. Plus précisément, une telle correction ne tient aucunement compte de quelque concept de lien ou de pertinence avec des cours ou disciplines, à quelque égard que ce soit;
10. La personne enseignante dispose de trois (3) mois suivant l'entrée en vigueur de la présente pour présenter sa demande de révision. Le Collège s'engage à rendre une décision dans les deux (2) semaines suivant la réception de la demande. En cas de besoin, le Collège peut exiger des pièces au soutien de la demande de révision, tels que diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, attestation officielle de scolarité, etc.;
11. Si la personne enseignante est en désaccord avec la décision du Collège, il peut demander par écrit dans les 15 jours de la notification de cette décision à ce que son dossier complet soit transmis au comité de relations de travail (CRT), incluant le relevé détaillé présentant la scolarité reconnue (années et fractions d'années) au sens du Manuel de scolarité du Ministère. Cette transmission du dossier au CRT doit se faire dans les meilleurs délais possibles, mais au plus tard quinze (15) jours suivant la réception de la demande de la personne enseignante;
12. À la suite de l'examen de son dossier en CRT, la décision rendue conjointement par les parties (le Syndicat et le Collège), est finale, lie les parties et la personne enseignante sur la scolarité initiale reconnue par le Collège;
13. Toutefois, advenant que les parties (le Collège et le Syndicat) ne s'entendent pas sur le dossier de révision de classement porté au CRT, le dossier de la personne enseignante peut, sur demande du Syndicat, être référé par le Collège au service d'analyse de dossiers et d'évaluation de la scolarité, offert par la Fédération des établissements d'enseignement privés (CADRE (FEEP)) et ce, aux frais du Collège. Une telle décision est alors finale, lie les parties et la personne enseignante;
14. Nonobstant le paragraphe précédent, si après analyse et évaluation par le service CADRE (FEEP), la scolarité reconnue par le Collège n'est pas revue à la hausse (années et fractions d'années), le Syndicat rembourse alors la moitié des frais encourus par le Collège auprès du service CADRE (FEEP), conformément au paragraphe 17;
15. La correction de la scolarité reconnue ainsi que les ajustements de taux de salaire correspondants, selon les cas prévus aux paragraphes 3 à 7, sont rétroactifs au 24 novembre 2021, et sont versés à la personne enseignante au plus tard, un mois suivant la décision positive rendue en vertu des paragraphes 10, 12 ou 13 selon le cas, le tout, sans intérêts;
16. Sous réserve de son adoption en assemblée générale du Syndicat, la présente entre en vigueur à compter de la date de sa signature;
17. La présente intervient dans un contexte particulier, est faite sans admissions des parties tant sur les faits découlant de la présente que sur la portée des termes prévus à la convention

---

<sup>1</sup> Référence : clauses 20-1.01 à 20-1.07, convention collective 2015-2020

collective 2015-2020 ou les termes de la convention collective subséquente et ne peut être invoquée à titre de précédent entre les parties;

18. Les parties se donnent mutuellement quittance complète, totale et définitive ainsi qu'à l'égard de toutes sociétés ou organismes liés, leurs successeurs, ayants droit, administrateurs et employés, quant à tout recours ou réclamation, quelle qu'en soit la nature, qu'elles ont ou qu'elles pourraient avoir, résultant ou découlant des faits ayant donné lieu à la présente, ou du dispositif de la décision de Me Francine Lamy rendue le 14 novembre 2021;

19. La présente fait partie intégrante de la convention collective et est déposée conformément à l'article 72 du *Code du travail*;

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé, à Montréal, ce 29<sup>e</sup> jour de novembre 2022.

Pour  
LE COLLÈGE LASALLE :

Pour  
LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES  
ENSEIGNANTS DU COLLÈGE LASALLE - CSN :

---

---

---

---

---

## LETTRE D'ENTENTE

Intervenant entre

**Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège LaSalle - CSN,  
ci-après désigné « le Syndicat »**

et

**Collège LaSalle,  
ci-après désigné « le Collège »**

---

**Lettre d'entente :  
Projet d'implantation de la formation comodale structurée (cours comodaux FLEX)  
et présentielle en alternance (cours en alternance)  
Règlement du grief no. 21-001-E**

---

- ATTENDU** que le ou vers le 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la santé (« O.M.S. ») déclarait que l'épidémie de COVID-19 devenait une pandémie et que le ou vers le 13 mars 2020, le gouvernement du Québec décrétait l'état d'urgence sanitaire ;
- ATTENDU** les directives, recommandations et autres instructions émises par les différents paliers de gouvernement du Québec et du Canada dans ce contexte ;
- ATTENDU** que dans ce contexte, le Collège a adapté ses cours offerts en mode présentiel à différents modes d'enseignement, à savoir plus particulièrement, des cours en ligne en mode synchrone et ultérieurement, des cours permettant l'enseignement synchrone simultané, en ligne et en présentiel, afin de respecter les directives et les mesures sanitaires permettant de limiter la propagation de la COVID-19, tout en maintenant l'accès aux études ;
- ATTENDU** que dans ce cadre, le Collège a muni des locaux (environ dix (10) locaux) de matériel informatique permettant d'enseigner simultanément en mode présentiel et en ligne (les salles « FLEX ») ;
- ATTENDU** que les conditions de travail en lien avec les nouveaux modes d'enseignement en ligne, en présentiel en alternance et en mode comodal structuré n'ont jamais été négociées entre les parties, avant le renouvellement de la convention collective (2015-2020), dont l'échéance arrivait le 23 août 2020 ;
- ATTENDU** le dépôt du grief syndical continu no. 21-001-E, déposé le 1<sup>er</sup> juin 2021, qui contestait « l'implantation unilatérale d'un mode d'enseignement et de conditions de travail non conventionnées, dans un cadre indépendant des contraintes et besoins d'adaptation des modes d'enseignement en lien avec la pandémie de la Covid-19 » ;
- ATTENDU** les échanges intervenus entre les parties, dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2015-2020 ;

- ATTENDU** la volonté des parties de s'entendre sur les conditions d'implantation de la formation comodale structurée et de la formation en présentiel, en alternance, afin de s'assurer de conditions de travail justes et raisonnables dans ce nouveau contexte techno-pédagogique;
- ATTENDU** que l'implantation de ce type de formations a essentiellement pour but de maintenir l'offre de cours la plus large possible, mais surtout, d'éviter la fermeture de programmes, en lien avec la baisse de fréquentation étudiante dans un contexte sanitaire incertain;
- ATTENDU** que sans admission de responsabilité de part et d'autre et sans limiter la généralité de ce qui précède, les parties ont convenu dans le cadre de la présente, d'un règlement à l'amiable en ce qui a trait au grief 21-001-E, lequel règlement ne pourra être invoqué à titre de précédent entre les parties;

#### **LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. Afin de faciliter l'implantation des nouveaux modes d'enseignement issus de la présente, le Collège offre une formation rémunérée au taux horaire de la R et D, visant à soutenir les personnes enseignantes sur le plan pédagogique, dans la conception de leurs cours en ligne et plus particulièrement, pour les cours comodaux FLEX;
3. Le Collège s'assure également de concevoir des outils pédagogiques clairs (guides) et reflétant la bonne désignation des cours ou des modes d'enseignement dans le respect des dispositions de la convention collective et termes ci-après convenus, afin de soutenir les personnes enseignantes dans l'implantation des cours issus de la présente. ;
4. Le Collège s'engage également à rendre accessible en fonction des ressources disponibles, les services de techniciens habilités à leur venir en aide sur le plan technologique, à l'occasion de problèmes rencontrés lors de l'enseignement de cours en ligne;
5. Pour les fins d'application de la convention collective et des termes issus de la présente, les cours en alternance sont considérés comme des cours en présentiel;
6. Pour les fins d'application de la convention collective et des termes issus de la présente, les parties conviennent d'ajouter les termes suivants, à la clause 2-1.21 portant sur la formation en présentiel :

2. Cours en alternance

La formation en présentiel en alternance comporte des activités de formation exclusivement synchrone et se fait en direct sur campus ou alternativement, en ligne.

À la demande de la personne enseignante, la formation en présentiel comporte certaines séances planifiées de formation en ligne en mode synchrone, et ce, sur

approbation du responsable académique.

Dans ce cas, la totalité des étudiants suit la séance en ligne et le groupe ne peut en aucun cas être scindé pour permettre l'enseignement simultanément en ligne et en présentiel, durant une même séance de cours.

7. Aux fins de la rémunération des cours en alternance, la clause 18-2.02 est applicable.
8. Pour les fins d'application de la convention collective et des termes issus de la présente, les cours comodaux FLEX sont considérés comme des cours en ligne synchrone.
9. Pour les fins d'application de la convention collective et des termes issus de la présente, les parties conviennent d'ajouter les termes suivants, à la clause 2-1.20 portant sur la formation en ligne :

4. Formation comodale structurée (cours comodaux FLEX)

La formation en ligne en mode comodale structurée comporte des activités de formation simultanées en mode synchrone, en ligne et en présentiel.

Dans ce type de formation, l'étudiant qui a opté pour l'enseignement en ligne ou en présentiel lors de son inscription doit maintenir ce choix pour toute la durée de la session.

10. Pour les fins d'application de la convention collective et des termes issus de la présente, les parties conviennent d'ajouter les termes suivants, entre les paragraphes 2 et 3 à la clause 18-2.03 :

- 3) Dans le cas d'un cours comodal FLEX, la personne enseignante temps plein ou régulière est rémunérée en unité de CI selon le calcul prévu en 18-2.02.

- a. Le cours comodal FLEX est considéré comme une (1) préparation pour le nombre de périodes de cours avec préparations différentes par semaine, confié à la personne enseignante à une session donnée, pour le facteur multiplicateur HP.
- b. Si le même cours est donné en présentiel ou en ligne synchrone pour un autre groupe-cours, alors les cours sont considérés comme des préparations distinctes pour le facteur multiplicateur HP.
- c. Nonobstant les deux paragraphes précédents, bien qu'un cours comodal FLEX, un cours en présentiel et un cours synchrone comportent toutes une (1) préparation distincte pour le facteur multiplicateur HP, un cours de même sigle dispensé dans la même langue, selon ces trois (3) modes d'enseignement distincts au cours d'une même session, ne peut valoir que pour deux (2) préparations distinctes. Cette règle ne trouve cependant pas application, si l'un de ces cours est offert dans une langue différente.
- d. Aux fins du calcul de la charge individuelle (CI), le nombre total d'heures de

cours par semaine est majoré de 25 % pour la portion théorique et laboratoire, soit les deux premiers chiffres de la pondération dudit cours;

- e. Cependant, cette majoration ne sert que pour le calcul de la charge individuelle (CI) et n'ajoute aucune période de prestations de cours à l'horaire de la personne enseignante.

11. Pour les fins d'application de la convention collective et des termes issus de la présente, les parties conviennent de remplacer les termes du 4<sup>e</sup> paragraphe de la clause 17-10.05 par le texte qui suit : « La personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante régulière ne peut enseigner plus de six (6) périodes par jour de cours en ligne, dont notamment des cours en mode synchrone, comodal FLEX ou hybride, sauf si entente écrite entre le Syndicat, la personne enseignante et le Collège »;

12. Pour les fins d'application de la convention collective et des termes issus de la présente, les parties conviennent d'ajouter les termes suivants, à la clause 18-5.02 :

- C) Le nombre d'étudiants par groupe-cours ne doit normalement pas dépasser pour un cours comodal FLEX :
  - 1) Cours de type théorique : trente (30) étudiants;
  - 2) Cours de langue étrangère, cours d'immersion et cours de mise à niveau de la langue d'enseignement de l'étudiant : vingt-et-un (21) étudiants;
  - 3) Cours de type technique ou laboratoire, par exemple en hôtellerie, en informatique ou autre : vingt (20) étudiants;
  - 4) Cours d'éducation physique ou activité physique : vingt (20) étudiants;
  - 5) Cours en atelier dans les programmes de design de mode : dix-neuf (19) (Collège I), dix-sept (17) (Collège II) et quinze (15) (Collège III) étudiants;
  - 6) Cours combinant des périodes d'enseignement de type théorique et des périodes d'enseignement en atelier et/ou de la supervision de stages : nombre d'étudiants à déterminer entre les parties au cas par cas, conformément aux normes ci-dessus;

13. Lorsque possible, le contenu et la publication de la liste des cours prévue à la clause 18-5.03 comprend également les cours comodaux FLEX, visés à la présente;

14. Dans la mesure du possible, le Collège identifie le mode d'enseignement du cours en ligne dont notamment, le mode « comodal structuré » sur l'affichage à l'intention du choix de cours des personnes enseignantes ;



15. Au terme de l'année d'enseignement, le Collège publie au 31 mai, la liste des cours ayant été offerts aux écoles du Collège et à LCI LX inc. (LCI<sup>LX</sup>), identifiant le type de cours (technique, académique ou autre), la discipline, le programme, le mode d'enseignement (présentiel, alternance, synchrone, asynchrone, hybride et comodal FLEX) avec les ratios correspondants, le cas échéant.
16. En contrepartie des termes issus de la présente, et sans limiter la généralité de ce qui précède, le Syndicat retire le grief 21-001-E, le considérant réglé;
17. Les parties se donnent mutuellement quittance complète, totale, complète et définitive ainsi qu'à l'égard de toutes sociétés ou organismes liés, leurs successeurs, ayants droit, administrateurs et employés, quant à tout recours ou réclamation, quelle qu'en soit la nature, qu'elles ont résultant ou découlant des faits ayant donné lieu au dépôt du grief 21-001-E;
18. Sous réserve de son adoption en assemblée générale du Syndicat, la présente entre en vigueur en date de sa signature pour une durée d'un (1) an, à compter de la date de sa signature;
19. Au plus tard, au terme de la présente, les parties se rencontrent afin de faire le bilan sur l'implantation des cours comodaux FLEX, des cours en alternance et sur les conditions de travail issues de la présente. À la suite de ce bilan, sur accord des parties, elles peuvent alors redéfinir les termes convenus à la présente, procéder à son renouvellement pour une durée à convenir entre elles ou y mettre un terme;
20. La présente fait partie intégrante de la convention collective et est déposée conformément à l'article 72 du *Code du travail*;

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé, à Montréal, ce 29<sup>e</sup> jour de novembre 2022.

Pour  
LE COLLÈGE LASALLE :

Pour  
LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET DES  
ENSEIGNANTS DU COLLÈGE LASALLE - CSN :

---

---

---

---