

CONVENTION COLLECTIVE

DES PERSONNES ENSEIGNANTES

Entre

L'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec

et

Le Syndicat des enseignantes et enseignants
de l'ITHQ – CSN



2025-2031

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 OBJET ET DÉFINITION DES TERMES	1
Objet de la convention collective	1
Définition des termes	1
ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	6
ARTICLE 3 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR	7
Droits de l'Employeur	7
Responsabilités de l'Employeur	7
Modifications aux conditions de travail	8
ARTICLE 4 PRATIQUES INTERDITES, LANGUE DE TRAVAIL, ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	9
Pratiques interdites	9
Harcèlement psychologique ou sexuel	9
Plainte de harcèlement psychologique ou sexuel	10
Langue de travail.....	10
Accès à l'égalité en emploi	10
Programme d'aide aux employés	11
ARTICLE 5 GRÈVE ET LOCK-OUT.....	12
ARTICLE 6 DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT.....	13
ARTICLE 7 LIBERTÉ PROFESSIONNELLE	15
ARTICLE 8 CONGÉS SANS TRAITEMENT ET RETRAITE	17
Dispositions générales	17
Congé pour un motif jugé valable.....	18
Congé périodique	18
Congé pour études	18
Congé après sept (7) ans	19

Congé à la suite d'une absence pour invalidité	19
Congé pour fonder une entreprise	19
Congé sans traitement à traitement différé	19
Retraite progressive.....	27
Retraite	28
Personne enseignante temporaire	28
ARTICLE 9 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	29
ARTICLE 10 RÉGIME SYNDICAL ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS	31
Cotisation.....	31
Transmission de documents	32
ARTICLE 11 RÉUNIONS SYNDICALES	34
ARTICLE 12 DROIT D’AFFICHAGE	35
ARTICLE 13 ANCIENNETÉ.....	36
Ancienneté.....	36
Calcul de l'ancienneté.....	36
Perte de l'ancienneté.....	37
Maintien de l'ancienneté.....	37
Liste d'ancienneté.....	38
ARTICLE 14 LIBERTÉ D’ACTION SYNDICALE	39
Libérations syndicales.....	39
Personnes représentantes syndicales.....	40
Congé pour fonctions syndicales hors de l'ITHQ	41
Généralités.....	41
Personne enseignante temporaire	42
ARTICLE 15 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D’ARBITRAGE	43
Dispositions générales	43
Présentation du grief	44

Modes alternatifs de règlement	45
Procédure d'arbitrage.....	45
Décision de l'arbitre.....	45
Grief patronal	46
ARTICLE 16 VACANCES.....	47
Ordres professionnel et collégial	47
Ordre universitaire.....	47
Généralités.....	48
Personne enseignante temporaire	49
ARTICLE 17 MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES	50
Mesures administratives.....	50
Mesures disciplinaires	51
Relevé provisoire	52
ARTICLE 18 STATUT DE RÉGULIER ET DE PERSONNE ENSEIGNANTE À L'ESSAI	53
ARTICLE 19 COMPLEMENT D'UN EMPLOI VACANT	54
ARTICLE 20 DÉMISSION ET CONGÉDIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE	55
Démission	55
Congédiement pour insuffisance professionnelle	55
Personne enseignante temporaire	56
ARTICLE 21 STABILITÉ D'EMPLOI ET RÉDUCTION DE PERSONNEL.....	57
Principes généraux.....	57
Processus de mise à pied et de licenciement	57
Personne enseignante régulière en surplus	59
Liste de disponibilité	59
Cession.....	61
Personne enseignante temporaire	61

ARTICLE 22 CHARGE DE TRAVAIL.....	62
22A ORDRES PROFESSIONNEL ET COLLÉGIAL.....	62
22A.01 Charge de travail	62
22A.02 Charge de travail à temps plein.....	63
22A.03 Charge de travail à temps partiel	63
22A.04 Enseignement en intensif.....	64
22A.05 Durée d'une période	64
22A.06 Balises et allègements	64
22A.07 Établissement et répartition de la charge de travail pour la personne enseignante des ordres professionnel et collégial.....	66
22B ORDRE UNIVERSITAIRE.....	69
22B.01 Fonctions professorales et charge de travail	69
22B.02 Établissement et répartition de la charge de travail de l'ordre universitaire	70
22B.03 Charge de travail à l'ordre universitaire.....	73
22C CONDITIONS APPLICABLES AUX TROIS (3) ORDRES	75
22C.01 Disponibilité	75
22C.02 Compilation des notes	77
22C.03 Modalités générales.....	78
Personne enseignante temporaire	79
ARTICLE 23 COMMISSION PÉDAGOGIQUE.....	81
ARTICLE 24 ÉVALUATION	83
ARTICLE 25 CLASSIFICATION ET CLASSEMENT	84
Personne enseignante temporaire	85
ARTICLE 26 AVANCEMENT D'ÉCHELON	86
Personne enseignante temporaire	89

ARTICLE 27 RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET TAUX DE SUPPLÉANCE.....	90
Section I — Dispositions générales	90
Section II — Majoration des taux et échelles de traitement	91
Allocations et primes	94
Section III — Personne enseignante hors-échelle	94
Section IV — Heures supplémentaires	95
Section V — Taux de suppléance (supplément pour période additionnelle d’enseignement).....	95
Section VI — Personne enseignante temporaire	96
ARTICLE 28 VERSEMENT DES GAINS	97
Versement de la paie	97
Acompte sur traitement	97
Sommes dues à la personne enseignante	97
Sommes versées en trop à la personne enseignante	98
Généralités.....	99
ARTICLE 29 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	100
Personne enseignante temporaire	101
ARTICLE 30 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	102
Mariage ou union civile	102
Décès	102
Changement de domicile.....	103
Congés pour responsabilités familiales et parentales	103
Personne enseignante temporaire	105
ARTICLE 31 DÉSIGNATION D’UNE PERSONNE ENSEIGNANTE POUR UN REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION À TITRE PROVISoire D’UNE PERSONNE ENSEIGNANTE À UN EMPLOI DE GESTION	107
Personne enseignante temporaire	107
ARTICLE 32 CHARGES PUBLIQUES	108
Personne enseignante temporaire	108

ARTICLE 33 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES.....	109
Personne enseignante temporaire	109
ARTICLE 34 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT	110
Dispositions générales	110
Définition de l'invalidité.....	110
Régimes d'assurances.....	112
Régime d'assurance vie	114
Régime d'assurance maladie	114
Régime d'assurance traitement.....	116
Réserve de congés de maladie	121
Dispositions particulières.....	121
Remboursement de la réserve de congés de maladie de la personne enseignante à l'essai ou régulière	122
Personne enseignante temporaire	123
ARTICLE 35 DROITS PARENTAUX	124
Dispositions générales	124
Congé de maternité	125
Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	132
Congés à l'occasion de la naissance.....	134
Congé de paternité	134
Congés pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de la conjointe ou du conjoint	136
Congé pour l'adoption de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.....	137
Congé sans traitement en vue d'une adoption	137
Congés sans traitement	138
Autres dispositions	140
Avantages	141
Retour au travail	141
Personne enseignante temporaire	143

ARTICLE 36 REMBOURSEMENT DES DÉPENSES EFFECTUÉES POUR L'EXERCICE DES FONCTIONS.....	144
ARTICLE 37 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	145
Indemnités et avantages.....	145
Droit de retour au travail	146
Dispositions générales	147
Personne enseignante temporaire	148
ARTICLE 38 VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	149
ARTICLE 39 SANTÉ ET SÉCURITÉ	150
ARTICLE 40 DURÉE DE LA CONVENTION	151
LETTRE D'ENTENTE	154
N° 1 Concernant les droits parentaux.....	154
N° 2 Concernant l'administration par l'employeur du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance	155
N° 3 Heures effectuées en déplacement à l'extérieur du Québec	157
N° 4 Départements et responsables de département	158
N° 5 Cours d'éducation physique.....	160
N° 6 Pondération de certains cours à l'ordre universitaire.....	161
N° 7 Utilisation des titres de professeur, professeur agrégé et professeur titulaire	162
N° 8 Volets d'enseignement	163
N° 9 Enseignement en mode bimodal	164
ANNEXE	166
Annexe I Échelle de traitement des personnes enseignantes de l'ordre professionnel	166
Annexe I (suite) Échelle de traitement des personnes enseignantes de l'ordre collégial.....	167
Annexe I (suite) Échelle de traitement des personnes enseignantes de l'ordre universitaire.....	168
Annexe I (suite) Échelle de traitement des personnes enseignantes de l'ordre universitaire.....	169
Annexe I (suite) Échelle de traitement des personnes enseignantes de l'ordre universitaire.....	170
Annexe I (suite) Échelle de traitement des personnes enseignantes de l'ordre universitaire.....	171

VIII

Annexe I (suite) Échelle de traitement des personnes enseignantes de l'ordre universitaire.....	172
Annexe I (suite) Échelle de traitement des personnes enseignantes de l'ordre universitaire.....	173
Annexe IA Échelle de traitement des personnes chargées de cours	174
Annexe IB Échelle de traitement supplément pour périodes additionnelles d'enseignement	175
Annexe II Modalités d'application de l'expression « au prorata de l'équivalent d'une personne enseignante à temps plein »	176
Annexe III Calcul des heures de travail reconnues aux fins de l'admissibilité à l'assurance emploi des personnes enseignantes temporaires	177
Annexe IV Frais à l'occasion d'un déménagement	178
Annexe V Personne enseignante en prêt de service	185
Annexe VI Personne enseignante en détachement.....	186
Annexe VII Rétrogradation et réorientation	187
Annexe VIII Formulaire de grief	190
SIGNATURES	191

ARTICLE 1

OBJET ET DÉFINITION DES TERMES

OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention a pour but d'établir les droits et les obligations réciproques des parties et de favoriser des relations de travail harmonieuses.

Le présent document utilise l'écriture épïcène sauf dans les textes qui nécessitent une désignation particulière.

DÉFINITION DES TERMES

1.01 Dans la présente convention et sauf contexte contraire, on entend par :

- a) **Année d'enseignement** : à l'intérieur d'une année scolaire, période de disponibilité des personnes enseignantes durant une année scolaire, excluant les périodes de vacances.
- b) **Année scolaire** : une période de douze (12) mois comportant une ou plusieurs sessions définies à l'alinéa u) de la clause 1.01 consécutives ou non;
- c) **Charge de travail** : les tâches d'enseignement ainsi que toutes les attributions décrites à l'article 22 que comporte l'emploi de la personne enseignante;
- d) **Conjointe ou conjoint** :
 - 1) celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage ou d'une union civile reconnue par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union avec une personne qu'elle présente publiquement comme sa conjointe ou son conjoint. Il est entendu que la dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait;

Lors du décès de la personne enseignante, la définition de conjointe ou conjoint ne s'applique pas si la personne qu'elle présentait publiquement comme sa conjointe ou son conjoint était mariée ou unie civilement à une autre personne.

2) Malgré le point 1) du présent alinéa, aux fins des articles 30, 34 et 35, on entend par conjointe ou conjoint, les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

La dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal, déclaration commune ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait.

Malgré ce qui précède, aux fins du régime d'assurance maladie, la personne enseignante mariée ou unie civilement qui ne cohabite pas avec la personne à laquelle elle est mariée ou unie civilement peut désigner à l'assureur celle-ci comme conjointe ou conjoint. Elle peut aussi désigner, en lieu et place de la personne à laquelle elle est mariée ou unie civilement, une autre personne si celle-ci répond à la définition de conjointe ou conjoint prévue à la convention.

- e) **Convention** : la présente convention collective intervenue entre l'Employeur et le Syndicat;
- f) **Emploi temporaire** : emploi à durée déterminée qui ne fait pas partie de l'effectif régulier détenu par une personne enseignante ou une personne chargée de cours pour combler un besoin à temps partiel ou à temps complet;
- g) **Emploi régulier** : emploi à temps complet à durée indéterminée détenu par une personne enseignante qui fait partie de l'effectif régulier pour répondre aux besoins récurrents de l'ordre d'enseignement;
- h) **Emploi vacant** : un emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé et pour lequel aucune personne enseignante n'a été nommée ou qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de sa ou son titulaire et que l'Employeur décide de combler;
- i) **Employeur** : l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec (ITHQ);
- j) **Enfant à charge** : un enfant de la personne enseignante, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, ni mariée ni unie civilement et résidente ou domiciliée au

Canada, qui dépend de la personne enseignante pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou
- être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps complet, à titre de personne étudiante dûment inscrite, un établissement d'enseignement reconnu; ou
- aux fins du régime de base d'assurance maladie prévu à l'article 34, être sans conjointe ou conjoint et être âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, et fréquenter à temps complet, à titre de personne étudiante dûment inscrite, un établissement d'enseignement reconnu et à l'égard duquel une personne enseignante exercerait l'autorité parentale si elle était mineure; ou
- quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et être demeurée continuellement invalide depuis cette date.

k) **Funérailles** : l'ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages à la personne défunte que celles-ci soient religieuses ou laïques;

l) **Parties** : le Syndicat et l'Employeur;

m) **Personne à charge** : aux fins de l'article 34, une personne majeure, sans conjointe ou conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le *Règlement sur le régime général d'assurance médicaments* et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, domiciliée chez une personne enseignante qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure;

n) **Personne chargée de cours** : une personne enseignante temporaire ayant une charge de travail :

- i) inférieure à celle d'une personne enseignante à temps partiel tel que prévu à la clause 22A.03 pour les ordres professionnel et collégial;
- ii) équivalente ou inférieure à ce qui est prévu à l'alinéa f) de la clause 22B.03 pour l'ordre universitaire;

o) **Personne enseignante** : personne enseignante à l'emploi de l'ITHQ couverte par l'unité de négociation du Syndicat dont l'occupation principale et habituelle comme salariée de l'Employeur est de donner de l'enseignement à des clientèles spécifiques et

d'assumer les tâches prévues à sa charge de travail définie à l'alinéa c) de la clause 1.01 incluant la formation à distance.

- i) **Personne enseignante à l'ordre professionnel** : personne enseignante dont la tâche d'enseignement s'effectue à l'ordre professionnel.
- ii) **Personne enseignante à l'ordre collégial** : personne enseignante dont la tâche d'enseignement s'effectue à l'ordre collégial.
- iii) **Personne enseignante à l'ordre universitaire** : personne enseignante dont la tâche d'enseignement s'effectue à l'ordre universitaire.

p) **Personne enseignante à temps partiel** : une personne enseignante ayant une charge de travail inférieure à celle de la personne enseignante à temps plein et supérieure à celle de la personne chargée de cours ou,

- Une personne enseignante à temps plein dont la disponibilité hebdomadaire a été provisoirement réduite pour une durée minimale d'un (1) mois conformément aux dispositions de la convention ou,
- Une personne enseignante à temps plein en préretraite graduelle, en retraite graduelle ou en retraite progressive.

Les conditions de travail qui s'établissent au prorata de l'équivalent d'une personne enseignante à temps plein sont définies à l'Annexe II;

q) **Personne enseignante à temps plein** : une personne enseignante ayant une pleine charge de travail telle que définie à la clause 22A.01 ou aux alinéas d) et e) de la clause 22B.03;

r) **Personne enseignante temporaire** : une personne enseignante ayant un emploi temporaire;

s) **Personne enseignante régulière** : une personne enseignante ayant acquis le statut régulier conformément à la clause 18.01;

t) **Personne enseignante à l'essai** : une personne enseignante qui n'a pas acquis le statut de régulier conformément à la clause 18.01;

- u) **Session** : une subdivision de l'année scolaire;
- v) **Syndicat** : le Syndicat des enseignantes et enseignants de l'ITHQ-CSN;
- w) **Tâche d'enseignement** : nombre de périodes ou de points d'enseignement contenus dans la charge de travail d'une personne enseignante;
- x) **Unité de négociation** : l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La présente convention s'applique à toutes les personnes enseignantes salariées au sens du Code du travail du Québec qui font partie de l'unité de négociation à moins de stipulations expresses à l'effet contraire.

2.02 Les dispositions de la convention ne s'appliquent qu'aux formations menant à un diplôme du ministère de l'Éducation (MEQ) ou du ministère de l'Enseignement supérieur (MES).

Le travail de personnes hors unité d'accréditation (interne ou externe) ne peut pas faire partie du cursus scolaire de l'ITHQ ni mener à un diplôme du MEQ ou du MES, sauf dans le cadre d'un cours donné par une personne enseignante et au seul choix de cette dernière.

2.03 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est l'agent négociateur des personnes enseignantes qui font partie de l'unité de négociation définie dans le certificat d'accréditation.

2.04 L'Employeur reconnaît que le Syndicat peut seul désigner les représentants des personnes enseignantes à tout comité prévu par la convention à moins de stipulations expresses à l'effet contraire.

L'Employeur accepte en outre d'inviter le Syndicat à lui suggérer des noms de personnes enseignantes pour tout comité au sein duquel il veut que les personnes enseignantes aient des représentants.

2.05 Lorsque l'Employeur exclut une personne enseignante de l'unité de négociation pour un motif prévu au Code du travail, il en avise aussitôt la personne enseignante et le Syndicat, par écrit, en leur indiquant les motifs de cette exclusion. Sur demande, il fournit au Syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne enseignante exclue.

ARTICLE 3

DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01 L'Employeur conserve le libre exercice de tous ses droits d'Employeur, sauf si la convention stipule le contraire.

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

3.02 En matière civile, lorsqu'une personne enseignante est poursuivie en justice par un tiers, autre qu'un membre du personnel de l'ITHQ, pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'Employeur prend fait et cause pour la personne enseignante qui en fait la demande écrite à l'Employeur. Après avoir consulté la personne enseignante, l'Employeur lui désigne à ses frais un procureur.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, lorsque la personne enseignante est poursuivie en justice par un membre du personnel de l'ITHQ et que, à la suite d'une demande écrite de la personne enseignante, l'Employeur juge que les circonstances le justifient, celui-ci lui désigne à ses frais un procureur.

Toutefois, la personne enseignante rembourse les frais assumés par l'Employeur pour sa défense si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde ou que l'acte a été posé en dehors de l'exercice de ses attributions.

Si la poursuite entraîne pour la personne enseignante une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'Employeur. Toutefois, dans le cas de faute intentionnelle ou de faute lourde, ou lorsque l'acte a été posé en dehors de l'exercice de ses attributions, la personne enseignante rembourse l'Employeur.

Malgré la notion de faute lourde prévue au paragraphe précédent, l'Employeur peut ne pas réclamer à la personne enseignante les frais assumés pour sa défense, s'il juge que l'acte a été posé de bonne foi dans des circonstances particulières.

Aux fins du premier (1^{er}) paragraphe, un membre du personnel de l'ITHQ qui poursuit une personne enseignante dans le contexte de sa relation avec l'ITHQ comme personne citoyenne, n'est pas considérée être un membre du personnel de l'ITHQ.

3.03 En matière pénale ou criminelle, lorsque la personne enseignante est poursuivie en justice pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'Employeur, sur demande écrite de la personne enseignante à l'Employeur lui désigne à ses frais, après l'avoir consultée, un procureur pour assurer sa défense.

La personne enseignante ne peut se prévaloir du paragraphe précédent lorsque l'Employeur est à l'origine de la poursuite;

Si la personne enseignante est déclarée coupable, elle rembourse les frais assumés par l'Employeur pour la défense de la personne enseignante. De plus, si la personne enseignante se voit imposer une condamnation pécuniaire, celle-ci est payée par la personne enseignante.

3.04 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la personne enseignante porte en appel un jugement rendu dans une cause où l'Employeur lui a désigné un procureur en vertu des clauses 3.02 ou 3.03 et que l'appel est accueilli, l'Employeur lui rembourse les frais assumés pour sa défense, selon le *Règlement sur les honoraires relatifs à certains services juridiques rendus à des organismes du gouvernement* ou celui qui le remplace, le cas échéant.

3.05 En matière civile, pénale ou criminelle, lorsque la personne enseignante est assignée à comparaître comme témoin à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi judiciaire pour un acte qu'elle a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, l'Employeur assiste la personne enseignante qui lui en fait la demande écrite. Après avoir consulté la personne enseignante, l'Employeur lui désigne, à ses frais, un procureur.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas lorsque la personne enseignante comparaît comme témoin dans une cause où elle est l'une des parties.

MODIFICATIONS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

3.06 Aucune modification aux conditions de travail prévues à la convention ne peut avoir lieu sans entente entre le Syndicat et l'Employeur.

L'Employeur peut toutefois modifier des conditions de travail existantes qui ne sont pas prévues à la convention. La personne enseignante qui se croit lésée par de telles modifications peut alors recourir à la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 4

PRATIQUES INTERDITES, LANGUE DE TRAVAIL, ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI ET PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

PRATIQUES INTERDITES

4.01 Les parties conviennent que toute personne enseignante a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination, harcèlement ou violence envers une personne enseignante en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son identité ou l'expression de genre, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités requises par un emploi est réputée non discriminatoire. En cas de grief, le fardeau de preuve appartient à l'Employeur.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

4.02 Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne enseignante.

4.03 L'Employeur et le Syndicat collaborent en vue de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement sexuel, de harcèlement psychologique ou de violence.

Les parties conviennent de discuter, au besoin, au comité de relations de travail, de projets ou de besoins de sensibilisation du personnel. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en œuvre de tels projets relève de l'Employeur. Cependant, le Syndicat convient de participer à leur promotion.

PLAINTES DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

4.04 Lorsque l'Employeur reçoit une plainte de harcèlement psychologique ou sexuel d'une personne enseignante il doit procéder tel que le prévoit la *Politique en matière de prévention et gestion des incivilités, de l'intimidation, des conflits et du harcèlement psychologique* selon la situation.

Lors des rencontres avec la personne qui traite la plainte, la personne plaignante, si elle le désire, peut se faire accompagner d'une personne représentante désignée par le Syndicat et libérée, à cette fin, sans perte de traitement.

Malgré ce qui précède, à tout moment dans le processus, la personne enseignante qui prétend être victime de discrimination, de harcèlement psychologique ou sexuel, de violence physique, verbale ou sexuelle peut soumettre un grief conformément à la procédure prévue à l'article 15.

4.05 Les plaintes soumises sont traitées le plus confidentiellement possible.

LANGUE DE TRAVAIL

4.06 La langue de travail et d'enseignement est le français.

Malgré ce qui précède, à l'ordre professionnel et à l'ordre collégial, l'Employeur peut offrir des cours en langue anglaise pour lesquels il détient les autorisations ministérielles nécessaires à la signature de la convention, à condition que les mêmes cours soient offerts en français durant la même session et à un nombre de groupes identique ou supérieur.

À l'ordre universitaire, l'Employeur est autorisé à offrir de l'enseignement en langue anglaise dans le cadre du baccalauréat bilingue pour lequel il détient les autorisations ministérielles nécessaires à la signature de la convention.

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

4.07 L'Employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi conformément à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*.

4.08 Par le biais du comité de relations de travail, l'Employeur consulte le Syndicat concernant les mesures d'accès à l'égalité en emploi qu'il entend mettre en place et il l'avise des moyens qu'il entend prendre pour informer les personnes enseignantes visées. De plus, l'Employeur discute avec le Syndicat de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi et des recommandations du Syndicat.

Une mesure d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

4.09 L'Employeur est responsable de la mise en œuvre d'un programme d'aide aux employés. Par le biais du comité de relations de travail, il consulte le Syndicat s'il entend le modifier. Il discute de l'application du programme d'aide aux employés.

4.10 Le programme d'aide aux employés doit être basé sur les principes suivants :

- a) le respect de la volonté des personnes enseignantes d'utiliser ou non les différents services offerts;
- b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité d'une personne enseignante bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus;
- c) l'absence de préjudice causé à la personne enseignante du seul fait qu'elle bénéficie du programme d'aide, et ce, que ce soit au niveau de sa vie privée, de l'exercice de ses fonctions, de la progression de sa carrière ou autre.

4.11 Les parties s'engagent à ne pas requérir le témoignage d'une personne-ressource d'un programme d'aide quant aux informations confidentielles recueillies auprès d'une personne enseignante qui utilise un programme d'aide.

4.12 Les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la responsabilité de l'Employeur de maintenir la discipline ou à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant.

4.13 Annuellement, l'Employeur fournit au Syndicat le bilan de l'application du programme.

ARTICLE 5

GRÈVE ET LOCK-OUT

5.01 Sous réserve des articles du Code du travail qui traitent de la grève et du lock-out, les parties conviennent que pendant la durée de la convention :

- a)* l'Employeur n'imposera pas de lock-out;
- b)* il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni aucune action similaire de la part des personnes enseignantes;
- c)* ni le Syndicat, ni une personne enseignante agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera l'une des actions mentionnées à l'alinéa *b)* ci-dessus.

ARTICLE 6

DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL ENSEIGNANT

6.01 Le perfectionnement est régi par la *Politique de développement des ressources humaines*. La responsabilité d'établir et de mettre en application cette politique appartient à l'Employeur.

6.02 L'Employeur établit et administre son plan ou son programme de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière. Il prévoit à son budget les sommes nécessaires pour les réaliser.

L'Employeur fournit à toutes les personnes enseignantes régies par la convention la possibilité réelle et les facilités de perfectionnement dans des activités, études ou travaux utiles à leur enseignement.

6.03 Aux fins de l'application des dispositions des clauses 6.01 et 6.02, l'Employeur convoque les personnes représentantes du Syndicat par l'entremise du comité des relations de travail prévu à l'article 9 dans le but de :

- a) discuter de l'application de la politique concernant le développement des ressources;
- b) discuter des besoins de développement et de formation.

À la fin du mois de janvier de chaque année, l'Employeur détermine, après consultation du Syndicat via le comité des relations de travail prévue à l'article 9, les besoins prioritaires de perfectionnement et les fait connaître à toutes les personnes enseignantes.

6.04 Les personnes enseignantes intéressées au perfectionnement dans les disciplines jugées prioritaires par la direction doivent faire parvenir leur demande à l'Employeur avant la date établie par celui-ci.

La demande doit comprendre le programme de perfectionnement envisagé par la personne enseignante, un exposé des raisons qui motivent sa demande et tous les éléments nécessaires à l'analyse de la demande.

6.05 L'Employeur fournit une réponse à chaque personne enseignante ayant fait une demande dans un délai maximum d'un (1) mois.

6.06 En cas de litige, le cas est discuté au comité des relations de travail.

6.07 Un bilan des demandes acceptées et refusées est envoyé au Syndicat au plus tard le 10 juin de chaque année.

6.08 La personne enseignante en congé de perfectionnement avec traitement conserve tous les droits et avantages qu'elle retirerait d'une année d'enseignement.

6.09 La personne enseignante qui réintègre sa fonction à la suite d'un congé de perfectionnement, accordé avec maintien du traitement en vertu du présent article, reprend l'emploi qu'elle occupait auparavant ou, si son emploi n'existe plus, un emploi équivalent sous réserve des dispositions prévues à l'article 21.

6.10 Une personne enseignante peut en tout temps soumettre une demande de perfectionnement qui ne cadre pas avec les besoins prioritaires de perfectionnement. L'Employeur doit fournir sa réponse dans un délai maximum de deux (2) mois après la réception de la demande de la personne enseignante.

ARTICLE 7

LIBERTÉ PROFESSIONNELLE

7.01 Toute personne enseignante bénéficie des libertés d'enseignement, de recherche et d'expression inhérentes à son rôle et ses responsabilités au sein de l'ITHQ; ses droits ne peuvent être affectés par l'Employeur pourvu que ces libertés soient exercées dans le respect de ses obligations vis-à-vis celui-ci.

Aux fins de précision, ces libertés impliquent notamment :

- la liberté de déterminer les savoirs et les contenus essentiels à enseigner de même que de choisir les approches pédagogiques et les activités d'évaluation des personnes étudiantes, dans le respect des programmes et des plans-cadres dûment adoptés;
- la liberté d'effectuer des activités de recherche et d'en diffuser les résultats, ainsi que la liberté d'exécuter et de diffuser des œuvres de création;
- la liberté d'exprimer librement des opinions touchant la ou les disciplines qu'elle enseigne, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la salle de cours.

Ces libertés s'exercent :

- avec professionnalisme, discernement et rigueur intellectuelle;
- en tenant compte de l'état des connaissances et du développement professionnel inhérent à l'exercice des activités comprises dans la tâche d'enseignement;
- dans la reconnaissance et le respect réciproques des responsabilités dévolues aux personnes enseignantes, aux différentes commissions et comités de l'ITHQ, à l'Employeur et au Ministère;
- en conformité avec le Code civil du Québec et les autres lois applicables, et dans le respect des droits d'autrui.

7.02 Lorsque la personne enseignante est invitée :

- a)* à assister aux conférences et aux congrès d'une association à but culturel ou d'une société scientifique ou d'une corporation professionnelle;
- b)* à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs;
- c)* à participer à des travaux d'ordre éducatif;
- d)* à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de commissions de la direction générale de l'enseignement collégial ou de toute autre commission du même ordre.

Elle doit, avant d'accepter une telle invitation, demander par écrit à l'Employeur une autorisation de s'absenter au moins un (1) mois à l'avance. Toutefois, compte tenu de circonstances particulières, ce dernier peut considérer la demande de la personne enseignante même si le délai de présentation de la demande est moindre.

Lorsqu'autorisée, la personne enseignante voit son traitement maintenu et elle bénéficie des droits et avantages prévus à la convention.

7.03 La personne enseignante qui réintègre sa fonction à la suite d'un congé accordé en vertu de la clause 7.02 reprend l'emploi qu'elle occupait auparavant ou, si son emploi n'existe plus, un emploi équivalent sous réserve de l'article 21 de la convention.

ARTICLE 8

CONGÉS SANS TRAITEMENT ET RETRAITE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

8.01 Pour tout congé sans traitement, la personne enseignante présente une demande écrite identifiant le congé demandé.

La personne enseignante qui désire bénéficier d'un congé prévu aux clauses 8.08, 8.10 et 8.11, doit faire sa demande au plus tard le 1^{er} mars ou 1^{er} octobre, selon le cas, à sa ou son gestionnaire en indiquant le motif de sa demande.

La personne enseignante qui désire mettre fin à son congé sans traitement, au cours dudit congé, doit aviser l'Employeur au plus tard le 1^{er} mars ou le 1^{er} octobre, selon le cas. De plus, il est entendu que dans un tel cas, le congé sans traitement doit prendre fin à la date du début de la session suivante.

8.02 L'autorisation ou le refus d'un congé sans traitement ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par l'Employeur.

En cas de refus, une copie de la décision est envoyée au Syndicat dans les 15 jours de sa signature.

8.03 Le congé sans traitement obtenu sur la foi de déclaration mensongère est annulé dès que l'Employeur en est informé; dès lors, la personne enseignante doit réintégrer son travail et elle est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

8.04 Au cours d'un congé sans traitement, la personne enseignante continue de participer au régime d'assurance maladie et verse la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur.

8.05 La personne enseignante qui réintègre sa fonction à la suite d'un congé accordé en vertu des clauses 8.08, 8.10, 8.11, 8.13 et 8.15 reprend son emploi ou un emploi équivalent sous réserve de l'article 21.

8.06 Sauf pour les congés prévus aux clauses 8.09 et 8.13, la personne enseignante doit communiquer avec l'Employeur afin de l'assurer de son retour à la date prévue au moins quinze (15) jours avant la date spécifiée pour son retour.

La personne enseignante qui ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date spécifiée pour son retour sans raison valable est considérée comme ayant démissionné.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas à la personne enseignante qui ne donne pas de raison valable à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe.

8.07 Pour un congé sans traitement de cinq (5) jours et plus, mais inférieur à douze (12) mois, la personne enseignante peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé, mais incluant la période du congé.

CONGÉ POUR UN MOTIF JUGÉ VALABLE

8.08 La personne enseignante qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, de l'article 30 ou de l'article 35 peut, pour un motif jugé valable par l'Employeur, compte tenu des nécessités du service, obtenir un congé sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour une période n'excédant pas douze (12) mois; ce congé peut être renouvelé.

La durée totale maximale du congé est de deux (2) ans, cette période étant constituée de la durée du congé initial et de son ou de ses renouvellements.

CONGÉ PÉRIODIQUE

8.09 Pour chaque période du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, la personne enseignante a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables. La demande doit être faite à l'Employeur au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Les dates de début et de fin du congé sont fixées en tenant compte des nécessités du service et ne doivent pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres personnes enseignantes.

CONGÉ POUR ÉTUDES

8.10 La personne enseignante a droit à un congé sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour études. Ce congé est d'une durée maximale de douze (12) mois et peut être renouvelé une seule fois, pour le congé à temps complet. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et la personne enseignante, comprenant notamment les dates de début et de fin du congé ainsi que, dans le cas du congé partiel sans traitement, les jours et les heures de travail. La personne enseignante doit, pour débiter ou terminer son congé en cours de session, démontrer que celui-ci n'affecte pas l'enseignement. Une copie de l'entente est transmise au Syndicat dans les quinze (15) jours de sa signature.

CONGÉ APRÈS SEPT (7) ANS

8.11 Après sept (7) ans d'ancienneté et par la suite, une fois par période d'au moins sept (7) ans, la personne enseignante régulière a droit, après entente avec l'Employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, à un congé sans traitement dont la durée ne peut pas excéder douze (12) mois.

Aux fins du paragraphe précédent, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé.

CONGÉ À LA SUITE D'UNE ABSENCE POUR INVALIDITÉ

8.12 La personne enseignante peut aussi, après entente avec l'Employeur, obtenir un congé partiel sans traitement à la suite d'une absence pour invalidité prévue aux articles 34 et 37. Le congé est d'une durée maximale de deux (2) ans à moins qu'une nouvelle entente n'intervienne à l'expiration de la première entente.

CONGÉ POUR FONDER UNE ENTREPRISE

8.13 Sous réserve du devoir de loyauté de la personne enseignante, l'Employeur peut autoriser un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à une personne enseignante régulière de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et la personne enseignante. Une copie de l'entente est transmise au Syndicat dans les quinze (15) jours de sa signature.

La personne enseignante doit informer l'Employeur au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.

CONGÉ SANS TRAITEMENT À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

8.14 Le congé sans traitement à traitement différé permet à la personne enseignante régulière à temps plein de voir son traitement d'un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans étalés sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé.

Pour bénéficier d'un tel congé, la personne enseignante doit avoir le statut régulier, à temps complet sans aucune réduction de temps de travail et avoir cumulé 36 mois de cotisations au régime de retraite. De plus, la personne enseignante absente du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une demande avant la date effective de son retour au travail.

8.15 La personne enseignante peut demander par écrit à l'Employeur un congé sans traitement à traitement différé. Cependant, la personne enseignante absente du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant son retour effectif au travail.

En se référant aux options apparaissant à la clause 8.40, la personne enseignante indique sa préférence concernant les dates de début et de fin de l'option choisie de même que celles concernant la période de congé sans traitement à traitement différé.

Il appartient à l'Employeur d'accepter l'option choisie par la personne enseignante et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Celles-ci peuvent être différentes dans les circonstances et selon les modalités prévues au présent article. En cas de refus et à la demande de la personne enseignante, l'Employeur l'informe par écrit des motifs de sa décision.

8.16 La convention s'applique à la personne enseignante bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte des dispositions prévues au présent article.

8.17 Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre l'Employeur et la personne enseignante. Cette entente doit contenir un engagement de la personne enseignante à revenir au service de l'Employeur à la suite de son congé pour une durée au moins égale à celle de son congé. De plus, elle doit indiquer que l'option ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

8.18 Le congé sans traitement peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option. La période de congé peut être d'une durée de six (6) ou douze (12) mois; les clauses du présent article doivent être adaptées notamment au niveau des quanta en proportion de l'option retenue. Le congé doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception.

Pendant la période de congé sans traitement, la personne enseignante reçoit le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée de l'option; elle ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération de l'Employeur, d'une personne ou d'une société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance.

8.19 Le pourcentage de traitement que la personne enseignante reçoit, au cours des années de participation à l'option choisie, est déterminé par la clause 8.40, sur la base du traitement qu'elle aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

8.20 Au cours de la participation de la personne enseignante à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par la personne enseignante prend fin à la date où une telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues à la clause 8.36 s'appliquent en les adaptant.

8.21 La personne enseignante n'accumule pas de vacances au cours de la période de congé sans traitement. Malgré les dispositions de l'article 16, elle peut demander le report des vacances acquises à la date du début du congé sans traitement, afin de pouvoir les utiliser lors de la période de vacances suivante.

8.22 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par la personne enseignante pendant la durée de l'option y compris pendant le congé sans traitement.

8.23 Aux fins des droits parentaux, si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après le congé sans traitement, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé et l'option est alors prolongée d'autant. Les dispositions de l'article 35 s'appliquent et le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi est alors premier payeur et l'Employeur comble la différence, le cas échéant.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise de la période de congé sans traitement, la personne enseignante peut mettre fin à l'option. Le cas échéant, elle reçoit le traitement non versé sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à la cotisation au régime de retraite.

Si l'accouchement ou l'adoption survient pendant la prise du congé sans traitement, le congé de maternité, de paternité ou d'adoption est présumé ne pas avoir cours durant le congé et il est considéré comme débutant le jour du retour au travail de la personne enseignante pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues à l'article 35.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, la personne enseignante qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de la clause 8.20, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

Le montant que l'Employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option, occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égal au manque à recevoir que l'Employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.

8.24 Aux fins des régimes complémentaires d'assurance vie, maladie et traitement, le traitement assurable de la personne enseignante est celui défini à l'article 27. La personne enseignante doit payer sa prime.

8.25 Aux fins de l'assurance traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé sans traitement si celle-ci survient au cours de la période de congé sans traitement.

Dans ce cas, la personne enseignante a droit, durant sa période de congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, elle aura droit, si elle est encore invalide, aux avantages prévus aux alinéas *a)*, *b)* et *c)* de la clause 34.16 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle participe à l'option.

Elle bénéficie pleinement des avantages prévus aux alinéas *a)*, *b)* et *c)* de la clause 34.16 si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle est encore invalide.

8.26 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient avant ou après que le congé sans traitement ait été pris et la personne enseignante bénéficie pleinement des avantages prévus aux alinéas *a)*, *b)* et *c)* de la clause 34.16 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. La personne enseignante participante encore invalide au moment où l'option se termine bénéficie pleinement des avantages prévus aux alinéas *a)*, *b)* et *c)* de la clause 34.16.

8.27 Aux fins de l'assurance traitement, la personne enseignante visée peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle dure jusqu'au moment où le congé a été planifié :

- a)* soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ne sera plus invalide. Au cours de cette période, et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, la personne enseignante a droit aux avantages des alinéas *a)*, *b)* et *c)* de la clause 34.16 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début du congé sans traitement jusqu'à la fin de l'invalidité s'il arrive que l'invalidité se poursuive au cours de l'option. Durant cette période d'interruption, la personne enseignante bénéficie pleinement des avantages prévus aux alinéas *a)*, *b)* et *c)* de la clause 34.16 et le congé sans traitement peut débiter le jour où cesse l'invalidité.

- b)* soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé sans intérêt (ce traitement étant cotisable au régime de retraite) de même que les pleins avantages prévus aux alinéas *a)*, *b)* et *c)* de la clause 34.16.

8.28 La personne enseignante sera traitée comme le prévoient les clauses 8.25 à 8.27 si elle épuise tous les avantages du régime d'assurance traitement durant les années d'invalidité :

- a)* à la fin de ces années, l'option cesse si l'Employeur met fin à l'emploi de la personne enseignante. Selon le cas :
 - le traitement versé en trop n'est pas exigible si la personne enseignante a déjà pris son congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;
 - Par ailleurs, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être cotisable aux fins du régime de retraite si la personne enseignante n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement; ou
- b)* à la fin de ces années, si l'Employeur ne met pas fin à l'emploi de la personne enseignante, l'option se poursuit sous réserve de la clause 8.20.

8.29 Le montant que l'Employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option, occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance traitement prévues aux alinéas *b)* et *c)* de la clause 34.16, est égal au manque à recevoir que l'Employeur a subi à la suite du versement de ces prestations d'assurance traitement au cours de l'option.

8.30 La personne enseignante n'accumule aucun crédit de congé de maladie au cours du congé sans traitement.

8.31 Aux fins d'application de l'article 37, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient avant ou après que le congé sans traitement ait été pris et le traitement servant à déterminer la part de l'Employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. La personne enseignante reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

8.32 Aux fins des accidents du travail, la personne enseignante pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité dure jusqu'au moment du début du congé planifié :

a) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où cessera l'incapacité.

L'option elle-même peut alors être interrompue s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option et empêche la prise de la période de congé sans traitement pendant l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité;

b) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que la pleine prestation d'accident du travail. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

8.33 Durant les deux (2) premières années, la personne enseignante est traitée comme le prévoient les clauses 8.31 et 8.32 si, à la suite d'un accident du travail, l'incapacité dure plus de deux (2) ans. L'option choisie par la personne enseignante cesse à la fin de ces deux (2) années et les modalités suivantes s'appliquent :

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si la personne enseignante a déjà pris son congé sans traitement, et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option); ou

b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt sans être cotisable aux fins du régime de retraite si la personne enseignante n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

8.34 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement si, à la suite d'un accident du travail, il y a rechute pendant le congé sans traitement.

La personne enseignante a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit si l'incapacité persiste, et le traitement servant à déterminer la part de l'Employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. La personne enseignante reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

8.35 Aux fins des régimes de retraite, une (1) année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à la personne enseignante et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé, et ce, pour autant qu'elle n'y ait pas de dispositions contraires au présent article.

8.36 Aux fins d'application des articles 27 et 31, la personne enseignante n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, allocation, rémunération additionnelle et montant forfaitaire.

Pendant les autres mois de l'option, elle a droit au montant de ses primes, rémunération additionnelle et montant forfaitaire, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.

Les modalités suivantes doivent être respectées au cas où l'option ait été annulée pour raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement :

- a)* la personne enseignante doit rembourser sans intérêt, conformément à la clause 8.39, le traitement reçu au cours du congé sans traitement, proportionnellement au nombre de mois qui restent à courir dans l'option si le congé sans traitement a été pris;
- b)* la personne enseignante sera remboursée sans intérêt d'un montant égal aux prélèvements de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option si le congé sans traitement n'a pas été pris;

- c) le calcul du montant dû par l'Employeur ou par la personne enseignante s'effectue, si le congé sans traitement est en cours, selon la formule ci-dessous :
 - le montant reçu par la personne enseignante durant le congé sans traitement moins les montants déjà déduits sur le traitement de la personne enseignante en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, l'Employeur rembourse sans intérêt ce solde à la personne enseignante; si le solde obtenu est positif, la personne enseignante rembourse sans intérêt ce solde à l'Employeur;
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne enseignante n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé sans traitement a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne enseignante pourra cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP).

Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement du traitement qui sera effectué à la personne enseignante si le congé sans traitement n'a pas été pris.

8.37 La participation à l'option choisie par la personne enseignante est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation, d'un reclassement ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si l'Employeur ne peut maintenir la participation de la personne enseignante à une option et, selon le cas, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues à la clause 8.39 si la personne enseignante a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option); ou
- b) le traitement non versé est remboursé sans intérêt sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si la personne enseignante n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

8.38 Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni aucune obligation de rembourser le traitement versé en trop qui n'est pas sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de la personne enseignante.

8.39 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période du congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que la personne enseignante aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'elle a effectivement reçu.

Malgré la clause 28.11, l'Employeur récupère à compter de la cessation de l'option la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option s'il n'y a pas d'entente avec la personne enseignante.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paie de la personne enseignante.

En cas de démission, congédiement, retraite ou décès de la personne enseignante, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

8.40 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à une personne enseignante selon la durée du congé et l'option choisie :

Durée du congé	Options			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

8.41 Les clauses 8.14 à 8.40 peuvent être modifiées si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

RETRAITE PROGRESSIVE

8.42 La personne enseignante peut se prévaloir d'une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de l'Employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait que la personne enseignante, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à la personne enseignante à temps partiel.

La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence d'un minimum de quatorze heures (14 h) à l'ordre collégial et professionnel. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail de la personne enseignante devient sa semaine garantie.

À l'ordre universitaire, la personne enseignante doit travailler un minimum de deux (2) points par session ou quatre (4) points par année.

La charge de travail de la personne enseignante est aménagée, dans la mesure du possible, afin de limiter le nombre de jours où sa présence est requise au travail.

Aux fins des régimes de retraite, il y a pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Cette demande doit être formulée à l'Employeur avant le 1^{er} février ou le 1^{er} septembre, selon le cas.

Toute réponse à la demande écrite prévue au présent article doit être signifiée par écrit à la personne enseignante au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de la personne enseignante.

RETRAITE

8.43 Dans la mesure du possible, la personne enseignante qui souhaite se prévaloir d'une entente de retraite doit déposer son projet d'entente avant le 1^{er} février ou le 1^{er} septembre, selon le cas.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

8.44 Les clauses 8.01 à 8.04, 8.06 et 8.08 s'appliquent à la personne enseignante temporaire.

ARTICLE 9

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

9.01 Les parties forment un comité désigné sous le nom de comité de relations de travail (CRT).

Ce comité est constitué d'au plus quatre (4) personnes représentantes de chacune des parties.

L'une ou l'autre des parties peut être accompagnée de personnes-ressources après en avoir informé l'autre partie.

9.02 Ce comité est institué dans le but d'établir un moyen de communication privilégié entre les parties afin d'entretenir de saines relations.

Le CRT a notamment pour rôle :

- a)* de discuter et de faire des recommandations sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention et aux conditions de travail ainsi que sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail;
- b)* de discuter des problèmes reliés à l'introduction et à la réalisation de changements technologiques;
- c)* de discuter des problèmes d'application des conditions de travail en lien avec la conciliation du travail et de la famille;
- d)* de discuter du développement du personnel enseignant tel que prévu à l'article 6;
- e)* de discuter de tout grief déposé par l'une ou l'autre des parties;
- f)* de discuter du système d'évaluation à utiliser aux fins de l'article 24;
- g)* de discuter des problèmes de répartition de la charge de travail;
- h)* de discuter de la formation à distance;
- i)* de discuter des horaires atypiques;
- j)* de déterminer les critères pour la création de départements ainsi que leur nombre.

9.03 L'Employeur doit convoquer le CRT, avant de prendre une décision relative aux questions suivantes :

- a) La modification de la structure d'enseignement, la fermeture d'une option ou d'un programme, la cession partielle ou totale d'un cours ou d'un programme, ainsi que tout transfert, toute modification, toute cession ou fermeture partielle ou totale de l'ITHQ;
- b) les mesures susceptibles de protéger l'emploi des personnes enseignantes régulières, advenant une diminution du nombre de personnes étudiantes ou découlant de l'application de l'article 21;
- c) le non-comblement d'un emploi vacant;
- d) le congédiement;
- e) les ententes avec d'autres institutions d'enseignement pouvant avoir une incidence sur les conditions de travail.

9.04 Le CRT se réunit deux (2) fois à la session d'automne et trois (3) fois à la session d'hiver. Les parties conviennent des dates de rencontre au début de chaque session. Lorsqu'une partie souhaite reporter une réunion, elle avise l'autre partie dans les meilleurs délais.

L'une ou l'autre des parties peut convoquer une réunion extraordinaire au besoin. La réunion du CRT doit se tenir dans les meilleurs délais.

9.05 Lorsque les membres des comités exercent leurs fonctions dans des lieux de travail différents, l'utilisation des moyens technologiques pour la tenue des réunions doit être prise en considération.

9.06 Les parties fournissent aux membres du comité l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets à l'ordre du jour cinq (5) jours ouvrables précédant la rencontre, dans la mesure du possible.

ARTICLE 10

RÉGIME SYNDICAL ET TRANSMISSION DE DOCUMENTS

COTISATION

10.01 L'Employeur prélève sur le traitement de chaque personne enseignante une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

10.02 Le montant de la cotisation est établi par résolution du Syndicat transmise à la Direction des ressources humaines. L'avis donné par le Syndicat prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième (30^e) jour après sa réception.

10.03 La retenue prévue à la clause 10.01 prend effet dès l'entrée en fonction de la personne enseignante embauchée après la signature de la convention.

10.04 Dans les trente (30) jours qui suivent celui où il a effectué une retenue prévue dans le présent article, l'Employeur transmet au Syndicat un chèque correspondant au montant total des retenues syndicales et donne accès à un fichier informatisé.

À compter du trentième (30^e) jour suivant l'expiration du délai du paragraphe précédent, les sommes dues en vertu de ce paragraphe portent intérêt au taux fixé en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, lorsque l'Employeur fait défaut de payer dans le délai prévu au paragraphe précédent.

Le fichier informatisé indique au Syndicat, pour chacune des personnes enseignantes visées, les renseignements suivants : son matricule, nom et prénom, adresse de son lieu de travail, classement, date d'embauche, statut d'emploi (à l'essai, régulière, temporaire, chargée de cours), unité administrative, le montant de la retenue individuelle ainsi que le montant de la retenue individuelle cumulée pour l'année de référence. Ce fichier pourrait indiquer d'autres renseignements, s'il y avait entente entre les parties.

10.05 Lorsque l'Employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le Syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il peut, après consultation du Syndicat sur le mode de remboursement, accepter de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de la personne enseignante.

10.06 Pour chaque année civile, l'Employeur fournit à chaque personne enseignante, aux fins d'impôts, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

10.07 L'Employeur cesse d'effectuer la retenue prévue à la clause 10.01 à compter du moment où une personne enseignante cesse d'être régie par la convention.

TRANSMISSION DE DOCUMENTS

10.08 Le Syndicat assure le caractère confidentiel des renseignements personnels fournis par l'Employeur en vertu de la convention.

10.09 Au plus tard, le 30 septembre et le 31 janvier de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat, via un fichier électronique, la liste complète des personnes enseignantes en indiquant pour chacune : le matricule, le nom et prénom, le statut, la rémunération, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone, la date d'embauche, le tout tel que porté à sa connaissance.

L'Employeur remet aussi à ces dates une copie de l'ensemble des contrats de travail signés des personnes enseignantes.

Au plus tard le 15 mai de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat les dates de début et de fin de l'année d'enseignement à venir tel que défini à l'alinéa *a)* de la clause 1.01.

10.10 L'Employeur rend accessible au Syndicat par ses outils technologiques :

- une copie de toutes directives, procédures, politiques émises à l'intention des personnes enseignantes;
- une copie de tout document issu des comités prévus à la convention incluant les comptes-rendus.

Le Syndicat est informé lorsqu'un nouveau document est accessible en vertu du présent article.

10.11 L'Employeur communique au Syndicat la liste de ses personnes représentantes désignées. Le Syndicat est informé de toute modification à cette liste.

10.12 Tous les documents de nature personnelle émanant de la Direction des ressources humaines sont acheminés à la personne enseignante sous enveloppe scellée ou par un moyen électronique.

10.13 L'Employeur rend accessible une version électronique de la convention aux personnes enseignantes dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention et à toute nouvelle personne enseignante au moment de son entrée en fonction.

L'Employeur rend accessible par ses outils technologiques toutes directives, politiques ou procédures d'ordre général et tous documents relatifs à la convention émis à l'intention des personnes enseignantes.

10.14 L'Employeur remet à la nouvelle personne enseignante concernée un lien informatique vers la police d'assurance et le feuillet détaillé des bénéfices, ainsi qu'un lien vers les informations détaillées du régime de retraite.

Il rend accessible à la personne enseignante qui en fait la demande tout renseignement expliquant le salaire qui lui est attribué.

Les modifications pouvant intervenir à ces documents sont communiquées aux personnes enseignantes dans la mesure où ces changements leurs sont applicables.

10.15 La personne enseignante est avisée de chaque modification à son traitement ou à son classement.

ARTICLE 11

RÉUNIONS SYNDICALES

11.01 Le Syndicat peut tenir des réunions dans les locaux de l'Employeur, sans frais, à la condition qu'il ait reçu préalablement une demande écrite du Syndicat et que les locaux demandés soient disponibles.

11.02 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un local aménagé que le Syndicat utilise pour recevoir en consultation les personnes enseignantes pour fins d'enquête, demande de renseignements ou toute autre information syndicale.

11.03 L'Employeur fait en sorte qu'une personne représentante syndicale qui doit rencontrer une personne enseignante puisse avoir un endroit privé pour le faire.

ARTICLE 12

DROIT D’AFFICHAGE

12.01 L’Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d’affichage pour son propre usage.

12.02 Le Syndicat peut afficher tout document de nature syndicale signé par une personne représentante autorisée du Syndicat. Cet affichage ne doit cependant se faire que sur le tableau d’affichage prévu à cet effet.

12.03 Le Syndicat peut distribuer aux personnes enseignantes tout document de nature syndicale en le déposant dans le casier respectif de chaque personne enseignante.

ARTICLE 13 ANCIENNETÉ

ANCIENNETÉ

13.01 Sans restreindre la portée des clauses 13.04 et 13.05, l'ancienneté de la personne enseignante est constituée :

- a)* de sa période d'emploi, à titre de personne enseignante à l'essai ou régulière, depuis sa dernière nomination sur un emploi régulier;
- b)* de ses périodes d'emploi, à titre de personne enseignante temporaire et excluant les périodes de mise à pied et de licenciement.

CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

13.02 L'ancienneté de la personne enseignante se calcule en années à quatre décimales près.

Pour les fins du calcul, un (1) an d'ancienneté est égal à mille huit cent vingt-six virgule trois (1 826,3) heures, étant entendu que la personne enseignante ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs.

L'ancienneté de la personne enseignante à temps partiel ne s'accumule que durant les heures de disponibilité déterminées conformément aux dispositions de l'article 22.

Aux fins de la présente clause, le jour férié est considéré comme étant un jour ouvrable.

13.03 L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a)* durant une absence due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle;
- b)* durant les deux (2) premières années d'un congé de maladie ou résultant d'un accident;
- c)* durant les congés avec traitement prévus à la convention;
- d)* durant le congé de maternité prévu par la clause 35.08, les six (6) premières semaines de prolongation du congé de maternité prévu à la clause 35.12, les congés spéciaux prévus par les clauses 35.22 et 35.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à la clause 35.24, le congé de paternité prévu à la clause 35.25 et le congé pour adoption prévu aux clauses 35.30, 35.31 ou 35.36.

- e) durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par la clause 35.38 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par la clause 35.37 jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines du congé
- f) durant les libérations syndicales prévues aux clauses 14.01, 14.02 et 14.09 alinéa a);
- g) durant une absence liée à une mesure disciplinaire;
- h) durant les congés pour événements familiaux prévus à l'article 30.

PERTE DE L'ANCIENNETÉ

13.04 La personne enseignante à l'essai ou régulière perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- départ volontaire ou démission;
- fin d'emploi avant d'acquérir le statut de régulier;
- congédiement administratif ou disciplinaire;
- lorsque le nom de la personne enseignante est retiré de la liste de disponibilité;
- retraite.

13.05 La personne enseignante temporaire perd son ancienneté dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- départ volontaire ou démission;
- congédiement administratif ou disciplinaire;
- retraite;
- interruption d'emploi pour une durée dépassant quarante-huit (48) mois consécutifs.

MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ

13.06 La personne enseignante maintient son ancienneté sans en accumuler durant les absences non prévues aux clauses 13.03, 13.04 et 13.05.

LISTE D'ANCIENNETÉ

13.07 Après quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention et par la suite au 15 février de chaque année, l'Employeur rend accessible une copie numérique de la liste d'ancienneté par ordre d'enseignement au Syndicat et à chaque personne enseignante. La liste d'ancienneté doit comprendre : le nom et prénom de la personne enseignante, le nombre d'années d'ancienneté, l'unité administrative et son statut.

Une personne enseignante ou le Syndicat peut contester le calcul de toute ancienneté apparaissant sur la liste, en transmettant à l'Employeur un avis écrit précisant l'objet de la contestation dans les trente (30) jours suivant l'envoi de la liste par l'Employeur.

Après trente (30) jours, la liste d'ancienneté devient officielle sous réserve de contestations faites en vertu du paragraphe précédent.

Si l'ancienneté d'une personne enseignante est corrigée à la suite d'une contestation, les corrections à la liste d'ancienneté sont communiquées aux personnes enseignantes et au Syndicat.

ARTICLE 14

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

LIBÉRATIONS SYNDICALES

14.01

- a) À la demande du Syndicat, l'Employeur libère à ses frais une ou des personnes enseignantes jusqu'à un total cumulatif équivalent à la moitié d'une charge de travail à temps complet. Ces libérations ne doivent pas interférer avec les obligations liées à la charge de travail des personnes enseignantes.
- b) Le Syndicat peut, à ses frais, libérer une ou des personnes enseignantes en surplus de ce qui est prévu à l'alinéa a). Dans ce cas, le Syndicat rembourse le traitement annuel brut ainsi que les avantages sociaux prévus au 2^e paragraphe de la clause 14.11 pour chacune d'elle selon le nombre de périodes de libération.
- c) Le Syndicat prend les moyens raisonnables pour aviser la Direction des ressources humaines du nom de la ou des personnes enseignantes désignées au plus tard le 1^{er} mars ou le 1^{er} octobre de chaque année.

14.02 Une personne enseignante peut s'absenter afin de participer à des activités syndicales, et ce, avec maintien du traitement et des avantages sociaux par l'Employeur. Du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante, le Syndicat dispose de trente (30) jours de libérations syndicales afin de supporter les activités syndicales.

Aux fins de ces libérations, le Syndicat rembourse à l'Employeur une somme égale à la somme prévue à la clause 14.11.

14.03 Lorsque le Syndicat désire libérer une personne enseignante en vertu de la clause 14.02, il doit en faire la demande de façon électronique à la Direction des ressources humaines au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

14.04 Toute demande d'autorisation d'absence doit :

- a) être présentée au moyen du formulaire prescrit à cette fin;
- b) contenir tous les renseignements requis par le formulaire;
- c) être signée par la personne enseignante et une personne représentante autorisée du Syndicat.

14.05 Une demande d'autorisation d'absence peut être refusée lorsque :

- a) la personne enseignante a déjà bénéficié d'autorisations d'absence d'une durée totale de vingt (20) jours ouvrables au cours de toute période de douze (12) mois compris du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante. Cette restriction ne s'applique pas à la personne enseignante qui est libérée en vertu des clauses 14.01 ou 14.09;
- b) la demande d'autorisation d'absence est pour une durée supérieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

PERSONNES REPRÉSENTANTES SYNDICALES

14.06 Le Syndicat peut désigner toute personne enseignante à titre de personne représentante syndicale.

Le Syndicat fournit à la Direction des ressources humaines la liste des membres de son comité exécutif, la liste de toutes les autres personnes représentantes syndicales en spécifiant leur fonction et la liste des membres syndicaux de tout comité mixte. La Direction des ressources humaines sera pareillement informée de toute modification à cette liste.

14.07 Toute personne représentante syndicale a entre autres pour fonctions :

- a) d'accompagner la personne enseignante lors de la présentation ou de la discussion de son grief, en vertu de l'article 15;
- b) d'assister à une réunion convoquée par l'Employeur dans le but de discuter d'un grief;
- c) d'accompagner la personne enseignante convoquée à une rencontre préalable et relative à une suspension ou à un congédiement en vertu de la clause 17.08.

Il appartient à la personne enseignante ou au Syndicat, selon le cas, de désigner la personne représentante syndicale.

14.08 Une personne représentante peut, aux fins de la clause 14.07, s'absenter de son travail avec maintien du traitement et sans remboursement par le Syndicat si elle a d'abord avisé l'Employeur en remplissant le formulaire prescrit à cette fin. Aucuns frais de séjour ou de déplacement ne sera cependant versé par l'Employeur à une telle personne représentante syndicale.

CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES HORS DE L'ITHQ

14.09

a) Sur avis adressé à la Direction des ressources humaines au moins trente (30) jours à l'avance, l'Employeur libère avec traitement la personne enseignante régulière nommée à un poste électif à temps plein au sein 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). Aux fins de ces libérations, le Syndicat rembourse à l'Employeur une somme égale à la somme prévue à la clause 14.11. Ce congé est renouvelable automatiquement d'une année à l'autre tant que la personne enseignante occupe un poste électif.

b) L'Employeur libère aux mêmes conditions, mais sans traitement, la personne enseignante régulière qui occupe une fonction syndicale non élective au sein des organisations mentionnées à l'alinéa *a)* qui précède.

La personne enseignante doit, dans les trente-six (36) mois à compter de sa libération, revenir au service de l'Employeur, à défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné à partir de la date de son départ. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas à la personne enseignante qui ne donne pas de raison valable à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe.

c) Lorsqu'une personne enseignante libérée comme prévu aux alinéas *a)* et *b)* de la clause 14.09 désire réintégrer son emploi, elle donne à la Direction des ressources humaines un préavis de trente (30) jours dans le cas d'une fonction syndicale non élective. Elle donne un préavis le plus tôt possible ou au plus tard le 1^{er} juin dans le cas d'un poste électif. Le retour au travail doit toujours coïncider avec le début d'une session.

Si la personne enseignante cesse d'exercer ses fonctions syndicales et qu'il lui est impossible de réintégrer immédiatement son emploi à cause des conditions prévues au paragraphe précédent, cette personne enseignante bénéficie alors d'un congé avec traitement jusqu'à ce qu'elle soit en mesure de le faire. Le Syndicat rembourse à l'Employeur une somme égale à la somme prévue à la clause 14.11.

d) L'Employeur n'a pas l'obligation de libérer plus de deux (2) personnes enseignantes à la fois en vertu des alinéas *a)* et *b)* de la présente clause.

GÉNÉRALITÉS

14.10 À la fin d'une libération accordée en vertu du présent article, la personne enseignante reprend l'emploi qu'elle exerçait auparavant ou, si cet emploi n'existe plus, un emploi équivalent sous réserve de l'article 21.

14.11 À titre de remboursement prévu au présent article, à l'exception de la clause 14.01 alinéa *a*), le Syndicat paie à l'Employeur, pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale à un deux cent soixante virgule neuf (1/260,9) du traitement annuel brut et les avantages sociaux de cette personne enseignante.

Aux fins de la présente clause, le montant du remboursement des avantages sociaux équivaut à un pourcentage de dix-neuf pour cent (19 %)¹ du traitement brut de la personne enseignante.

14.12 Les sommes dues par le Syndicat à l'Employeur sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat par l'Employeur d'un état de compte détaillé chaque session indiquant le nom de la personne enseignante absente et la durée de son absence, ainsi que son traitement annuel.

À compter du quarante-cinquième (45^e) jour suivant l'expiration du délai du paragraphe précédent, les sommes dues en vertu de ce paragraphe portent intérêt au taux fixé en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration fiscale*, lorsque le Syndicat fait défaut de payer dans le délai prévu.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

14.13 Le présent article s'applique à la personne enseignante temporaire autre que la personne chargée de cours sous réserve de la période prévue d'engagement et de la clause 14.14.

14.14 Dans le cas de la personne enseignante temporaire, engagée pour une session, autorisée à s'absenter conformément aux clauses 14.02 à 14.05, le Syndicat rembourse à l'Employeur une somme égale à la somme prévue à la clause 14.11 additionnée d'un cinquième (1/5) du traitement annuel brut de la personne enseignante.

¹ Ce taux est révisé annuellement, après confirmation par l'Employeur.

ARTICLE 15

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

15.01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

Les dispositions du présent article visent à solutionner les mécontentements relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention. Elles visent également à circonscrire le litige, inciter chaque partie à exposer sa position et ainsi accélérer le processus de règlement des litiges.

15.02 Avant la formulation d'un grief, il est souhaitable que la personne représentante du Syndicat et de la Direction des ressources humaines s'assurent lors d'échanges que chacune dispose des informations suffisantes afin de trouver des solutions possibles au litige.

15.03 Les échanges prévus à la clause 15.02 n'ont pas pour effet d'empêcher la personne enseignante, le groupe de personnes enseignantes ou le Syndicat de soumettre un grief en suivant la procédure prévue au présent article.

15.04 Aux fins du présent article, les signatures peuvent être apposées de manière électronique sur les formulaires.

15.05 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Lorsque le dernier jour du délai n'est pas un jour ouvrable, le délai est prolongé au premier (1^{er}) jour ouvrable suivant.

Malgré ce qui précède, les délais sont suspendus durant le congé des fêtes et pendant la période de vacances estivales.

15.06 L'Employeur maintient le traitement de la personne enseignante et de la personne représentante syndicale qui participent aux rencontres paritaires prévues au présent article.

Dans le cas d'un grief collectif, l'Employeur maintient, le cas échéant, le traitement d'une seule des personnes plaignantes, lorsque sa présence est requise, pour participer aux rencontres prévues au présent article.

Le temps d'absence d'une personne enseignante pour participer aux rencontres prévues au présent article est la durée de la rencontre.

PRÉSENTATION DU GRIEF

15.07 Si une personne enseignante, un groupe de personnes enseignantes ou le Syndicat se croit lésé et désire formuler un grief, il doit le soumettre par écrit à la Direction des ressources humaines dans les trente (30) jours suivant la connaissance du fait qui y donne lieu sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné lieu au grief.

Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique ou sexuel, ce délai est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel.

15.08 Le grief contient un exposé sommaire des faits identifiant le problème soulevé, le ou les articles visés et le correctif recherché.

Il est soumis, en utilisant le formulaire prévu à l'Annexe VIII, à la Direction des ressources humaines en mains propres, par courriel (en demandant un accusé réception) ou par courrier recommandé.

Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure ou parce qu'il n'utilise pas le formulaire prévu.

15.09 L'Employeur transmet sa réponse au Syndicat par écrit dans les trente (30) jours suivant le dépôt du grief. Le défaut de réponse est équivalent à un refus.

15.10 Une rencontre pour discuter du grief doit être tenue dans les soixante (60) jours de sa présentation.

Lorsqu'il s'agit d'un grief de harcèlement psychologique ou sexuel, le délai pour tenir cette rencontre est de trente (30) jours de sa présentation.

Les parties conviennent de la date de cette rencontre et de ses modalités. Elle réunit au moins une personne représentante du Syndicat et au moins une personne représentante de la Direction des ressources humaines. Les parties peuvent s'adjoindre toute autre personne qu'elles désirent à l'occasion de cette rencontre. Toutefois, une seule des personnes enseignantes concernées par un grief collectif peut y assister.

Lors de cette rencontre, les parties s'échangent les informations et documents pertinents au litige qu'elles détiennent à ce moment.

15.11 Au moins une (1) fois par année, une personne représentante du Syndicat et de la Direction des ressources humaines se rencontrent pour faire une mise à jour des griefs actifs.

MODES ALTERNATIFS DE RÈGLEMENT

15.12 En tout temps, les parties peuvent convenir de soumettre un grief à un mode alternatif de règlement tels la médiation, la médiation-arbitrale, l'arbitrage allégé avec ou sans témoin ou l'arbitrage sur représentations écrites.

Le cas échéant, les parties doivent, au préalable, convenir des modalités et des règles de procédure applicables à ce mode alternatif.

15.13 Toute entente qui intervient entre le Syndicat et l'Employeur et qui dispose d'un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs personnes représentantes, et elle lie l'Employeur, le Syndicat et les personnes enseignantes en cause.

PROCÉDURE D'ARBITRAGE

15.14 En l'absence de résolution, le Syndicat défère le grief à l'arbitrage dans les six (6) mois suivant le dépôt du grief en proposant une, un ou des arbitres à la Direction des ressources humaines, qui en accepte une ou un ou en propose à son tour.

À défaut d'entente, le Syndicat peut s'adresser au ministère du Travail pour demander la nomination d'une ou d'un arbitre.

15.15 La partie qui a soumis le grief à l'arbitrage avise l'arbitre qu'elle ou qu'il est saisi du grief.

15.16 L'arbitrage a lieu dans les locaux de l'Employeur. Si, pour une raison exceptionnelle, ce n'est pas le cas, les parties s'entendent sur l'endroit et les dépenses sont acquittées à parts égales.

15.17 Avant chaque audience, les parties tiennent une conférence préparatoire laquelle vise à maximiser l'efficacité du processus d'arbitrage et mieux utiliser le temps consacré au déroulement de l'audience.

Lorsque possible, cette conférence préparatoire a lieu dix (10) jours avant la première journée d'audition.

DÉCISION DE L'ARBITRE

15.18 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention. Elle ou il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer.

15.19 Dans le cas d'un grief relatif à du harcèlement psychologique ou sexuel, les pouvoirs de l'arbitre sont ceux conférés au Tribunal administratif du Travail en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

15.20 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante-quinze (75) jours suivant la fin des plaidoiries à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties par l'arbitre qui leur fait parvenir une copie signée.

15.21 La décision de l'arbitre doit être motivée; elle lie les parties et elle est exécutoire suivant les conditions et les modalités qui sont indiquées dans la décision.

15.22 Chaque partie acquitte les dépenses et traitement de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie. L'Employeur libère la personne plaignante et la personne représentante du Syndicat sans perte de traitement pendant la durée de l'audience. Dans le cas d'un grief collectif, la présente disposition ne s'applique qu'à une seule des personnes plaignantes.

15.23 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation sur le montant, le quantum en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

15.24 L'arbitre décide d'un grief d'une convention collective antérieure selon les dispositions de la convention collective en vigueur au moment de l'événement ayant donné lieu au grief.

GRIEF PATRONAL

15.25 Les dispositions prévues au présent article s'appliquent aux griefs de l'Employeur en y apportant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 16

VACANCES

ORDRES PROFESSIONNEL ET COLLÉGIAL

16.01 Après chaque année d'enseignement, la personne enseignante à l'ordre professionnel ou collégial a droit, en conformité avec les exigences du calendrier scolaire, à quarante-trois (43) jours de vacances généralement consécutifs compris, dans la mesure du possible, entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre.

Ces jours sont rémunérés selon les modalités suivantes :

1. La personne enseignante à temps plein qui a reçu un traitement correspondant à une disponibilité à temps plein au cours de l'année d'enseignement qui précède bénéficie de quarante-trois (43) jours de vacances rémunérés;
2. La personne enseignante à temps partiel a droit à des vacances rémunérées au prorata d'une disponibilité à temps plein;
3. La personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante à temps partiel qui ne fournit pas sa pleine disponibilité a droit à des vacances rémunérées au prorata d'une disponibilité à temps plein.

Pour les ordres professionnel et collégial, l'année scolaire comporte pour la personne enseignante entre trente (30) et quarante (40) semaines de cours généralement réparties sur deux (2) sessions, consécutives ou non. Toutefois, la personne enseignante peut enseigner sur trois (3) sessions sans préjudice aux vacances annuelles. Deux (2) périodes de vacances sont alors octroyées à ce dernier, à moins que l'Employeur et la personne enseignante conviennent de répartir les vacances autrement.

ORDRE UNIVERSITAIRE

16.02 Pour chaque année scolaire, la personne enseignante à l'ordre universitaire a droit, en conformité avec les exigences du calendrier scolaire, au nombre de jours de vacances prévu ci-dessous, lesquels sont octroyés et rémunérés selon les modalités suivantes :

- a) La personne enseignante de catégorie I à temps plein qui a reçu un traitement correspondant à une disponibilité à temps plein au cours de l'année scolaire bénéficie de trente (30) jours de vacances rémunérés;

- b) La personne enseignante des catégories II et III à temps plein qui a reçu un traitement correspondant à une disponibilité à temps plein au cours de l'année scolaire bénéficie de vingt (20) jours de vacances rémunérés;
- c) La personne enseignante à temps partiel a droit à des vacances rémunérées au prorata d'une disponibilité à temps plein en fonction de sa catégorie;
- d) La personne enseignante à temps plein ou la personne enseignante à temps partiel qui ne fournit pas sa pleine disponibilité a droit à des vacances rémunérées au prorata d'une disponibilité à temps plein en fonction de sa catégorie.

Les périodes de vacances sont déterminées et saisies dans le système de paie par la personne enseignante selon la durée prévue à la clause 16.02, sauf aux périodes suivantes :

- Les périodes où elle enseigne;
- Cinq (5) jours ouvrables avant le premier (1^{er}) cours de la session;
- Quinze (15) jours ouvrables après le dernier cours de la session d'hiver.

GÉNÉRALITÉS

16.03 La personne enseignante peut utiliser des jours de vacances anticipés en autant qu'ils ne dépassent pas le nombre que la personne enseignante aura accumulé à la fin de l'année scolaire.

La totalité des jours de vacances attribués dans l'année scolaire doit être utilisée avant la fin de celle-ci.

En cas de cessation définitive d'emploi ou de décès en cours d'année scolaire, l'Employeur verse à la personne enseignante ou à sa succession, le cas échéant, un montant correspondant à la valeur des jours de vacances accumulés et inutilisés.

La personne enseignante doit toutefois rembourser, le cas échéant, un montant correspondant à la valeur des jours de vacances anticipés si celle-ci excède la valeur des jours de vacances accumulés à la date de cessation définitive d'emploi.

16.04 Les vacances ne peuvent être reportées à l'année scolaire suivante.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

16.05

- a)* Le présent article s'applique à la personne enseignante temporaire engagée pour deux (2) sessions à l'intérieur d'une année scolaire, pour une période d'un (1) an ou d'une (1) année scolaire ou plus.
- b)* Les clauses 16.01 à 16.04 ne s'appliquent pas à la personne enseignante temporaire engagée pour une période de moins d'un (1) an. Cette personne enseignante temporaire reçoit à la fin de sa période d'emploi à titre temporaire, en guise de vacances, une indemnité égale à un cinquième (1/5) de son traitement.
- c)* Le présent article ne s'applique pas à la personne chargée de cours.

ARTICLE 17

MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

MESURES ADMINISTRATIVES

17.01 La personne enseignante peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle en fait la demande à la Direction des ressources humaines.

La personne enseignante peut également consulter son dossier si ce dernier est sur place, et ce, en présence d'une personne représentante de l'Employeur. Elle peut se faire accompagner, si elle le désire, d'une personne représentante syndicale lors de la consultation de son dossier.

Si la personne enseignante désire consulter son dossier et que celui-ci n'est pas conservé à son lieu de travail, l'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que ce dossier ou une copie de celui-ci lui soit accessible dans les trente (30) jours de la réception de sa demande.

Sous réserve de la clause 24.04, la personne enseignante peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier.

Lorsque la personne enseignante consulte son dossier, elle peut obtenir une copie d'un document en faisant partie.

17.02 Aux fins de l'application du présent article, l'avertissement est une déclaration par laquelle l'Employeur attire l'attention de la personne enseignante sur ses obligations.

Aucun avertissement écrit au dossier d'une personne enseignante ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi d'un autre avertissement écrit, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement pendant une période de douze (12) mois consécutifs. De plus, un tel avertissement et tout document y référant sont retirés de son dossier.

Le paragraphe précédent ne peut toutefois avoir pour effet d'empêcher l'Employeur de tenir compte d'une mesure administrative précédemment imposée à une personne enseignante en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique qu'elle a commise, incluant la violence à caractère sexuel, lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire concernant une nouvelle inconduite relative à l'une de ces formes de violence.

Le contenu de l'avertissement écrit ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

MESURES DISCIPLINAIRES

17.03 Toute mesure disciplinaire prise contre une personne enseignante peut faire l'objet d'un grief de sa part.

17.04 Dans les cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, l'Employeur doit informer la personne enseignante par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.

17.05 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante :

- a) en maintenant la décision de l'Employeur; ou
- b) en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande; ou
- c) en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande; ou
- d) en réinstallant la personne enseignante avec tous ses droits et en lui remboursant la perte de traitement subie à la suite de la suspension ou du congédiement.

Ce remboursement est calculé en déduisant du montant du traitement perdu les revenus de la personne enseignante résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatoire à cette suspension ou ce congédiement.

17.06 Aucune réprimande inscrite au dossier de la personne enseignante ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement pendant une période de douze (12) mois consécutifs. De plus, une telle réprimande et tout document y référant sont retirés de son dossier.

Le paragraphe précédent ne peut toutefois avoir pour effet d'empêcher l'Employeur de tenir compte d'une mesure disciplinaire précédemment imposée à une personne enseignante en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique qu'elle a commise, incluant la violence à caractère sexuel, lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire concernant une nouvelle inconduite relative à l'une de ces formes de violence.

17.07 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'Employeur ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de la personne enseignante. L'Employeur verse au dossier personnel de la personne enseignante une copie de la sentence arbitrale ou de tout document modifiant une mesure disciplinaire.

17.08 La personne enseignante convoquée à une rencontre préalable et relative à sa suspension ou à son congédiement peut exiger la présence d'une personne représentante syndicale.

17.09 Une copie des mesures disciplinaires versées au dossier de la personne enseignante est transmise au Syndicat.

RELEVÉ PROVISOIRE

17.10 Une personne enseignante ne peut être relevée provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours sauf dans les cas faisant ou pouvant faire l'objet de poursuites judiciaires. Dans ces cas, seule la durée du relevé provisoire excédant trente (30) jours peut être contestée par grief selon la procédure de règlement des griefs.

La personne enseignante maintient son traitement lorsqu'elle est relevée provisoirement de ses fonctions.

ARTICLE 18

STATUT DE RÉGULIER ET DE PERSONNE ENSEIGNANTE À L'ESSAI

18.01 La personne enseignante acquiert le statut de régulier lorsqu'elle remplit l'une des conditions suivantes :

- a)* lorsqu'elle a complété deux (2) années de travail sur un emploi régulier;
- b)* lorsqu'elle a complété quatre (4) années de travail consécutives à temps plein;
- c)* à l'obtention d'un contrat annuel à temps plein après avoir cumulé au moins cinq (5) années d'ancienneté.

18.02 Si l'Employeur décide de mettre fin à l'emploi de la personne enseignante à l'essai, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins deux (2) mois avant de mettre fin à son emploi.

18.03 Aux fins du présent article, l'avis prévu à la clause 18.02 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continue mentionnée à l'alinéa *a)* de la clause 18.01.

18.04 Aux fins d'obtention du statut régulier, l'avis prévu ci-dessus est considéré comme nul s'il arrivait que la personne enseignante, malgré cet avis, soit réengagée par l'Employeur pour l'année scolaire suivante.

18.05 La décision de l'Employeur de mettre fin à l'emploi de la personne enseignante à l'essai ou temporaire au cours de l'une des périodes prévues à la clause 18.01, ou à l'expiration de l'une de ces périodes, ne peut faire l'objet d'un grief sauf si la décision de l'Employeur a pour but d'éluder l'application de la clause 18.01.

Malgré ce qui précède, la personne enseignante justifiant deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* qui estime que l'Employeur a mis fin à son emploi sans une cause juste et suffisante peut recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 15.

ARTICLE 19

COMPLEMENT D'UN EMPLOI VACANT

19.01 Tout emploi vacant, tel que défini à l'alinéa *h*) de la clause 1.01, que l'Employeur décide de combler l'est selon les modalités prévues à la *Procédure de dotation*.

19.02 Lorsqu'il y a un emploi vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire pour une période d'au moins une session à temps plein, ou création d'un nouvel emploi régulier ou temporaire à temps plein pour une période d'au moins une session en enseignement, l'Employeur en informe immédiatement les personnes enseignantes à son emploi par courriel à leur adresse électronique institutionnelle ainsi que les personnes enseignantes inscrites sur la liste de disponibilité à la dernière adresse électronique donnée par celles-ci. Dans les cas où l'emploi vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas à temps plein, les dispositions des clauses 22A.07 et 22B.02 continuent de s'appliquer.

19.03 Les délais pour poser sa candidature sont de :

1. cinq (5) jours lorsque l'affichage a lieu entre le 1^{er} septembre et le 31 mai;
2. dix (10) jours lorsque l'affichage a lieu entre le 1^{er} juin et le 31 août.

Le délai est établi à compter de la date d'envoi de l'avis par courriel.

19.04 L'emploi vacant est octroyé selon l'ancienneté parmi les personnes enseignantes qui possèdent les qualifications et compétences requises.

ARTICLE 20

DÉMISSION ET CONGÉDIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

DÉMISSION

20.01 La personne enseignante qui veut démissionner en cours d'année scolaire doit le signifier par écrit à sa ou son gestionnaire au moins soixante (60) jours avant la date effective de son départ.

Ce délai peut être diminué avec l'accord de l'Employeur.

20.02 La personne enseignante qui ne désire pas reprendre son emploi au début de la session suivante doit le signifier par écrit à sa ou son gestionnaire au plus tard le 1^{er} mars ou le 1^{er} octobre selon le cas. Dans ce cas, la démission prend effet à la fin de la période de vacances accumulées.

20.03 Quand une personne enseignante ne se rapporte pas ou ne se présente plus à l'emploi qui lui est assigné et ne donne pas de raison valable de son absence dans les dix (10) jours du début de celle-ci, elle doit être considérée comme ayant démissionné. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas à la personne enseignante ayant une incapacité de se présenter à la date prévue à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe.

CONGÉDIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

20.04 L'Employeur peut congédier une personne enseignante :

- a)* soit pour incompétence dans l'exercice de ses attributions;
- b)* soit pour incapacité d'exercer ses attributions.

Le congédiement se fait au moyen d'un avis écrit avec copie au Syndicat. Le défaut de transmettre une telle copie au Syndicat ne peut être invoqué comme vice de fond si la personne enseignante n'a pas subi de préjudice. Cet écrit doit indiquer les motifs de la décision.

20.05 La personne enseignante visée à la clause 20.04 peut, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de son avis de congédiement, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par l'Employeur.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

20.06 L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

20.07 Le congédiement pour insuffisance professionnelle de la personne enseignante temporaire se fait au moyen d'un avis écrit avec copie au Syndicat. Le défaut de transmettre une telle copie au Syndicat ne peut être invoqué comme vice de fond si la personne enseignante concernée par les dispositions de la clause 20.08 n'a pas subi de préjudice. Cet écrit doit indiquer les motifs de la décision.

20.08 La personne enseignante justifiant deux (2) ans ou plus de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail* qui estime que l'Employeur l'a congédiée sans une cause juste et suffisante peut recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 15.

20.09 L'arbitre peut maintenir ou annuler le congédiement pour insuffisance professionnelle.

20.10 De plus, les clauses 20.01 et 20.03 du présent article s'appliquent à la personne enseignante temporaire.

20.11 La personne enseignante temporaire qui ne désire pas obtenir de charge de travail à l'année ou la session suivante doit le signifier par écrit à sa ou son gestionnaire au plus tard le 1^{er} mars ou le 1^{er} octobre selon le cas. Dans ce cas, elle maintient son ancienneté sous réserve de la clause 13.05.

ARTICLE 21

STABILITÉ D'EMPLOI ET RÉDUCTION DE PERSONNEL

PRINCIPES GÉNÉRAUX

21.01 Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux personnes enseignantes régulières.

21.02 Sous réserve du droit de l'Employeur de congédier une personne enseignante pour cause, il lui incombe de favoriser la stabilité d'emploi et d'éviter la réduction de personnel étant toutefois entendu que conformément aux stipulations du présent article, il est possible qu'une personne enseignante soit mise à pied ou licenciée pour manque de travail.

PROCESSUS DE MISE À PIED ET DE LICENCIEMENT

Événements déclencheurs

21.03 Malgré la volonté de l'Employeur d'assurer une stabilité d'emploi aux personnes enseignantes et d'éviter la réduction de personnel, il est toutefois possible que l'Employeur doive effectuer des mises à pied ou licenciements pour les motifs suivants :

- a)* baisse de la clientèle étudiante nécessitant la fermeture de groupes;
- b)* lors du transfert ou d'une fermeture des activités ou de programmes d'enseignement de l'ITHQ, lesquelles peuvent être totales ou partielles.

21.04 Sauf en cas d'urgence, lorsque l'Employeur envisage la mise à pied ou le licenciement d'une personne enseignante régulière, il consulte le Syndicat par l'entremise du comité de relations de travail avant le 1^{er} février ou le 1^{er} septembre, selon le cas, pour lui permettre de formuler ses recommandations et tenter d'éviter ou de limiter le nombre de mises à pied ou de licenciements.

La consultation porte notamment sur les motifs, le nombre de personnes enseignantes affectées et toutes autres informations pertinentes.

21.05 Malgré ce qui précède, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de tout autre délai et de toute autre modalité de consultation.

Identification des personnes enseignantes visées

21.06 Aux fins d'application de la clause 21.04, l'Employeur procède d'abord sur une base volontaire selon l'ancienneté des personnes enseignantes touchées par l'événement.

21.07 Lorsque l'Employeur doit faire un choix entre plusieurs personnes enseignantes aux fins de déterminer lesquelles sont touchées par l'événement, les personnes enseignantes visées sont celles ayant le moins d'ancienneté sous réserve que les personnes enseignantes maintenues à l'emploi possèdent les qualifications requises et répondent aux exigences de l'emploi des postes maintenus.

Préavis

21.08 À moins d'urgence ou de force majeure, l'Employeur transmet à la personne enseignante visée susceptible d'être mise à pied, licenciée ou cédée, un préavis de trente (30) jours avant le 1^{er} février ou le 1^{er} septembre, selon le cas. Une copie de ce préavis est transmise au Syndicat.

Possibilité de supplantation

21.09 Dans le cas d'une mise à pied ou d'un licenciement, dans les trente (30) jours qui suivent la transmission du préavis prévu à la clause précédente, la personne enseignante régulière bénéficie des dispositions suivantes :

- elle informe l'Employeur de sa volonté de supplanter la personne enseignante régulière ayant le moins d'ancienneté dans son ordre d'enseignement;
- à défaut d'exercer son droit de supplantation prévu à l'alinéa précédent, elle sera considérée pour un contrat temporaire pour la session suivante. Elle est considérée, au terme de la session ou de l'année d'enseignement, avoir été mise à pied.

21.10 Les supplantations s'effectuent sous réserve que la personne enseignante ait les qualifications requises et qu'elle réponde aux exigences de l'emploi.

Nonobstant ce qui précède, la personne enseignante régulière à temps partiel ne peut en aucun cas supplanter une personne enseignante à temps complet.

21.11 Une personne enseignante régulière à temps complet ne peut être tenue d'accepter un emploi à temps partiel.

PERSONNE ENSEIGNANTE RÉGULIÈRE EN SURPLUS

21.12 Au début de la session suivant le préavis, la personne enseignante régulière qui ne peut ou qui ne désire pas se prévaloir de l'une des dispositions prévues aux clauses 21.09 à 21.11 sera déclarée en surplus.

21.13 La personne enseignante régulière en surplus peut :

- a)* demander une indemnité de départ équivalente à un (1) mois de traitement par année d'ancienneté jusqu'à un maximum de six (6) mois de traitement; ou
- b)* faire inscrire son nom sur la liste de disponibilité prévue au présent article pour une période maximale de quarante-huit (48) mois.

21.14 La personne enseignante peut différer son droit à l'indemnité de départ prévu à l'alinéa *a)* de la clause 21.13 pour une durée maximale d'un (1) an. Durant cette période, elle est inscrite sur la liste de disponibilité. Au terme de l'année, la personne enseignante doit faire un choix définitif entre la prime de départ ou demeurer sur la liste de disponibilité.

LISTE DE DISPONIBILITÉ

21.15 La liste de disponibilité indique l'ancienneté et la date de mise à pied.

21.16 Le rang de chaque personne enseignante sur la liste de disponibilité est déterminé par l'ancienneté. Si plusieurs personnes enseignantes ont la même ancienneté, le niveau de scolarité prévaut. En cas d'égalité, l'Employeur procède par un tirage au sort en présence d'une personne représentante syndicale.

21.17 Tout emploi vacant de personne enseignante que l'Employeur doit combler doit être attribué à la personne enseignante ayant le rang le plus élevé, inscrit sur la liste de disponibilité sans égard aux ordres d'enseignement, pour autant que cette personne enseignante possède les qualifications requises et réponde aux exigences de l'emploi.

21.18 L'Employeur transmet un avis écrit de rappel au moins quatorze (14) jours avant la date à laquelle elle doit se présenter au travail et en remet une copie au Syndicat.

21.19 La personne enseignante doit répondre dans les sept (7) jours suivants l'envoi de l'avis de rappel si elle accepte de se présenter au travail à la date prévue dans l'avis. À défaut, l'Employeur peut rappeler au travail la personne enseignante suivante sur la liste de disponibilité.

21.20 La personne enseignante rappelée au travail se voit attribuer le taux de traitement prévu pour cet emploi.

21.21 Le défaut de se présenter à la date prévue, même pour la personne enseignante qui aurait répondu affirmativement à l'avis de rappel, équivaut à un refus aux fins de l'alinéa *a)* de la clause 21.24. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas à la personne enseignante qui ne se présente pas à la date prévue à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe.

21.22 La personne enseignante rappelée au travail voit son ancienneté accumulée avant sa date de mise à pied rétablie. Le temps passé sur la liste de disponibilité n'est pas comptabilisé.

21.23 La personne enseignante sur la liste de disponibilité peut soumettre sa candidature sur un emploi vacant.

21.24 Le nom de la personne enseignante sur la liste de disponibilité est rayé de la liste dans les cas suivants :

- a)* Si elle refuse deux (2) rappels au travail;
- b)* Si elle a reçu l'avis de mise à pied ou de licenciement depuis quarante-huit (48) mois consécutifs sans avoir été rappelée;
- c)* Si elle accepte une offre d'emploi régulier de l'Employeur même lorsque ce n'est pas dans le cadre du présent article.

21.25 Les clauses 1.01, 2.01 et l'article 15 sont les seules dispositions applicables aux personnes enseignantes sur la liste de disponibilité.

21.26 Les jours de congés de maladie accumulés à la réserve de la personne enseignante licenciée sont payés, conformément à la clause 34.34, lorsque son nom est rayé de la liste de disponibilité.

Ce paiement est effectué dans les trente (30) jours du retrait de son nom, sur la base du traitement de la personne enseignante au moment de son licenciement.

Toutefois, sur demande écrite de la personne enseignante, l'Employeur peut autoriser le paiement des réserves pendant la période de mise à pied.

CESSION

21.27 Les clauses 21.09 à 21.26 ne s'appliquent pas à la personne enseignante visée par une cession totale ou partielle qui est transférée chez son nouvel employeur à compter de la date de la cession.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

21.28 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à la personne enseignante temporaire.

21.29 La personne enseignante temporaire qui n'assume aucune charge de travail au terme du processus de répartition prévu à l'article 22 par manque de travail ou pour assurer la stabilité d'emploi d'une personne enseignante régulière, recouvre son ancienneté lorsqu'elle obtient un nouveau contrat dans les quarante-huit (48) mois suivant la date de sa fin d'emploi.

ARTICLE 22

CHARGE DE TRAVAIL

22A ORDRES PROFESSIONNEL ET COLLÉGIAL

22A.01 CHARGE DE TRAVAIL

La charge de travail de la personne enseignante comprend :

- a) la tâche d'enseignement ainsi que les activités suivantes :
 - planifier et préparer les cours;
 - la mise à jour de l'enseignement;
 - le suivi et l'évaluation de l'apprentissage des personnes étudiantes;
 - l'encadrement des personnes étudiantes et des stagiaires;
 - la participation aux activités de concertation liées à l'enseignement et à celles de l'évaluation de la formation;
- b) toutes autres activités directement reliées à l'enseignement y compris les mandats pour la mise à jour et le développement des plans-cadres;
- c) les activités institutionnelles :
 - i) la personne enseignante à temps plein a l'obligation de participer à au moins une des activités suivantes, d'une durée comparable, par année : Portes ouvertes, entrevues de sélection des personnes étudiantes, remise des diplômes ou autre activité institutionnelle convenue préalablement au CRT;
 - ii) au plus tard le 15 septembre, l'Employeur rend disponible l'ensemble des activités et le nombre de personnes enseignantes nécessaires à leur déroulement. La personne enseignante s'inscrit à celle ou celles de leur choix et la priorité dans le choix d'une activité est accordée selon l'ordre d'inscription des personnes enseignantes;
 - iii) les prestations des cours ont préséance sur les activités institutionnelles.
- d) avec l'accord de la personne enseignante, des activités autres que l'enseignement reliées à la recherche, à la mission et aux besoins de l'ITHQ.

22A.02 CHARGE DE TRAVAIL À TEMPS PLEIN

Pour les cours de l'ordre collégial

- a) La charge de travail d'une personne enseignante à temps plein peut varier de deux cent dix (210) à deux cent soixante-dix (270) périodes par session. La charge de travail hebdomadaire peut varier de quatorze (14) à dix-huit (18) périodes.
- b) Malgré ce qui précède, la charge de travail d'une personne enseignante à temps plein, qui n'a pas un cumul équivalant à deux (2) sessions d'enseignement à temps plein peut varier de deux cent dix (210) à deux cent vingt-cinq (225) périodes. La tâche d'enseignement hebdomadaire peut varier de quatorze (14) à quinze (15) périodes.
- c) Une charge de travail annuelle d'une personne enseignante à temps plein peut comporter un minimum de quatre cent vingt (420) périodes et un maximum de cinq cent quarante (540) périodes.

Pour les cours de l'ordre professionnel

- d) La charge de travail d'une personne enseignante à temps plein peut varier de deux cent quarante (240) à trois cent quarante-cinq (345) périodes par session. La charge de travail hebdomadaire peut varier de seize (16) à vingt-trois (23) périodes.
- e) Malgré ce qui précède, la charge de travail d'une personne enseignante à temps plein, qui n'a pas un cumul équivalant à deux (2) sessions d'enseignement à temps plein peut varier de deux cent quarante (240) à deux cent quatre-vingt-cinq (285) périodes. La charge de travail hebdomadaire peut varier de seize (16) à dix-neuf (19) périodes.
- f) La charge de travail annuelle d'une personne enseignante à temps plein peut comporter un minimum de quatre cent quatre-vingts (480) périodes et un maximum de six cent quatre-vingt-dix (690) périodes.

22A.03 CHARGE DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Pour les cours de l'ordre collégial

- a) La charge de travail par session peut varier de soixante-quinze (75) à cent quatre-vingt-quinze (195) périodes. La charge de travail hebdomadaire peut varier de cinq (5) à treize (13) périodes.

Pour les cours de l'ordre professionnel

- b)* La charge de travail par session peut varier de quatre-vingt-dix (90) à deux cent vingt-cinq (225) périodes. La charge de travail hebdomadaire peut varier de six (6) à quinze (15) périodes.

22A.04 ENSEIGNEMENT EN INTENSIF

Dans le cas de l'enseignement intensif, la charge de travail hebdomadaire peut être augmentée jusqu'à concurrence de vingt-cinq pour cent (25 %) d'une charge de travail à temps plein. Dans ce cas, l'alinéa *b)* de la clause 22C.01 s'applique.

22A.05 DURÉE D'UNE PÉRIODE

Chaque période est d'une durée de cinquante (50) minutes.

22A.06 BALISES ET ALLÈGEMENTS

Allègements liés au mode de livraison

- a)* Lorsqu'il y a concomitance de deux (2) modes de livraison d'un cours au cours d'une même session, chacun de ces modes de livraison compte pour une préparation. Les modes de livraison d'un cours peuvent être :
- i)* En présence sur quinze (15) semaines;
 - ii)* En présence sur moins de quinze (15) semaines (intensif);
 - iii)* En formation à distance sur quinze (15) semaines (FAD);
 - iv)* En formation à distance sur moins de quinze (15) semaines (FAD - intensif).

Allègements liés au nombre de préparation

- b)* Le nombre de préparations par session est reconnu ainsi :
- i)* Trois (3) préparations allègent la tâche d'enseignement de deux (2) périodes;
 - ii)* Quatre (4) préparations allègent la tâche d'enseignement de quatre (4) périodes;
 - iii)* Une tâche d'enseignement peut contenir un maximum de quatre (4) préparations.

Allègements particuliers

- c) Les cours de sommellerie sont pondérés de la même façon que les cours de l'ordre collégial, peu importe l'ordre d'enseignement où ils sont enseignés.
- d) Les cours de langues secondes sont donnés par des personnes enseignantes de l'ordre collégial.

Autres balises

- e) Dans le cadre du processus de répartition des charges de travail, pour une personne enseignante à temps plein, une pondération entre la charge de travail d'une session et celle d'une autre session dans la même année peut être effectuée, et ce, jusqu'à concurrence de vingt-cinq pour cent (25 %) de la charge maximale.
- f) Les stages sont inclus dans les tâches d'enseignement et comptent pour :
 - i) 0,135 période par stagiaire au professionnel
 - ii) 0,33 période par stagiaire au collégial
- g) Reconnaissance à la charge de travail pour les comités suivants :
 - i) Comité de relations de travail : douze virgule cinq heures (12,5 h) par année;
 - ii) Comité de santé et sécurité du travail : tel que prévu à la lettre d'entente concernant le comité de santé et sécurité du travail et libération du ou des personnes représentantes en santé et sécurité;
 - iii) Commission pédagogique : tel que prévu à la lettre d'entente No 4.
- h) Aux fins d'application de la section 22A, n'est pas considérée comme un cours, une prestation d'enseignement répondant aux conditions suivantes :
 - la durée de la prestation est inférieure ou égale à quinze (15) périodes de cours;
 - la personne enseignante n'a pas à rédiger de plan de cours ni à procéder à l'évaluation des personnes étudiantes;
 - la prestation ne requiert de la personne enseignante aucune nouvelle préparation de cours.

22A.07 ÉTABLISSEMENT ET RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL POUR LA PERSONNE ENSEIGNANTE DES ORDRES PROFESSIONNEL ET COLLÉGIAL

Établissement des besoins

- a) Les besoins en enseignement et mandats sont déterminés par la direction au plus tard le 1^{er} mars de chaque année et transmis aux personnes enseignantes et au Syndicat.

Les besoins en enseignement doivent indiquer le lieu de travail où chaque cours est enseigné ainsi que la mention des cours de soir ou de fin de semaine, le cas échéant.

Les mandats doivent indiquer les livrables, le nombre d'heures attendues et la conversion en nombre de périodes selon l'ordre d'enseignement.

Pour les cours en intensif, les besoins en enseignement doivent également inclure les semaines de prestation de cours.

Modalités

- b) La répartition des charges de travail est réalisée selon les modalités suivantes :
- i) Les personnes enseignantes régulières ainsi que les personnes temporaires se réunissent pour établir le projet de partage des charges de travail par département;

Une personne enseignante qui a été « temporaire » à l'une ou l'autre des sessions de l'année scolaire en cours, sera considérée comme « temporaire » dans le processus de répartition de la charge de travail de l'année scolaire suivante.

Les personnes chargées de cours ayant travaillé minimalement une charge de cours par session lors de deux (2) sessions durant l'année scolaire précédente peuvent assister à cette réunion, à titre de personnes observatrices.
 - ii) La répartition des charges de travail est coordonnée par la personne responsable du département;
 - iii) Sous réserve des qualifications requises², les charges de travail sont réparties de façon collégiale en priorisant l'ordre suivant :
 - personnes enseignantes régulières;
 - personnes enseignantes temporaires;
 - personnes chargées de cours.

² Et sous réserve qu'un projet de recherche doit être donné à la personne enseignante prévue dans la demande de subvention et identifiée comme chercheuse ou collaboratrice au projet de recherche.

iv) Les personnes enseignantes du département peuvent recommander un agencement de charges de travail pour les cours non assignés.

c) Le projet de répartition des charges de travail est présenté et transmis à la direction par la personne responsable du département au plus tard vingt (20) jours après la remise des besoins en enseignement et des mandats aux personnes enseignantes.

La direction a trente (30) jours pour accepter ou demander des ajustements.

Si le projet n'est pas approuvé, il est retourné à la personne responsable du département pour ajustements. Le nouveau projet de partage des charges de travail est retourné à la direction au plus tard sept (7) jours après la reprise du processus. La direction dispose de sept (7) jours pour accepter ou refuser le nouveau projet de partage des charges de travail.

Si le projet de partage n'est toujours pas approuvé, la direction décide des ajustements nécessaires. En cas de litige, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

Une fois approuvée, la répartition des charges de travail est définitive et ne peut être modifiée sauf pour des besoins inconnus ou imprévus au moment de la détermination des besoins d'enseignements et des mandats.

Dans la mesure du possible, la répartition finale des charges de travail est acheminée aux personnes enseignantes et au Syndicat au plus tard le 15 mai.

Révision des besoins

d) Au plus tard le 1^{er} octobre pour la session d'hiver et le 1^{er} mars pour la session d'été, la direction transmet la révision des besoins en enseignement et des mandats aux personnes enseignantes et au Syndicat.

Modalités spécifiques à la suite de la révision des besoins

e) Le projet de révision de la répartition des charges de travail est présenté et transmis à la direction par la personne responsable du département au plus tard sept (7) jours après la remise de la révision des besoins en enseignement et des mandats aux personnes enseignantes.

La direction a dix (10) jours pour accepter ou demander des ajustements.

Si le projet n'est pas approuvé, il est retourné à la personne responsable du département pour ajustements. Le nouveau projet de partage des charges de travail est retourné à la direction au plus tard sept (7) jours après la reprise du processus. La direction dispose de sept (7) jours pour accepter ou refuser le nouveau projet de partage des charges de travail.

Si le projet de partage n'est toujours pas approuvé, la direction décide des ajustements nécessaires. En cas de litige, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

Une fois approuvée, la répartition des charges de travail est définitive et ne peut être modifiée sauf pour les situations prévues aux alinéas *f)* des clauses 22A.07 ou 22B.02.

Dans la mesure du possible, la répartition finale des charges de travail est acheminée aux personnes enseignantes et au Syndicat au plus tard le 30 novembre pour la révision des besoins de la session d'hiver et au plus tard le 30 avril pour la révision des besoins de la session d'été.

Modifications de la charge de travail

- f)* Lorsque l'Employeur souhaite augmenter ou diminuer une ou des charges de travail en cours de session, il en informe le responsable du département, qui procède par volontariat, lorsqu'applicable. À défaut de volontaire ou si la modification n'est pas compatible avec la charge de travail de la personne volontaire, l'Employeur décide des ajustements nécessaires dans le respect des balises du présent article. Dans ce cas, les ajustements peuvent être apportés uniquement s'ils sont attribuables à des besoins inconnus ou imprévus au moment de la répartition des charges de travail. En cas de litige, le fardeau de preuve appartient à l'Employeur.

Pour les modifications administratives ou la confirmation d'une diminution ou augmentation de la charge de travail conformément à la procédure prévue au paragraphe précédent, la personne enseignante, la personne responsable du département concerné et le Syndicat sont informés par courriel.

22B ORDRE UNIVERSITAIRE

22B.01 FONCTIONS PROFESSORALES ET CHARGE DE TRAVAIL

Les fonctions professorales sont :

- L'enseignement, incluant la supervision des personnes étudiantes des cycles supérieurs et des stagiaires;
- La recherche;
- Le service à la collectivité interne et externe.

L'enseignement, la recherche et le service à la collectivité sont liés et constituent les caractéristiques fondamentales de l'accomplissement des activités universitaires des personnes enseignantes de l'ITHQ.

a) L'enseignement comprend les activités liées à l'organisation, à la diffusion et à la critique du savoir en vue d'une formation. Sont reconnus à ce titre :

- La prestation de cours crédités, de toute nature et de tout cycle universitaire donnés selon diverses formules pédagogiques, y compris le maintien du niveau de compétence requis, la préparation, la correction, l'évaluation, l'encadrement des personnes étudiantes et l'assistance pédagogique;
- L'élaboration de méthodes, d'instruments et de matériel pédagogiques;
- La supervision de stagiaires et l'encadrement de personnes étudiantes de cycles supérieurs.

b) La recherche comprend les activités, financées ou non, qui mènent à l'élargissement et à l'approfondissement du savoir ainsi qu'à sa diffusion et son usage novateur. Sont reconnus à ce titre :

- Le développement des connaissances, c'est-à-dire la réalisation d'activités vouées à la poursuite systématique de connaissances nouvelles;
- La publication d'articles, de manuels, de rapports ou toute autre communication de nature scientifique évaluée par les pairs;
- L'encadrement du personnel de recherche;
- La participation à des activités de recherche d'autres universités.

La recherche de financement des projets de recherche est inhérente aux activités de recherche.

Le service à la collectivité comprend les activités, distinctes de l'enseignement et de la recherche, liées au fonctionnement et à la vie communautaire, à la réputation et au rayonnement de l'ITHQ qui marquent l'engagement social de la personne enseignante de l'ordre universitaire. Pour être reconnues, ces activités doivent être déclarées lors de la distribution de la charge de travail et reconnues par ses pairs comme telles.

22B.02 ÉTABLISSEMENT ET REPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL DE L'ORDRE UNIVERSITAIRE

Établissement annuel des besoins

- a)* Les besoins en enseignement et les mandats ainsi que le nombre de points disponibles pour la recherche pour la prochaine année scolaire sont déterminés par la direction au plus tard le 1^{er} mars de chaque année et transmis aux personnes enseignantes de l'ordre universitaire et au Syndicat.

Les mandats doivent indiquer les livrables et le nombre de points correspondants.

Modalités

- b)* La répartition des charges de travail est réalisée selon les modalités suivantes :
- i)* Les personnes enseignantes régulières ainsi que les personnes enseignantes temporaires de l'ordre universitaire se réunissent pour établir le projet de partage des charges de travail;

Une personne enseignante qui a été « temporaire » à l'une ou l'autre des sessions de l'année scolaire en cours, sera considérée comme « temporaire » dans le processus de répartition de la charge de travail de l'année scolaire suivante.

Les personnes chargées de cours ayant travaillé minimalement lors de deux (2) sessions durant l'année scolaire précédente peuvent assister à cette réunion, à titre de personnes observatrices.
 - ii)* La répartition des charges de travail est coordonnée par la personne responsable du département;
 - iii)* La répartition doit comprendre l'enseignement, le service à la collectivité, les projets de recherche et les livrables;

iv) Sous réserve des qualifications requises, les charges de travail sont réparties de façon collégiale en priorisant l'ordre suivant :

- personnes enseignantes de catégorie III
- personnes enseignantes de catégorie II
- personnes enseignantes de catégorie I
- personnes enseignantes de l'ordre universitaire temporaires à temps plein
- personnes enseignantes de l'ordre universitaire temporaires à temps partiel
- personnes chargées de cours

Les personnes enseignantes du département peuvent recommander un agencement de charges de travail pour les cours non assignés.

c) Le projet de répartition des charges de travail est présenté et transmis par la personne responsable de département à la direction au plus tard vingt (20) jours après la remise des besoins en enseignement et des mandats aux personnes enseignantes de l'ordre universitaire.

La direction a trente (30) jours pour accepter ou demander des ajustements.

Si le projet n'est pas approuvé, il est retourné à la personne responsable du département de l'ordre universitaire pour ajustements. Le nouveau projet de partage des charges de travail est retourné à la direction au plus tard sept (7) jours après la reprise du processus.

La direction dispose de sept (7) jours pour accepter ou refuser le nouveau projet de partage des charges de travail.

Si le projet de partage n'est toujours pas approuvé, la direction décide des ajustements nécessaires. En cas de litige, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

Une fois approuvée, la répartition des charges de travail est définitive et ne peut être modifiée sauf pour des besoins inconnus ou imprévus au moment de la détermination des besoins d'enseignements et des mandats.

Dans la mesure du possible, la répartition finale des charges de travail est acheminée aux personnes enseignantes et au Syndicat au plus tard le 15 mai.

Révision des besoins

- d) Au plus tard le 1^{er} octobre pour la session d'hiver et le 1^{er} mars pour la session d'été, la direction transmet la révision des besoins en enseignement, des mandats et des points attribués à la recherche aux personnes enseignantes de l'ordre universitaire et au Syndicat.

Modalités spécifiques à la suite de la révision des besoins

- e) Le projet de révision de la répartition des charges de travail est présenté et transmis à la direction par la personne responsable du département au plus tard sept (7) jours après la remise de la révision des besoins en enseignement, des mandats et des points attribués à la recherche aux personnes enseignantes.

La direction a dix (10) jours pour accepter ou demander des ajustements.

Si le projet n'est pas approuvé, il est retourné à la personne responsable du département pour ajustements. Le nouveau projet de partage des charges de travail est retourné à la direction au plus tard sept (7) jours après la reprise du processus. La direction dispose de sept (7) jours pour accepter ou refuser le nouveau projet de partage des charges de travail.

Si le projet de partage n'est toujours pas approuvé, la direction décide des ajustements nécessaires. En cas de litige, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.

Une fois approuvée, la répartition des charges de travail est définitive et ne peut être modifiée sauf pour les situations prévues aux alinéas f) des clauses 22A.07 ou 22B.02.

Dans la mesure du possible, la répartition finale des charges de travail est acheminée aux personnes enseignantes et au Syndicat au plus tard le 30 novembre pour la révision des besoins de la session d'hiver et au plus tard le 30 avril pour la révision des besoins de la session d'été.

Modifications de la charge de travail

- f) Lorsque l'Employeur souhaite augmenter ou diminuer une ou des charges de travail de l'ordre universitaire en cours de session, il en informe le responsable du département, qui procède par volontariat, lorsqu'applicable. À défaut de volontaire ou si la modification n'est pas compatible avec la charge de travail de la personne volontaire, l'Employeur décide des ajustements nécessaires dans le respect des balises du présent alinéa. Dans ce cas, les ajustements peuvent être apportés uniquement s'ils sont

attribuables à des besoins inconnus ou imprévus au moment de la répartition des charges de travail. En cas de litige, le fardeau de preuve appartient à l'Employeur.

Pour les modifications administratives ou la confirmation d'une diminution ou augmentation de la charge de travail conformément à la procédure prévue au paragraphe précédent, la personne enseignante, la personne responsable du département concerné et le Syndicat sont informés par courriel.

22B.03 CHARGE DE TRAVAIL A L'ORDRE UNIVERSITAIRE

Principes pour l'enseignement

- a)* Un (1) cours de trois (3) crédits au 1^{er} cycle équivaut à un (1) point. Sauf pour les personnes chargées de cours, un (1) cours de trois (3) crédits au 1^{er} cycle enseigné le soir, le samedi ou le dimanche équivaut à un virgule vingt-cinq (1,25) point.
- b)* Zéro virgule cinq (0,5) point est octroyé pour l'encadrement d'un (1) à six (6) stagiaires.
- c)* Pour l'encadrement de personnes étudiantes des cycles supérieurs :
 - Un (1) point est octroyé pour l'encadrement d'une personne étudiante lors de l'obtention du grade de doctorat;
 - Zéro virgule trois (0,3) point est octroyé pour l'encadrement d'une personne étudiante lors de l'obtention du grade de maîtrise.

Personne enseignante de catégorie I

- d)* La personne enseignante à temps plein doit cumuler dix (10) points annuellement, dont :
 - un minimum de cinq (5) points relatifs à l'enseignement, généralement six (6) points;
 - un maximum de trois (3) points relatifs à la recherche;
 - un minimum de deux (2) points relatifs au service à la collectivité.

Personne enseignante des catégories II et III

- e) La personne enseignante à temps plein doit cumuler dix (10) points annuellement, dont :
- un minimum d'un (1) point relatif à l'enseignement, généralement quatre (4) points;
 - un minimum de trois (3) points relatifs à la recherche;
 - un minimum d'un (1) point relatif au service à la collectivité.

Lors de la répartition des charges de travail, la personne enseignante à l'ordre universitaire peut faire une projection de son projet de recherche sur une durée de trois (3) ans. Cette projection sera priorisée, selon les besoins de la recherche, lors des exercices de répartition de charge de travail subséquents.

Personne chargée de cours

- f) La personne chargée de cours peut cumuler un maximum de deux (2) points par session.

Banque de points

- g) Des points peuvent être cumulés au-delà des dix (10) points annuels prévus lorsqu'une personne étudiante aux cycles supérieurs obtient son grade de maîtrise ou de doctorat dans un délai plus court que prévu. Exceptionnellement, avec l'accord de la personne enseignante à l'ordre universitaire, des points supplémentaires peuvent être cumulés pour un encadrement de stagiaires imprévus ou le remplacement d'une personne enseignante de l'ordre universitaire.

h) Cumul de points en banque :

- Entre zéro virgule un (0,1) et zéro virgule cinq (0,5) point accumulé par la personne enseignante, elle peut choisir d'être rémunérée ou de le mettre dans sa banque de points;
- Au-delà de zéro virgule cinq (0,5) point accumulé par la personne enseignante, le pointage est ajouté à sa banque de points;
- Un maximum de trois (3) points peut être cumulé dans la banque;
- La personne enseignante peut utiliser des points pour diminuer la charge d'enseignement annuelle, mais elle doit toujours avoir au moins un (1) point d'enseignement à sa charge de travail annuelle;
- La personne enseignante ne peut pas utiliser plus de deux (2) points de sa banque par année;
- La personne enseignante a un maximum de trois (3) ans pour utiliser les points de sa banque;
- La direction peut reporter l'usage des points à l'année d'enseignement suivante si les besoins en enseignement le requièrent.

22C CONDITIONS APPLICABLES AUX TROIS (3) ORDRES

22C.01 DISPONIBILITÉ

- a)* Aucune personne enseignante n'est tenue d'être à la disposition de l'ITHQ plus de huit heures trente (8 h 30) consécutives par jour, avec un maximum d'une heure trente (1 h 30) pour le repas du midi ou du soir. La durée fixée pour le repas ne peut être moindre que quarante-cinq (45) minutes. De plus, la personne enseignante dans un programme de formation continue ou à l'ordre universitaire peut être appelée à enseigner le samedi et/ou le dimanche à condition de bénéficier de deux (2) jours de congé hebdomadaires consécutifs.

Malgré ce qui précède, avec le consentement de la personne enseignante, celle-ci peut être à la disposition de l'ITHQ plus de huit heures trente (8 h 30) consécutives par jour. Toutefois, la disponibilité de la personne enseignante ne peut pas dépasser trente-cinq heures (35 h) par semaine.

- b)* Lorsque la disponibilité hebdomadaire de la personne enseignante excède trente-cinq heures (35 h) dans le cadre de l'enseignement intensif, l'Employeur reconnaît à la

personne enseignante une période de non-disponibilité équivalente de sorte que la disponibilité hebdomadaire moyenne au cours de la session n'excède pas trente-cinq heures (35 h). Dans ce cas, les clauses 27.17 et 27.18 ne s'appliquent pas.

La personne enseignante détermine le moment de sa ou ses périodes de non-disponibilité en les inscrivant dans le système de paie. Ces périodes de non-disponibilité doivent être reprises dans la même année scolaire. Ces périodes de non-disponibilité doivent être saisies dans le système de paie au maximum quinze (15) jours suivant la confirmation de sa réserve de jour de non-disponibilité. Ces périodes approuvées ont préséance sur les rencontres planifiées après la confirmation des dates de non-disponibilité dans le système de paie. En cas d'impossibilité de reprise, la personne enseignante est rémunérée.

c) La disponibilité de la personne enseignante est établie entre six heures trente (6 h 30) et vingt et une heures trente (21 h 30), à l'exception :

- De la personne enseignante de cuisine du petit déjeuner qui peut débuter à six heures (6 h);
- De la personne enseignante des cours pratiques à l'Hôtel de l'ITHQ qui peut terminer à vingt-trois heures (23 h).

d) Le consentement de la personne enseignante est requis pour les cours se terminant après dix-neuf heures trente (19 h 30), à l'exception :

- De la personne enseignante enseignant dans un programme de formation continue ou universitaire;
- De la personne enseignante des cours pratiques à l'Hôtel de l'ITHQ;
- De la personne enseignante des cours pratiques au restaurant-école La Relève gourmande, et ce, jusqu'à vingt et une heures (21 h).

À l'Hôtel de l'ITHQ et au restaurant-école La Relève gourmande, la disponibilité est assurée sur une base rotative par les personnes enseignantes concernées.

La personne enseignante dont le cours se termine après dix-neuf heures trente (19 h 30) a droit à quatorze heures (14 h) de repos entre la fin de ce cours et le début d'un autre cours.

e) Des cours de soir et de fin de semaine peuvent être ouverts aux ordres professionnel et collégial s'ils sont également offerts au moins au même nombre de groupes de jour, du lundi au vendredi durant la même session. Cette offre de cours est complémentaire

et ne peut engendrer un déplacement de l'offre de cours sur un horaire de soir ou de fin de semaine.

Les cours couverts par le paragraphe précédent se terminent au plus tard à vingt et une heures trente (21 h 30).

- f)* Toute personne enseignante remplit sa charge de travail aux heures prévues à son horaire normalement dans les locaux de l'ITHQ. Elle est tenue d'y être au moment où les devoirs de sa charge de travail l'exigent.
- g)* Toute personne enseignante s'engage à fournir un travail exclusif à l'Employeur pendant ses heures de disponibilité.
- h)* La disponibilité de la personne enseignante à temps partiel est au prorata de sa tâche d'enseignement.
- i)* La personne enseignante n'est pas tenue d'assister à une réunion convoquée moins de quarante-huit heures (48 h) à l'avance sauf lors d'une situation urgente et imprévue.
- j)* La personne enseignante n'est pas tenue d'assister à une réunion durant les trois (3) jours suivant la fin de la session d'automne et durant les cinq (5) jours suivant la fin de la session d'hiver et été. Les deux (2) jours fériés entre Noël et le jour de l'an prévu à la clause 29.01 peuvent être déplacés par la personne enseignante si elle n'a pas pu les utiliser, dans l'objectif de respecter l'échéance de remise des notes de fin de session d'automne, selon le même processus que la non-disponibilité prévue à l'alinéa *b)*.

22C.02 COMPILATION DES NOTES

- a)* La personne enseignante compile elle-même les notes de chacune des évaluations qu'elle donne aux personnes étudiantes, sans préjudice des modalités d'évaluation en vigueur. Elle fait la remise des notes des évaluations et de la note finale au registrariat, à chaque session, pour chaque personne étudiante inscrite au cours dont elle est responsable. Tout travail de compilation générale des notes des personnes étudiantes (moyennes, bulletins) est accompli par le registrariat.
- b)* À moins d'entente pour prolonger ce délai, les notes des évaluations finales sont remises au registrariat dans le plus bref délai possible et au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables après le dernier jour de la session.
- c)* Aucune modification des notes d'une personne étudiante ne peut être faite sans la consultation préalable d'un comité «ad hoc» formé majoritairement de personnes enseignantes. Seules les personnes enseignantes ont le droit de vote.

22C.03 MODALITÉS GÉNÉRALES

- a) Pour répondre à des besoins pédagogiques ou de la clientèle, un cours peut débuter dans une session et se terminer dans une autre session. Aux fins du calcul du nombre de cours dans la tâche d'enseignement, le cours est considéré uniquement dans l'une ou l'autre des deux (2) sessions.

Le cours est assigné à la session où le nombre de périodes d'enseignement de ce cours est le plus élevé. Dans le cas où le nombre de périodes d'enseignement de ce cours serait équivalent à chacune des deux (2) sessions, la session est déterminée par les personnes enseignantes lors du processus de détermination des charges de travail prévu au présent article et le responsable de département en informe la direction.

- b) Le nombre de personnes étudiantes présentes devant une personne enseignante dans une classe ne devra pas dépasser, au 31 octobre pour la session d'automne, au 15 mars pour la session d'hiver et au 15 juin pour la session d'été dix-sept (17) en atelier de pâtisserie, cuisine et salle à manger, trente-six (36) pour tous les autres cours pour les ordres professionnel et collégial et quarante-cinq (45) pour l'ordre universitaire.

- c) Pour les ordres professionnel et collégial, toute période d'enseignement au-delà du nombre maximal de périodes attribuables à une personne enseignante en vertu de la clause 22A.02 est l'objet d'une rémunération additionnelle conformément aux taux prévus à la clause 27.18.

Pour l'ordre universitaire, tout point relatif à l'enseignement, au-delà du nombre maximal de points attribuables à une personne enseignante de l'ordre universitaire qui ne peut être mis en banque est l'objet d'une rémunération additionnelle conformément aux taux prévus à la clause 27.18.

- d) En aucun cas, les personnes enseignantes ne sont tenues d'exécuter ou de faire exécuter par leurs personnes étudiantes du travail de production, de construction, de déménagement ou d'entretien, sauf si de tels travaux sont directement prévus au programme d'étude et aux fins pour lesquelles ils sont prévus. Les personnes enseignantes n'exécutent aucun travail de même nature pour leurs fins personnelles, sur les lieux du travail, à moins d'une autorisation écrite de l'Employeur.

- e) La personne enseignante n'est affectée qu'à des enseignements correspondant à ses qualifications particulières.

- f) La direction peut exclure un (1) cours par session par département du processus de répartition de la charge de travail, jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) cours par année (tous départements confondus). Ces cours sont offerts à des personnes chargées de cours qu'elle désigne.

Reprise d'examen

- g) En cas d'absence justifiée d'une personne étudiante à une évaluation, la conception de l'évaluation de reprise et la correction fait partie de la charge de travail de la personne enseignante. La surveillance de l'épreuve, si nécessaire, est assurée selon la priorisation suivante :

- dans un autre groupe sous la responsabilité de la personne enseignante;
- par une personne non-enseignante désignée par la direction.

Dans l'impossibilité de mettre en œuvre ces surveillances et si la personne enseignante doit assumer la supervision de la reprise d'évaluation, elle a droit, selon la priorisation suivante, à une période de non-disponibilité, une rémunération supplémentaire, l'une ou l'autre équivalente à la durée de l'examen, après approbation de sa ou son gestionnaire.

Si pour une raison exceptionnelle et hors du contrôle de la personne enseignante, un examen doit être déplacé de l'horaire prévu, il incombe à la personne enseignante de réaménager le calendrier des cours et des activités afin d'en permettre la reprise au cours de la même session.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

22C.04 L'alinéa c) de la clause 22A.01 ne s'applique pas à la personne enseignante temporaire engagée pour une période de moins d'un (1) an.

22C.05 Les clauses 22A.01, 22B.01 et 22C.01 ne s'appliquent pas à la personne chargée de cours. Sa charge de travail comprend la tâche d'enseignement ainsi que les activités suivantes :

- la planification et la préparation de son ou ses cours;
- le suivi et l'évaluation de l'apprentissage des personnes étudiantes;
- l'encadrement des personnes étudiantes et des stagiaires.

Exceptionnellement et avec l'accord du Syndicat, la personne chargée de cours peut aussi se voir attribuer les activités suivantes :

- la participation aux activités de concertation liées à l'enseignement et à celles de l'évaluation de la formation;
- toutes autres activités reliées directement à l'enseignement;
- des activités autres que l'enseignement reliées à la recherche, à la mission et aux besoins de l'ITHQ.

ARTICLE 23

COMMISSION PÉDAGOGIQUE

23.01 Les parties conviennent d'établir une Commission pédagogique dont la fonction principale est de conseiller l'Employeur sur l'organisation et le développement de l'enseignement.

23.02 La Commission pédagogique est constituée de la façon suivante :

- a)* d'une part, de six (6) personnes représentantes de l'Employeur désignées par l'Employeur et choisies hors de l'unité de négociation.
- b)* et d'autre part, de sept (7) personnes enseignantes responsables de département désignées par le Syndicat.

23.03 La désignation des membres de la Commission pédagogique se fait au plus tard le 1^{er} mars et la nomination prend normalement effet au mois d'août de l'année scolaire suivante.

23.04 Le mandat des membres désignés par le Syndicat est d'une durée normale deux (2) ans renouvelables.

23.05 La Commission est autonome quant à son fonctionnement :

- a)* Elle élit sa présidente ou son président et sa ou son secrétaire parmi ses membres. Elle fixe sa procédure, son quorum, la distribution des responsabilités entre ses membres et la création de comités ou sous-comités qu'elle juge utile;
- b)* Elle doit disposer de la documentation nécessaire à son bon fonctionnement;
- c)* Elle peut décider de consulter et d'inviter à ses séances toute personne dont elle juge utile de connaître l'opinion.

23.06 La Commission tient des réunions régulières ou spéciales :

- a)* Les réunions régulières ont lieu cinq (5) fois par année. L'ordre du jour de ces réunions doit parvenir aux membres de la Commission au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de la tenue de la réunion. La personne qui préside fournit également aux membres l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour;

- b)* Les réunions spéciales ont lieu chaque fois que l'Employeur le juge opportun ou qu'au moins le tiers (1/3) des membres de la Commission en font la demande par écrit pour des motifs qu'ils doivent préciser. L'ordre du jour de ces réunions doit parvenir aux membres de la Commission au moins deux (2) jours ouvrables avant la date de la tenue de la réunion.

23.07 La Commission est consultée particulièrement sur toute initiative pédagogique de nature à améliorer la qualité de l'enseignement et elle doit notamment être consultée avant toute décision et aviser la Direction générale sur les questions spécifiques suivantes :

- a)* Le développement et l'implantation des enseignements à offrir aux personnes étudiantes, notamment le développement de nouvelles options ou spécialités en rapport avec les besoins du milieu;
- b)* Les conditions et l'organisation du travail des personnes étudiantes et leur réussite;
- c)* L'offre de formation à distance;
- d)* Les politiques pédagogiques concernant la bibliothèque, l'achat et la sélection des volumes;
- e)* Toute réglementation locale de nature pédagogique, quant aux critères d'admission et de classement des personnes étudiantes;
- f)* Les normes et les priorités d'équipement pédagogique, d'aménagement et de modification des locaux;
- g)* La détermination du calendrier scolaire;
- h)* Tout autre sujet d'ordre pédagogique déterminé par le comité de relations de travail;
- i)* Tout problème relatif à l'organisation scolaire, aux programmes, aux contenus de cours, au choix de cours complémentaires à offrir à la clientèle le cas échéant, au contingentement et à la clientèle.

23.08 La Commission pédagogique devra transmettre ses avis à la Direction générale dans un délai maximum de cinq (5) jours, après la tenue de la réunion. Cette dernière communique sa décision à la Commission pédagogique.

23.09 À défaut par le Syndicat de nommer ses personnes représentantes à la Commission pédagogique, ou si les représentants des personnes enseignantes refusent de siéger à une réunion dûment convoquée, les décisions de l'Employeur sont considérées valides.

ARTICLE 24

ÉVALUATION

24.01 L'évaluation est une appréciation, par sa ou son gestionnaire, des résultats du travail de la personne enseignante eu égard à ses attributions, aux responsabilités qui lui sont confiées et aux attentes qui lui ont été communiquées en termes d'objectifs et de comportement à démontrer dans l'accomplissement de son travail.

Le processus d'évaluation doit favoriser la communication entre la personne enseignante et sa ou son gestionnaire.

24.02 L'évaluation de la personne enseignante s'effectue au moins une (1) fois par année. À défaut d'être évaluée, la personne enseignante est réputée avoir un rendement satisfaisant pour la période visée.

24.03 L'évaluation est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par la ou le gestionnaire de la personne enseignante; cette dernière en reçoit une copie et signe l'original pour attester qu'elle l'a reçue. Si elle refuse de signer l'original, elle est considérée avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a effectivement été expédiée.

24.04 À compter de la date de réception de sa copie, la personne enseignante dispose de quinze (15) jours pour prendre connaissance de son évaluation et faire parvenir par écrit, à sa ou son gestionnaire ses commentaires sur l'évaluation, lesquels sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier de la personne enseignante. Si dans ce délai de quinze (15) jours la personne enseignante conteste les faits sur lesquels l'évaluation est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant été admis par la personne enseignante.

Le contenu de l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet de grief.

24.05 Le présent article s'applique à la personne enseignante temporaire.

ARTICLE 25

CLASSIFICATION ET CLASSEMENT

25.01 Les personnes enseignantes sont classées selon l'ordre d'enseignement dans lequel elles enseignent.

25.02 Lors de leur embauche, les personnes enseignantes voient leur taux de traitement établi en fonction de leur scolarité et de leur expérience.

25.03 La personne enseignante qui estime recevoir un classement non conforme ou un taux de traitement non conforme aux dispositions de la clause 25.01 peut demander la révision des données ayant servi à établir son classement et son taux de traitement dans les trois (3) mois de l'attribution de ce classement et taux de traitement. La personne enseignante fait sa demande à l'Employeur. Ce dernier informe la personne enseignante des résultats de cette révision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa demande et, le cas échéant, lui fournit les explications appropriées.

25.04 Aucune modification des directives en vigueur ne peut entraîner de réduction du taux de traitement.

25.05 Le changement de scolarité et d'expérience acquise à l'extérieur de l'ITHQ se fait deux (2) fois par année.

La personne enseignante qui, conformément aux dispositions pertinentes des directives en vigueur, demande un changement de scolarité ou d'expérience acquise à l'extérieur de l'ITHQ doit présenter à l'Employeur les attestations ou la documentation nécessaires avant le 31 mars ou le 31 octobre de chaque année. Une personne enseignante peut toutefois présenter sa demande plus tard si le retard ne peut lui être imputé et si les études ou les années d'expérience acquises à l'extérieur de l'ITHQ, à l'appui de sa demande, ont été complétées et réussies avant le 1^{er} février ou le 1^{er} septembre de cette même année.

25.06 L'ajustement du taux de traitement qui résulte d'un changement de scolarité ou de l'expérience acquise à l'extérieur de l'ITHQ prend effet rétroactivement au début de la première période de paie de février ou de septembre et est versé au plus tard le 1^{er} avril ou le 1^{er} novembre, sous réserve que l'attestation de scolarité ait été reçue au moins trente (30) jours avant ces dates. Dans le cas contraire, l'ajustement rétroactif est versé au plus tard trente (30) jours de la réception de l'attestation de scolarité. Si la personne enseignante a remis les attestations de scolarité ou d'emploi nécessaires en retard dans les circonstances prévues à la clause 25.05, l'ajustement rétroactif est versé au plus tard trente (30) jours de la réception de ceux-ci.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

25.07 Lors du recrutement, la personne enseignante temporaire est classée conformément aux dispositions des clauses 25.01 et 25.02.

Les dispositions des clauses 25.03 à 25.06 s'appliquent à la personne enseignante temporaire.

ARTICLE 26

AVANCEMENT D'ÉCHELON

26.01 Personnes enseignantes régulières à temps plein

- a) Au début de la première période de paie de septembre de chaque année, la personne enseignante régulière à temps plein ayant enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative au service de l'Employeur durant quatre-vingt-dix (90) jours pendant l'année scolaire précédente bénéficie d'un avancement d'échelon.
- b) La personne enseignante régulière à temps plein dont le traitement est fixé à l'un ou l'autre des quatre (4) premiers échelons bénéficie d'un avancement d'échelon semi-annuel à la première période de paie de septembre ou de mars de chaque année jusqu'à l'atteinte du cinquième (5^e) échelon, et ce, en autant qu'elle ait enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative au service de l'Employeur durant quarante-cinq (45) jours à la date d'avancement d'échelon semi-annuel.

26.02 Personnes enseignantes à temps partiel

- a) Au début de la première période de paie de septembre de chaque année, la personne enseignante à temps partiel de l'ordre professionnel ou collégial ayant enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative au service de l'Employeur durant quatre cent vingt (420) périodes ou plus pendant l'année scolaire qui précède, bénéficie d'un avancement d'échelon.

Malgré ce qui précède, au début de la première période de paie de septembre et de mars de chaque année la personne enseignante de l'ordre collégial dont le traitement est fixé à l'un ou l'autre des quatre (4) premiers échelons bénéficie d'un avancement d'échelon semi-annuel jusqu'à l'atteinte du cinquième (5^e) échelon pourvu qu'elle ait enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative au service de l'Employeur durant deux cent dix (210) périodes ou plus à la date de fin de la session précédente.

Au début de la première période de paie de septembre de chaque année, la personne enseignante à temps partiel de l'ordre universitaire ayant enseignée ou exercée une fonction pédagogique ou éducative au service de l'Employeur durant quatre-vingt-dix (90) jours pendant l'année scolaire précédente bénéficie d'un avancement d'échelon.

Malgré ce qui précède, au début de la première période de paie de septembre et de mars de chaque année, la personne enseignante de l'ordre universitaire de catégorie I dont le traitement est fixé à l'un ou l'autre des quatre (4) premiers échelons bénéficie d'un avancement d'échelon semi-annuel jusqu'à l'atteinte du cinquième (5^e) échelon, et ce, en autant qu'elle ait enseignée ou exercée une fonction pédagogique ou éducative au service de l'Employeur durant quarante-cinq (45) jours à la date de fin de la session précédente.

- b)* Lorsque la personne enseignante de l'ordre professionnel ou collégial a accumulé moins de quatre cent vingt (420) périodes pendant la période de référence prévue à l'alinéa *a)*, la personne enseignante n'a pas droit à l'avancement d'échelon. Toutefois, les périodes accumulées sont versées dans une réserve.

L'utilisation des périodes créditées à la réserve de la personne enseignante n'est possible que dans le cas où la personne enseignante accumule moins de quatre cent vingt (420) ou deux cent dix (210) périodes pendant la période de référence précédant la date de fin de session précédente, selon le cas.

Afin de bénéficier de l'avancement d'échelon à la période de paie prévue, lorsque la personne enseignante détient un crédit de périodes à sa réserve, ces périodes peuvent être additionnées aux périodes accumulées pendant la période de référence aux fins d'atteindre quatre cent vingt (420) ou deux cent dix (210) périodes. Les périodes ainsi additionnées doivent être débitées de la réserve de la personne enseignante.

Lorsque la somme des périodes issues de la réserve de la personne enseignante et des périodes accumulées durant la période de référence totalise un nombre inférieur aux quatre cent vingt (420) ou deux cent dix (210) périodes exigées, la personne enseignante n'a pas droit à l'avancement d'échelon. Les périodes accumulées au cours de la période de référence sont alors créditées à la réserve de périodes de la personne enseignante.

26.03 Aux fins des clauses 26.01 et 26.02, sont considérées comme des jours ou périodes pour lesquels la personne enseignante a enseigné ou exercé une fonction pédagogique ou éducative les journées où elle est :

- en congé avec traitement pour études de perfectionnement prévu à l'article 6;
- en congé de maternité prévu à la clause 35.08;
- en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 35.12;
- en congé à l'occasion de la naissance prévu à la clause 35.24;
- en congé spécial prévu aux clauses 35.22 ou 35.23;
- en congé de paternité prévu à la clause 35.25;
- en congé pour adoption prévu aux clauses 35.30 ou 35.31;
- en congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 35.37;
- en congé sans traitement ou partiel sans traitement, prévu à la clause 35.38, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines;
- en détachement prévu à l'Annexe VI;
- en prêt de service prévu à l'Annexe V;
- libérée en vertu de l'article 14 et de la clause 39.01.

26.04 Aux fins des clauses 26.01 et 26.02, les heures pour lesquelles la personne enseignante bénéficie des dispositions relatives aux heures supplémentaires ou au taux de suppléance prévu aux sections IV et V de l'article 27 sont exclues du calcul.

26.05 Sauf lors d'un avancement d'échelon semi-annuel, la personne enseignante ne peut bénéficier de plus d'un avancement d'échelon au cours d'une année. Malgré ce qui précède, la personne enseignante peut bénéficier d'échelons additionnels si elle acquiert une année de scolarité supplémentaire ou une année d'expérience acquise à l'extérieur de l'ITHQ selon les dispositions de la directive concernant la rémunération en vigueur.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

26.06 Le présent article s'applique à la personne enseignante temporaire. Malgré ce qui précède, les clauses 26.01 à 26.06 ne s'appliquent pas à la personne chargée de cours.

Aux fins de l'application de la clause 26.03, la personne enseignante temporaire est considérée avoir reçu son traitement lors d'une absence autorisée pour l'un des motifs suivants sous réserve de la période prévue d'engagement :

- en congé de maternité prévu à la clause 35.08;
- en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 35.12;
- en congé à l'occasion de la naissance prévu à la clause 35.24;
- en congé spécial prévu aux clauses 35.22 ou 35.23;
- en congé de paternité prévu à la clause 35.25;
- en congé pour adoption prévu aux clauses 35.30 ou 35.31;
- en congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 35.37;
- en congé sans traitement ou partiel sans traitement, prévu à la clause 35.38, mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines;
- libérée en vertu de l'article 14 et de la clause 39.01.

ARTICLE 27

RÉMUNÉRATION, HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET TAUX DE SUPPLÉANCE

SECTION I — DISPOSITIONS GÉNÉRALES

27.01 Le traitement annuel de la personne enseignante à temps plein comprend son taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire prévu à la clause 27.15.

Le traitement annuel de la personne enseignante à temps partiel est établi au prorata de l'équivalent d'une personne enseignante à temps plein conformément à l'Annexe II.

27.02 Le taux de traitement annuel de la personne enseignante est le taux de l'échelle correspondant à son classement et à son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime, allocation ou autres.

Cependant, lorsque le taux de traitement de la personne enseignante est supérieur à celui correspondant à son classement et à son échelon, la personne enseignante est hors-échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

27.03 Les échelles de traitement applicables aux personnes enseignantes et figurant à l'Annexe I sont établies sur la base d'une disponibilité hebdomadaire de trente-cinq (35) heures.

Le taux horaire de la personne enseignante s'obtient en divisant son taux de traitement par mille huit cent vingt-six virgule trois (1 826,3).

Le traitement hebdomadaire de la personne enseignante s'obtient en multipliant son taux horaire par le nombre d'heures que comporte sa disponibilité hebdomadaire. Aux fins du présent paragraphe, lorsque la tâche d'enseignement de la personne enseignante à temps plein est pondérée conformément à l'article 22, le nombre d'heures que comporte sa disponibilité hebdomadaire équivaut à trente-cinq (35) heures.

27.04 La personne enseignante est rémunérée suivant les échelles de traitement de l'Annexe I de la convention correspondant à son ordre d'enseignement.

SECTION II — MAJORATION DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

27.05 Période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Pour les personnes enseignantes à temps plein ou à temps partiel des ordres professionnel et collégial, la structure et les échelles de traitement sont modifiées de la façon suivante : au 1^{er} avril 2025, les échelles de traitement deviennent celles prévues spécifiquement pour chacun de ces ordres à l'Annexe I.

Pour les personnes chargées de cours des ordres professionnel et collégial ainsi que pour le taux de suppléance de ces deux ordres d'enseignement, les taux et échelles de traitement sont modifiées de la façon suivante : au 1^{er} avril 2025, les taux et échelles deviennent celles spécifiquement prévues pour les personnes chargées de cours des ordres professionnel et collégial et pour le taux de suppléance aux ordres professionnel et collégial aux Annexes IA et IB.

À l'exception des taux et échelles mentionnés précédemment pour les personnes enseignantes, les personnes chargées de cours et pour le taux de suppléance des ordres professionnel et collégial, chaque autre taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2025, d'un pourcentage de 2,6 %³.

27.06 Période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle de traitement² en vigueur le 31 mars 2026 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2026, d'un pourcentage égal à 2,5 %³.

Malgré ce qui précède, l'échelon 17 de l'échelle des personnes enseignantes à temps plein ou à temps partiel de l'ordre professionnel ainsi que les échelons 17 à 20 de l'échelle des personnes enseignantes à temps plein ou à temps partiel de l'ordre collégial sont ceux présentés à l'Annexe I.

27.07 Période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2027, d'un pourcentage égal à 3,5 %³.

Malgré ce qui précède, l'échelon 17 de l'échelle des personnes enseignantes à temps plein ou à temps partiel de l'ordre professionnel ainsi que les échelons 17 à 20 de l'échelle des personnes enseignantes à temps plein ou à temps partiel de l'ordre collégial sont ceux présentés à l'Annexe I.

³ Toutefois, les clauses 27.13 à 27.16 pour la personne enseignante hors échelle s'appliquent.

27.08 Période du 1^{er} avril 2028 au 31 mars 2029

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2028 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2028, d'un pourcentage égal à 1 % ³.

Malgré ce qui précède, l'échelon 17 de l'échelle des personnes enseignantes à temps plein ou à temps partiel de l'ordre professionnel ainsi que les échelons 17 à 20 de l'échelle des personnes enseignantes à temps plein ou à temps partiel de l'ordre collégial sont ceux présentés à l'Annexe I.

27.09 Période du 1^{er} avril 2029 au 31 mars 2030

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2029 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2029, d'un pourcentage égal à 1 % ³.

Malgré ce qui précède, l'échelon 17 de l'échelle des personnes enseignantes à temps plein ou à temps partiel de l'ordre professionnel ainsi que les échelons 17 à 20 de l'échelle des personnes enseignantes à temps plein ou à temps partiel de l'ordre collégial sont ceux présentés à l'Annexe I.

27.10 Période du 1^{er} avril 2030 au 31 mars 2031

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2030 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2030, d'un pourcentage égal à 1 % ³.

Malgré ce qui précède, l'échelon 17 de l'échelle des personnes enseignantes à temps plein ou à temps partiel de l'ordre professionnel ainsi que les échelons 17 à 20 de l'échelle des personnes enseignantes à temps plein ou à temps partiel de l'ordre collégial sont ceux présentés à l'Annexe I.

Clause remorque

27.10.01 Pour les périodes du 1^{er} avril 2028 au 31 mars 2031

S'il advenait que les paramètres généraux d'augmentation salariale accordés au personnel enseignant des collèges/cégeps (FNEEQ) représenté par la FNEEQ-CSN soient supérieurs au pourcentage d'augmentation prévu aux clauses 27.08 à 27.10, ces derniers feraient l'objet d'un rehaussement pouvant atteindre les paramètres généraux d'augmentation salariale obtenus par la FNEEQ-CSN pour le personnel enseignant des collèges/cégeps (FNEEQ). Ce rehaussement est toutefois conditionnel à ce que des contreparties équivalentes à celles convenues par ce dernier,

le cas échéant, soient consenties par la partie syndicale. En cas de mésentente entre les parties relative aux contreparties équivalentes applicables, la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 15 de la convention collective des personnes enseignantes de l'ITHQ 2025-2031 s'applique.

Clause d'ajustement (le cas échéant)

27.10.02 Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

- Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %;
- Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %;
- Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle⁴ de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

Les ajustements salariaux prévus aux clauses précédentes sont appliqués sur la paie de l'enseignante et de l'enseignant et payés rétroactivement dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

⁴ Exceptionnellement, les clauses 27.13 à 27.16 pour la personne enseignante hors échelle s'appliquent. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application de la clause hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte d'un tel ajustement.

Aux fins du calcul de cette clause :

1. L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuel, non désaisonnalisé;
2. La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

ALLOCATIONS ET PRIMES

27.11 Chaque allocation (autre que les primes à pourcentage) et chaque prime est majorée à compter de la même date et du même pourcentage que ceux déterminés aux clauses 27.05 à 27.09, tel que prévu dans la convention.

Prime de direction d'unité de recherche

27.12 La personne enseignante désignée par la direction reçoit une prime pour la direction d'une unité de recherche. Cette prime est calculée au prorata de la durée de la désignation, à partir des montants annuels suivants.

Du 1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	Du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	Du 1 ^{er} avril 2027 au 31 mars 2028	Du 1 ^{er} avril 2028 au 31 mars 2029	Du 1 ^{er} avril 2029 au 31 mars 2030	Du 1 ^{er} avril 2030 au 31 mars 2031
6 708,07 \$	6 875,77 \$	7 116,42 \$	7 187,58 \$	7 259,46 \$	7 332,05 \$

SECTION III — PERSONNE ENSEIGNANTE HORS-ÉCHELLE

27.13 La personne enseignante dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et des échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des taux et des échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

27.14 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 27.13 a pour effet de situer au 1^{er} avril une personne enseignante qui était hors échelle au 31 mars de l'année précédente à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à sa classe d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne enseignante d'atteindre le taux de traitement de cet échelon.

27.15 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois de la personne enseignante et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 27.13 et 27.14, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement le jour précédant la date de majoration des taux et des échelles de traitement.

27.16 Dans les cas prévus à la clause 27.15, le montant forfaitaire horaire⁵ est versé à chaque période de paie à compter de la date de prise d'effet du taux minimum d'augmentation, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

SECTION IV — HEURES SUPPLÉMENTAIRES

27.17 La personne enseignante qui, à la demande de l'Employeur, effectue un travail autre que de l'enseignement en dehors de ses heures de disponibilité est rémunérée à raison de un mille huit cent vingt-six virgule trois (1/1 826,3) de son traitement annuel pour chaque heure de travail, et ce, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

Aux fins du paragraphe précédent, la semaine de travail est du jeudi au mercredi.

SECTION V — TAUX DE SUPPLÉANCE (SUPPLÉMENT POUR PÉRIODE ADDITIONNELLE D'ENSEIGNEMENT)

27.18 La personne enseignante reçoit, conformément à l'Annexe IB, pour chacune des périodes visées à la clause 22C.03 alinéa c), un supplément, qui varie selon sa scolarité.

⁵ Le montant forfaitaire horaire équivaut à un mille huit cent vingt-six virgule trois (1/1 826,3) du montant forfaitaire annuel prévu.

SECTION VI — PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

27.19 Le traitement de la personne enseignante temporaire engagée pour une période de moins d'un (1) an à l'exclusion de la personne chargée de cours s'entend du traitement prévu à la clause 27.01 majoré de 11,12 %. Le traitement pour le travail supplémentaire doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de 11,12 %.

27.20 Compte tenu de sa scolarité, la personne chargée de cours reçoit, pour chacune des heures prévues à son contrat, le taux prévu à l'Annexe IA.

Le taux prévu à l'Annexe IA inclut l'ensemble des avantages et bénéfices accordés par la convention sauf si autrement stipulé.

ARTICLE 28

VERSEMENT DES GAINS

VERSEMENT DE LA PAIE

28.01 La personne enseignante est payée tous les deux (2) jeudis.

28.02 La totalité de la paie de la personne enseignante lui est versée au moyen d'un virement automatique dans un compte unique d'une institution financière de son choix au Québec.

28.03 Aux fins du virement automatique prévu à la clause 28.02, la personne enseignante remet un spécimen de chèque ou l'information nécessaire à un virement automatique à l'Employeur.

28.04 Dans la semaine où le dépôt est effectué, l'Employeur communique à la personne enseignante un relevé de paie électronique lequel contient toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

Si la personne enseignante n'a pas accès à un poste informatique individuel et si elle en fait la demande, celle-ci recevra un relevé de paie en format papier.

ACOMPTE SUR TRAITEMENT

28.05 Sur demande, un acompte sur traitement, d'au moins soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis à la personne enseignante déjà inscrite sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, mais dont le versement n'a pu être effectué conformément à la clause 28.01 pour un motif indépendant de la volonté de la personne enseignante. La remise de cet acompte est effectuée au plus tard cinq (5) jours après la date du versement prévu à la clause 28.01.

28.06 La nouvelle personne enseignante ou la personne enseignante qui revient au travail après une absence sans traitement reçoit sa paie dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction consécutive à sa nomination ou à son retour au travail. De plus, cette personne enseignante peut bénéficier de l'acompte sur traitement prévu à la clause 28.05.

SOMMES DUES À LA PERSONNE ENSEIGNANTE

28.07 Les sommes que l'Employeur doit payer à une personne enseignante en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une entente intervenue entre les parties et disposant

d'un grief sont payables dans les trente (30) jours de la signature de la transaction ou dans le délai prévu à la sentence arbitrale, selon le cas.

Les sommes dues en exécution d'une sentence arbitrale portent intérêt à compter du dépôt du grief.

28.08 Les sommes dues pour du travail en temps supplémentaire ainsi que les primes et allocations, sauf si autrement stipulé, sont payées dans les trente (30) jours qui suivent la saisie par la personne enseignante des informations nécessaires au paiement dans le système de paie.

28.09 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'Employeur, le traitement dû, déduction faite des avances octroyées à la personne enseignante, porte intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de la *Loi sur l'administration fiscale*, à compter de l'expiration des délais prévus aux clauses 28.06 à 28.08 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie régulière.

28.10 À son départ, la personne enseignante reçoit les sommes dues à titre de traitement, des congés de maladie et des vacances, lesquels sont détaillés sur son dernier relevé de paie.

Cette somme est payable dans les trente (30) jours suivant la date du départ de la personne enseignante. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'Employeur, cette somme due porte intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de la *Loi sur l'administration fiscale*, à compter de l'expiration de ce délai.

La personne enseignante qui, après son départ, se croit lésée par l'interprétation ou l'application de la présente clause peut soumettre un grief selon la procédure prévue à l'article 15.

SOMMES VERSÉES EN TROP À LA PERSONNE ENSEIGNANTE

28.11 Avant de réclamer d'une personne enseignante des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur tente de s'entendre avec elle sur les modalités de remboursement.

À défaut d'entente, l'Employeur retient un maximum de dix pour cent (10 %) du traitement brut par période de paie jusqu'au remboursement total par la personne enseignante.

Cette disposition ne s'applique qu'aux sommes supérieures à cinquante dollars (50,00 \$). Lorsque la somme due est de cinquante dollars (50,00 \$) ou moins, celle-ci est récupérée automatiquement à la paie suivant la connaissance de l'erreur.

Cependant, si la personne enseignante conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application de l'article 34 ou 37, le montant n'est pas

récupéré avant le règlement du grief si la personne enseignante en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, la personne enseignante, le cas échéant, doit rembourser, selon les dispositions de la présente clause, le montant versé en trop, lequel porte intérêt au taux prévu à la clause 28.09 pour la période s'échelonnant de la date de la réclamation de l'Employeur à la date du début du remboursement.

28.12 Malgré la clause 28.11 et dans les cas ci-après énumérés, les sommes réclamées à une personne enseignante sont remboursées selon les modalités suivantes :

- si le montant versé en trop résulte de l'application de la clause 34.20 en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité de base par un organisme public, tel montant est acquis à l'Employeur et exigible immédiatement en un seul versement;
- si le montant versé en trop résulte des retards à réduire le traitement en application du régime d'assurance traitement, la retenue est effectuée au retour au travail pendant une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué;
- si le montant versé en trop résulte de l'application de la clause 8.39 ou 35.22, la retenue est effectuée conformément aux modalités prévues à ces clauses.

GÉNÉRALITÉS

28.13 Lorsque des intérêts sont exigibles en vertu d'une disposition de la convention, ces derniers ne portent pas intérêt.

ARTICLE 29

JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

29.01 Aux fins de la présente convention, les jours énumérés et fixés selon la liste ci-dessous sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement pour les personnes enseignantes visées.

JOURS FÉRIÉS	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Jour de l'An (1 ^{er} janvier)	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 1 ^{er} janvier	Mardi 1 ^{er} janvier	Mercredi 1 ^{er} janvier
Lendemain du jour de l'An (2 janvier)	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 2 janvier	Mercredi 2 janvier	Jeudi 2 janvier
Vendredi saint	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 26 mars	Vendredi 14 avril	Vendredi 30 mars	Vendredi 19 avril	Vendredi 11 avril
Lundi de Pâques	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 29 mars	Lundi 17 avril	Lundi 2 avril	Lundi 22 avril	Lundi 14 avril
Fête nationale des Patriotes	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 22 mai	Lundi 21 mai	Lundi 20 mai	Lundi 19 mai
Fête nationale du Québec (24 juin)	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 23 juin	Lundi 25 juin	Lundi 24 juin	Mardi 24 juin
Fête du Canada (1 ^{er} juillet)	Mardi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin	Lundi 2 juillet	Lundi 1 ^{er} juillet	Mardi 1 ^{er} juillet
Fête du Travail	Lundi 1 ^{er} septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 4 septembre	Lundi 3 septembre	Lundi 2 septembre	Lundi 1 ^{er} septembre
Fête de l'Action de grâces	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 9 octobre	Lundi 8 octobre	Lundi 14 octobre	Lundi 13 octobre
Veille de Noël (24 décembre)	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 22 décembre	Lundi 24 décembre	Mardi 24 décembre	Mercredi 24 décembre
Noël (25 décembre)	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 25 décembre	Mardi 25 décembre	Mercredi 25 décembre	Jeudi 25 décembre
Lendemain de Noël (26 décembre)	Vendredi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 26 décembre	Mercredi 26 décembre	Jeudi 26 décembre	Vendredi 26 décembre
Veille du jour de l'An (31 décembre)	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 29 décembre	Lundi 31 décembre	Mardi 31 décembre	Mercredi 31 décembre

* Fête nationale : Malgré ce qui est indiqué à la liste, lorsque le 24 juin survient un samedi ou un dimanche et que cette journée est normalement un jour prévu à l'horaire de travail de la personne enseignante, le 24 juin est alors le jour férié pour celle-ci.

Les jours ouvrables compris entre Noël et le Jour de l'An sont également considérés comme des jours fériés et chômés sans réduction de traitement, sauf si les personnes étudiantes doivent être présentes l'un de ces jours. Dans ce cas, le congé sera reporté à un autre jour si le calendrier scolaire des personnes étudiantes assure moins de treize (13) jours fériés et chômés aux personnes enseignantes.

Le traitement maintenu à la personne enseignante à temps partiel est établi au prorata de l'équivalent d'une personne enseignante à temps plein conformément à l'Annexe II.

29.02 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion d'un jour férié et chômé visé à la clause 29.01, la personne enseignante doit :

- a) avoir eu droit à son traitement la veille ou le lendemain du jour férié. Toutefois, la personne enseignante absente sans raison valable pour l'une ou l'autre de ces journées n'a pas droit au maintien de son traitement; ou
- b) avoir travaillé ledit jour férié, si la personne enseignante en a été requise et si le jour férié coïncide avec un jour prévu à son horaire de travail; cette dernière ne peut s'absenter du travail que si elle en a obtenu l'autorisation de l'Employeur.

Les dispositions précédentes ne s'appliquent pas à la Fête nationale.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle la personne enseignante est assujettie à l'alinéa *a)* de la clause 34.16, celle-ci voit son traitement maintenu conformément à la clause 28.01 lors du jour férié et sa réserve de congé de maladie n'est pas réduite. Lorsque la personne enseignante est assujettie aux alinéas *b)* ou *c)* de la clause 34.16, celle-ci voit sa prestation maintenue pour le jour férié.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

29.03 Le présent article ne s'applique pas à la personne enseignante temporaire engagée pour une période de moins d'un (1) an et à la personne chargée de cours.

Toutefois, à l'occasion de la Fête nationale, les dispositions de la *Loi sur la Fête nationale* s'appliquent à ces dernières.

ARTICLE 30

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

MARIAGE OU UNION CIVILE

30.01 La personne enseignante a droit, à la suite d'une demande présentée à l'Employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les motifs et périodes suivants :

- a)* son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs, dont le jour du mariage ou de l'union civile;
- b)* le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage ou de l'union civile à condition d'y assister. La personne enseignante a droit de s'absenter du travail une (1) journée consécutive additionnelle, sans réduction de traitement, lorsqu'elle assiste à l'événement et que celui-ci a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence de la personne enseignante.

30.02 La personne enseignante a droit, sur demande présentée à l'Employeur, de s'absenter du travail, sans traitement, le jour du mariage ou de l'union civile de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la condition d'y assister.

DÉCÈS

30.03 La personne enseignante a droit, à la suite d'une demande présentée à l'Employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de traitement, pour les motifs et périodes suivants :

- a)* décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant : sept (7) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles;
- b)* le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, lorsque cet enfant est couvert par la définition d'enfant à charge prévue à l'alinéa *j)* de la clause 1.01 : cinq (5) jours consécutifs dont le jour du décès ou des funérailles;
- c)* le décès de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint non couvert par la définition d'enfant à charge prévue à l'alinéa *j)* de la clause 1.01 : le jour du décès ou des funérailles. De plus, la personne enseignante peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs, sans traitement;
- d)* le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles. De plus, à cette occasion, la personne enseignante peut s'absenter deux (2) jours additionnels consécutifs, sans traitement;

- e) le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru, ou de l'un de ses grands-parents :
 - i) trois (3) jours consécutifs, dont le jour du décès ou des funérailles lorsque le défunt demeurait au domicile de la personne enseignante;
 - ii) le jour du décès ou des funérailles lorsque le défunt ne demeurait pas au domicile de la personne enseignante.

La personne enseignante a droit de s'absenter une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de traitement, lorsqu'elle assiste à l'un des événements prévus aux alinéas *a)*, *b)*, *d)* et *e)* de la présente clause et que l'événement a lieu à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence de la personne enseignante.

Un (1) des jours de congé octroyés en vertu de la présente clause peut être pris de façon non consécutive aux autres jours de congé le cas échéant, pour assister à la crémation, à la mise en terre ou à tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos.

30.04 La personne enseignante a droit, sur demande présentée à l'Employeur de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du décès ou des funérailles de son petit enfant.

CHANGEMENT DE DOMICILE

30.05 La personne enseignante qui change le lieu de son domicile a droit, sur demande présentée à l'Employeur, de s'absenter du travail une (1) journée, sans réduction de traitement, à l'occasion du déménagement. La personne enseignante n'a pas droit à plus d'une (1) journée de congé par année civile pour ce motif.

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PARENTALES

30.06 La personne enseignante dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article a droit de s'absenter du travail, sans réduction de traitement. La personne enseignante doit en faire la demande par écrit à l'Employeur et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci dans le formulaire qu'elle lui remet.

Une personne enseignante, qui est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'Employeur, doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle est en mesure de le faire et remplir le formulaire ci-dessus prévu dès son retour au travail.

30.07 Sans restreindre la portée de la clause 30.06 et sous réserve de la clause 30.08, la personne enseignante peut s'absenter de son travail 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 d'un parent ou d'une personne pour laquelle l'enseignant agit comme proche aidant.

Les jours ou demi-jours ainsi utilisés sont déduits de la réserve de congés de maladie de la personne enseignante et, à défaut, ces absences sont sans traitement. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne enseignante peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

Aux fins de la présente clause, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne enseignante ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'une personne enseignante pour l'application de la présente clause :

1. une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne enseignante ou sa conjointe ou de son conjoint;
2. un enfant pour lequel la personne enseignante ou sa conjointe ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
3. la tutrice, le tuteur, la curatrice, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la personne enseignante ou de sa conjointe ou de son conjoint;
4. la personne inapte ayant désigné la personne enseignante ou sa conjointe ou son conjoint comme mandataire;
5. toute autre personne à l'égard de laquelle la personne enseignante a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.

L'Employeur peut demander à la personne enseignante si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

La personne enseignante doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

30.08 Le total des jours de congé utilisés en vertu de la clause 30.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

30.09 La personne enseignante peut s'absenter du travail, sans traitement, pour les motifs prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et selon les modalités prévues à la loi.

Si la personne auprès de qui la personne enseignante est requise en application du paragraphe précédent décède au cours du congé, la personne enseignante peut mettre fin à son congé afin de bénéficier, s'il y a lieu, du congé prévu à la clause 30.03.

30.10 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne enseignante dont un enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou dont un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de la personne enseignante.

30.11 La personne enseignante qui désire se prévaloir d'un congé prévu aux clauses 30.07, 30.09 ou 30.10 en avise l'Employeur dès que possible en précisant les motifs de son absence et en fournissant la preuve justifiant celle-ci.

La personne enseignante doit avoir saisi toute absence dans le système de paie au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivant le retour au travail. Le défaut de saisir l'absence dans ce délai pourrait entraîner des mesures administratives.

30.12 Durant ces congés, la personne enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 35.43.

Le retour au travail, à la suite d'un de ces congés, est effectué conformément à la clause 35.47.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

30.13 Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'à la personne enseignante temporaire engagée pour une période d'un (1) an ou plus, et ce, pour les périodes effectivement travaillées.

Malgré le paragraphe précédent, la personne enseignante temporaire engagée pour une période de moins d'un (1) an et la personne chargée de cours ont droit, sur demande présentée à l'Employeur, de s'absenter du travail, pour les motifs et périodes suivants :

- a) le jour de son mariage ou de son union civile : un (1) jour sans réduction de traitement;
- b) le jour du mariage ou de l'union civile de ses père, mère, enfant, frère, sœur ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : un (1) jour sans traitement, à la condition d'y assister;
- c) le décès de ses conjointe, conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint : le jour du décès ou des funérailles, sans réduction de traitement, à la condition d'y assister. De plus, la personne enseignante peut s'absenter quatre (4) jours additionnels consécutifs sans traitement;
- d) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, petit-enfant ou de l'un de ses grands-parents : le jour du décès ou des funérailles, sans traitement.

De plus, la personne enseignante temporaire embauchée pour une période de moins d'un (1) an et la personne chargée de cours ont également droit, sans toutefois excéder les périodes où elle aurait effectivement travaillé, aux congés prévus aux clauses 30.07 et 30.09. Ces congés sont toutefois sans traitement. Le total des jours de congé utilisés en vertu de la clause 30.07 ne peut excéder dix (10) jours par année civile.

ARTICLE 31

DÉSIGNATION D'UNE PERSONNE ENSEIGNANTE POUR UN REMPLACEMENT TEMPORAIRE ET DÉSIGNATION À TITRE PROVISOIRE D'UNE PERSONNE ENSEIGNANTE À UN EMPLOI DE GESTION

31.01 Une personne enseignante peut être désignée par l'Employeur :

- a)* soit pour un remplacement temporaire pour la durée de l'absence de la personne occupant un emploi de direction;
- b)* soit pour exercer provisoirement les fonctions d'un emploi de direction.

31.02 Dans le cas où la personne enseignante est désignée pour exercer provisoirement les fonctions d'un emploi de direction, sauf exception, la durée maximale de cette désignation ne peut excéder douze (12) mois.

31.03 La personne enseignante doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel elle est désignée.

Toutefois, la personne enseignante ne peut agir comme représentante de l'Employeur dans la procédure de règlement des griefs et dans l'imposition de mesures disciplinaires.

31.04 La personne enseignante reprend son emploi, ou s'il n'existe plus, un emploi équivalent lorsque cesse l'une ou l'autre des situations prévues aux alinéas *a)* et *b)* de la clause 31.01.

31.05 La personne enseignante désignée reçoit une prime quotidienne pour le temps où elle occupe l'emploi. Cette prime est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir du montant annuel établi comme suit :

Du 2025-04-01 au 2026-03-31	Du 2026-04-01 au 2027-03-31	Du 2027-04-01 au 2028-03-31	Du 2028-04-01 au 2029-03-31	Du 2029-04-01 au 2030-03-31	À compter du 2030-04-01
5 216 \$	5 346 \$	5 533 \$	5 588 \$	5 644 \$	5 700 \$

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

31.06 La clause 31.04 ne s'applique pas à la personne enseignante temporaire.

ARTICLE 32

CHARGES PUBLIQUES

32.01 Sous réserve des dispositions de la clause 32.02, la personne enseignante qui est candidate à la fonction de députée ou député provincial ou fédéral, mairesse ou maire, conseillère ou conseiller municipal, commissaire d'école, membre d'un conseil d'administration d'un établissement au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, ou d'une agence de développement de réseaux de services de santé et de services sociaux ou d'un collège d'enseignement général et professionnel, ou d'une université, ou d'une corporation professionnelle, ou d'un organisme gouvernemental, ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé l'Employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour les fins de sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction.

Il en est de même pour la personne enseignante qui agit, lors d'une élection, à titre de directrice ou directeur du scrutin, directrice adjointe ou directeur adjoint du scrutin, aide de la directrice ou du directeur du scrutin, assistante ou assistant de la directrice adjointe ou du directeur adjoint du scrutin, scrutatrice ou scrutateur, secrétaire d'un bureau de vote, préposée ou préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, réviseuse ou réviseur, agente ou agent de révision ou secrétaire d'une commission de révision.

32.02 La personne enseignante qui se présente comme candidate à la fonction à temps complet de mairesse ou maire, conseillère municipale ou conseiller municipal, commissaire d'école, a droit, après en avoir informé l'Employeur dans un délai raisonnable, de s'absenter de son travail sans traitement pour la durée de la campagne qui prendra fin le lendemain de l'élection.

La personne enseignante élue est considérée comme étant en absence sans traitement pour une période globale maximale, selon la plus longue, huit (8) ans ou la durée de deux (2) mandats. Si elle est réélue par la suite, elle doit donner sa démission sans délai, laquelle prend effet le lendemain de sa réélection.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

32.03 Les dispositions du présent article s'appliquent à la personne enseignante temporaire sous réserve de la période prévue d'engagement.

ARTICLE 33

CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

33.01 La personne enseignante qui est appelée à agir comme jurée, à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas une partie intéressée, à comparaître devant un tribunal ou un organisme quasi judiciaire ou devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête dans une cause où elle n'est pas partie, à comparaître devant un tribunal dans une cause où elle est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses attributions, ne subit de ce fait aucune diminution de son traitement, sous réserve de la clause 33.02 pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

Malgré le paragraphe précédent, la personne enseignante appelée à comparaître à titre de témoin et qui a reçu l'indemnité prévue par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice* doit remettre cette indemnité à l'Employeur pour avoir droit au maintien de son traitement.

33.02 Une personne enseignante qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

Malgré le paragraphe précédent, la personne enseignante qui reçoit l'indemnité prévue par le *Règlement sur les indemnités et les allocations payables aux témoins assignés devant les cours de justice* ou tous autres honoraires ou indemnité doit remettre ces honoraires ou indemnité à l'Employeur pour avoir droit au maintien de son traitement.

33.03 Les clauses 33.01 et 33.02 ne s'appliquent pas à la personne enseignante qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la convention.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

33.04 Les dispositions du présent article s'appliquent à la personne enseignante temporaire sous réserve de la période prévue d'engagement.

ARTICLE 34

RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

34.01 Les personnes enseignantes bénéficient, en cas de décès, de maladie ou d'accident, des régimes prévus au présent article selon les modalités suivantes :

- a) pour la personne enseignante à temps plein ou à soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps plein et qui a accumulé vingt et un (21) jours rémunérés, l'Employeur verse sa pleine contribution;
- b) pour la personne enseignante à plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps plein et qui a accumulé vingt et un (21) jours rémunérés, l'Employeur verse la moitié de sa contribution payable pour une personne enseignante à temps plein, la personne enseignante payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution;
- c) la personne enseignante à vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps plein est exclue totalement.

Aux fins de la présente clause, un (1) jour est égal à sept (7) heures de disponibilité.

DÉFINITION DE L'INVALIDITÉ

34.02 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris d'un accident ou d'une complication grave d'une grossesse ou d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend la personne enseignante totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'Employeur.

Toutefois, l'Employeur peut utiliser temporairement la personne enseignante, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel elle est qualifiée, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la personne enseignante, tout en maintenant son traitement. Lorsque la personne enseignante doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, elle se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales de la personne enseignante, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Le cas échéant, l'Employeur rembourse à la personne enseignante, conformément à la *Directive de remboursement des dépenses effectuées pour l'exercice des fonctions* cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, la personne enseignante, qui ne se présente pas à l'examen médical auquel elle est tenue de se soumettre en vertu des dispositions des articles 34 ou 37, rembourse à l'Employeur les honoraires du médecin désigné par l'Employeur ou la part de l'Employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à la clause 28.11 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

34.03 À moins que la personne enseignante n'établisse à la satisfaction de l'Employeur qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente, une période d'invalidité est :

- dans le cas où elle est inférieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein;
- dans le cas où elle est égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente (30) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein.

Malgré ce qui précède, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle la personne enseignante doit s'absenter de son travail pour subir des traitements prescrits par un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

34.04 À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe sans rétribution, une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par la personne enseignante elle-même, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des infractions ou à des actes criminels, ou du service dans les forces armées ou une période d'invalidité au cours de laquelle la personne enseignante refuse ou néglige les traitements ou les soins médicaux prescrits par son médecin, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins du présent article.

34.05 En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.

RÉGIMES D'ASSURANCES

34.06 L'Employeur administre le régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le Syndicat; il effectue notamment la retenue des cotisations requises. Ce contrat, qui ne peut comporter de stipulations impliquant une obligation monétaire de la part de l'Employeur autre que celles découlant du présent article, ni de stipulations contraires à la convention, prévoit un maximum de trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des personnes participantes. Ces régimes couvrent la personne enseignante, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge selon leur définition prévue par l'article 1.

Toute disposition du contrat visant l'administration des régimes fait l'objet d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette entente ne peut faire l'objet d'un grief.

34.07 L'assureur retenu ou un groupe d'assureurs agissant comme assureur seul a son siège social au Québec.

34.08 Les régimes complémentaires peuvent comporter séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance maladie, des prestations d'assurance vie, d'assurance traitement et d'assurance pour les soins dentaires. Les prestations d'assurance traitement complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes :

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la réserve de congés de maladie du prestataire;
- la prestation ne peut dépasser quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du traitement net d'impôts; cette prestation comprenant les prestations que la personne enseignante peut recevoir de toutes autres sources, notamment en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, de la *Loi sur l'assurance automobile*, de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et du Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne enseignante peut recevoir d'autres sources;
- les prestations d'assurance traitement payées en vertu du régime d'assurance traitement prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

34.09 Une entente en application de la clause 34.06 comporte entre autres les stipulations suivantes :

- a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de son entrée en vigueur ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'Employeur est avisé de toute majoration relative à cet élément au minimum deux (2) mois avant son entrée en vigueur. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur, ni de changement de structure de tarification dans les régimes;
- b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, ne peut faire l'objet que d'un congé de prime ou d'une bonification de régime. Il ne doit impliquer aucune tâche administrative de la part de l'Employeur tel notamment l'émission de chèque. Dans le cas d'un congé de prime, l'Employeur est avisé au minimum quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier (1^{er}) jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1^{er}) jour de laquelle la personne enseignante n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne enseignante cesse d'être une personne participante;
- e) dans les cas de promotion, de rétrogradation et de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à la personne enseignante concernée, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cette personne enseignante en vertu du contrat qui la protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel la personne enseignante adhère;
- f) la transmission à l'Employeur d'une copie conforme du contrat et de tout avenant de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges; lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'Employeur des éléments non conformes au cahier des charges, le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'Employeur;
- g) les conditions concernant la retenue des primes requises, notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du Syndicat à moins d'une entente avec l'Employeur;

- h)* la transmission par l'assureur à l'Employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des adhérents.

RÉGIME D'ASSURANCE VIE

34.10 La personne enseignante bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400,00 \$.

34.11 Le montant mentionné à la clause 34.10 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les personnes enseignantes visées à l'alinéa *b)* de la clause 34.01.

RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE

34.12 La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais une personne enseignante peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie à condition qu'elle établisse qu'elle-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge et sa personne à charge, sont assurés en vertu d'un régime d'assurance comportant des prestations similaires ou qu'elle soit elle-même assurée à titre de conjointe ou conjoint, d'enfant à charge ou de personne à charge.

L'assureur doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième (2^e) période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

Malgré ce qui précède, la personne enseignante qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance maladie, et ce, aux conditions prévues à la présente clause peut néanmoins participer aux régimes complémentaires.

34.13 La contribution de l'Employeur au régime d'assurance maladie quant à toute personne enseignante ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a)* dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge :
- À compter du 1^{er} avril 2025 : 40,00 \$ par mois
 - Après quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention : 65,00 \$ par mois

- b)* dans le cas d'une personne participante assurée seule :
 - À compter du 1^{er} avril 2025 : 16,00 \$ par mois
 - Après quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention : 28,50 \$ par mois
- c)* la contribution de l'employeur ne peut dépasser le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance-maladie de la personne participante assurée.

34.14 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants indiqués aux alinéas *a)* et *b)* de la clause 34.13 sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime d'assurance maladie peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale au régime complémentaire prévu ci-dessus, sous réserve que l'Employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la personne participante elle-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et, au besoin, de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ces régimes complémentaires ou de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu à la clause 34.06 comprenant ou non le solde des prestations du régime d'assurance maladie.

34.15 Une personne enseignante qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à condition d'établir à la satisfaction de l'assureur :

- a)* qu'antérieurement elle était assurée comme conjointe ou conjoint, enfant à charge ou personne à charge en vertu du présent régime d'assurance ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- b)* qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée comme conjointe ou conjoint, enfant à charge ou personne à charge;
- c)* qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjointe ou conjoint, enfant à charge ou personne à charge.

Sous réserve de l'alinéa *a)* précédent, l'assurance prend effet le premier (1^{er}) jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

RÉGIME D'ASSURANCE TRAITEMENT

34.16 Sous réserve des dispositions des présentes, une personne enseignante a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

- a)* jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie à sa réserve, au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail.

Malgré ce qui précède, la personne enseignante qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu à la clause 34.19 se voit appliquer les dispositions suivantes :

- chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;
- la période d'invalidité pendant laquelle la personne enseignante peut bénéficier des dispositions du présent alinéa ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à la date de son départ en invalidité;
- la personne enseignante conserve à sa réserve les jours de congé de maladie qui, en application des dispositions de la clause 34.19, n'ont pas été utilisés;

- b)* à compter de l'expiration de la période prévue à l'alinéa *a)*, sous réserve, le cas échéant, d'un délai de carence minimum de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40,00 \$) par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son taux de traitement en excédent de ce montant, mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent ($66 \frac{2}{3}$ %) de son traitement.

Le délai de carence préalable au versement des prestations d'assurance traitement à la personne enseignante à temps partiel est égal à sa disponibilité hebdomadaire;

- c)* à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines :
- au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) du montant déterminé pour la période précitée.

Aux fins du calcul des montants prévus aux alinéas *b)* et *c)*, le taux de traitement et, le cas échéant, le montant forfaitaire sont ceux versés à la personne enseignante à temps plein et correspondant à sa disponibilité hebdomadaire à la date où commence le paiement de la prestation. Le calcul exclut toutes autres primes.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément aux dispositions relatives au rythme de croissance de l'échelle de traitement de la personne enseignante prévues à l'article 27 et également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la

personne enseignante aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues à l'article 26 sont respectées.

Pour la personne enseignante à temps partiel, la prestation visée aux alinéas *b)* et *c)* de la présente clause est réduite au prorata sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

34.17 À compter de la cinquième (5^e) semaine d'invalidité au sens de la clause 34.02, l'Employeur peut autoriser une personne enseignante à bénéficier d'une période de réadaptation aux attributions habituelles de son emploi ou d'un autre emploi tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les attributions principales et habituelles de son emploi ou d'un autre emploi. Durant cette période de réadaptation, et pour le temps travaillé, la personne enseignante reçoit son traitement au lieu des avantages des alinéas *a)*, *b)* ou *c)* de la clause 34.16, et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des alinéas *b)* et *c)* de la clause 34.16.

34.18 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, la personne enseignante invalide continue de participer au régime de retraite auquel elle est assujettie et elle demeure assurée; toutefois, elle doit verser les cotisations requises, mais dès l'épuisement des jours de congé de maladie à sa réserve, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite auquel elle est assujettie sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Aux fins de la convention, la personne enseignante bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance traitement visé au présent article, est réputée absente sans traitement même si l'Employeur assume le paiement des prestations.

La personne enseignante absente pour invalidité et assujettie à l'application des dispositions des alinéas *b)* et *c)* de la clause 34.16, pendant une période de six (6) mois cumulatifs ou moins entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année suivante, est réputée absente avec traitement aux fins d'application des dispositions de l'article 16. La personne enseignante absente pour invalidité pour une période additionnelle à cette période de six (6) mois au cours d'une même année financière et assujettie à l'application des dispositions des alinéas *b)* et *c)* de la clause 34.16 est réputée absente sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

Aux fins du troisième (3^e) paragraphe de la présente clause, les périodes au cours desquelles la personne enseignante à temps partiel reçoit des prestations d'assurance traitement sont considérées des absences avec traitement jusqu'à concurrence de la moitié de sa disponibilité annuelle pendant l'année financière, les absences pour invalidité en sus de cette disponibilité annuelle sont réputées sans traitement.

34.19 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la *Loi sur l'assurance automobile*, de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, de la *Loi visant à favoriser le civisme* ou en vertu du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent paragraphe, les jours de congé de maladie utilisés conformément aux dispositions de l'alinéa a) de la clause 34.16 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de la personne enseignante que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus à la présente clause.

La détermination du montant de la prestation d'assurance traitement à verser à la personne enseignante bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante :

- la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des alinéas a), b) et c) de la clause 34.16. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi; de plus, les prestations prévues à l'alinéa a) déjà mentionné sont réduites des contributions au régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à être versé.

La personne enseignante bénéficiaire d'une prestation visée au premier (1^{er}) paragraphe de la présente clause doit, pour avoir droit aux avantages prévus, informer l'Employeur des montants qui lui sont payables et l'autoriser, par écrit, à obtenir les renseignements nécessaires auprès de l'organisme concerné. Le cas échéant, la personne enseignante doit signer les formulaires requis.

Sur demande écrite de l'Employeur, laquelle est accompagnée des formulaires appropriés, la personne enseignante présumée admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public visé au premier (1^{er}) paragraphe de la présente clause doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent.

Malgré le paragraphe qui précède, la personne enseignante, présumée admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné si elle a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre elle.

34.20 La réduction de la prestation prévue aux alinéas *a), b) et c)* de la clause 34.16 n'opère qu'à compter du moment où la personne enseignante est reconnue admissible et commence à toucher effectivement la prestation de l'organisme public. Dans le cas où la prestation reçue de l'organisme public est accordée rétroactivement, la personne enseignante rembourse à l'Employeur, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 34.16, et ce, en application du premier (1^{er}) paragraphe de la clause 34.19.

34.21 Le versement des montants payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance traitement est effectué directement par l'Employeur sous réserve de la présentation par la personne enseignante des pièces justificatives.

34.22 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, l'Employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'Employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

34.23 De façon à permettre cette vérification, la personne enseignante doit aviser sa ou son gestionnaire sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à une autorisation d'absence pour cause de maladie, la personne enseignante doit remettre à la Direction des ressources humaines une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part de la personne enseignante ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celle-ci doit fournir à ses frais, à la demande de l'Employeur, un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique, la durée probable de l'absence ou le rapport d'invalidité de l'Employeur attestant qu'elle est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de la personne enseignante. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de l'Employeur est sujet à vérification par un médecin désigné par l'Employeur et celui-ci peut également, aux frais de l'Employeur, faire examiner la personne enseignante relativement à toute absence, autant que possible dans la région même où demeure la personne enseignante. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par l'Employeur.

Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'Employeur et celui de la personne enseignante doit être soumise pour adjudication finale à un troisième (3^e) médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Le cas échéant, l'Employeur rembourse à la personne enseignante, conformément à la *Directive de remboursement des dépenses effectuées pour l'exercice des fonctions*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

L'Employeur traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de la personne enseignante de façon confidentielle.

34.24 Par ailleurs, si l'Employeur a des motifs raisonnables de croire qu'une personne enseignante est médicalement inapte à exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi, il en informe le Syndicat.

Dans les cinq (5) jours suivants, les parties doivent choisir un médecin devant procéder, pour adjudication finale, à l'expertise médicale de la personne enseignante. Ce médecin est payé à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

À défaut d'entente dans le délai imparti sur le choix du médecin ou lors d'une situation urgente nécessitant l'intervention immédiate de l'Employeur, celui-ci désigne alors le médecin et dans ce cas la personne enseignante peut contester les résultats de l'expertise médicale. Le dossier est alors soumis pour adjudication finale à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Le cas échéant, l'Employeur rembourse à la personne enseignante, conformément à la *Directive de remboursement des dépenses effectuées pour l'exercice des fonctions*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

Si la personne enseignante est déclarée invalide par le médecin, elle est alors régie par les dispositions du régime d'assurance traitement, et ce, à compter de la date de l'expertise médicale.

34.25 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne enseignante n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

Si la personne enseignante fait une fausse déclaration ou si le motif de l'absence est autre que la maladie de la personne enseignante, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

34.26 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne enseignante peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs.

RÉSERVE DE CONGÉS DE MALADIE

34.27 Pour chaque mois civil pendant lequel elle a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables, l'Employeur crédite à la personne enseignante dix douzièmes (10/12) de jour de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. Si elle ne répond pas à la condition exigée, la personne enseignante perd son droit au crédit pour ce mois.

Pour la personne enseignante à temps partiel, la valeur du crédit de congé de maladie est établie au prorata de l'équivalent d'une personne enseignante à temps plein conformément à l'Annexe II. Ce crédit ne sera octroyé que si la personne enseignante a eu droit à son traitement pendant la moitié ou plus de sa disponibilité pendant le mois.

34.28 Les crédits de congé de maladie qu'acquiert la personne enseignante sont versés à sa réserve. L'utilisation des jours de maladie par la personne enseignante à temps plein est faite sur la base de son horaire de disponibilité quotidienne. Les jours utilisés sont soustraits de sa réserve.

Pour la personne enseignante à temps partiel, l'utilisation des jours de congé de maladie est faite sur la base de son horaire de disponibilité quotidienne. Les jours de congé de maladie à la réserve sont ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour.

Si l'absence est de cinq (5) jours ou moins, la personne enseignante doit saisir ses congés de maladie dans le système de paie au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivant le retour au travail. Le défaut de saisir l'absence dans ce délai pourrait entraîner des mesures administratives.

34.29 Au 30 septembre, si la réserve de la personne enseignante excède vingt (20) jours, cet excédent est retiré et ne peut plus être utilisé.

Une indemnité équivalant au nombre de jours de maladie retirés de sa réserve lui est payée. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à la personne enseignante au moment du paiement, lequel est effectué au cours du mois de décembre.

Lors du paiement de l'indemnité, l'Employeur précise à la personne enseignante le nombre de jours et fractions de jours de congé de maladie auquel correspond ce paiement.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

34.30 Le paiement de la prestation en vertu des alinéas *b)* et *c)* de la clause 34.16 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne enseignante prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité.

34.31 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

34.32 La personne enseignante qui est absente sans traitement ou suspendue n'accumule et ne peut utiliser aucun congé de maladie et n'est admissible à aucune des prestations visées à la clause 34.16, mais elle conserve, sous réserve de la clause 34.29, les jours de congé de maladie à sa réserve avant son départ.

34.33 Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus au présent article ne s'appliquent pas à la personne enseignante qui, à la suite de l'attribution d'un nouveau classement, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels elle participait avant l'attribution de ce nouveau classement.

REMBOURSEMENT DE LA RÉSERVE DE CONGÉS DE MALADIE DE LA PERSONNE ENSEIGNANTE À L'ESSAI OU RÉGULIÈRE

34.34 L'Employeur paie à la personne enseignante ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une (1) année d'ancienneté depuis sa nomination à titre de personne enseignante à l'essai au moment de son départ par démission, congédiement disciplinaire ou administratif, décès ou mise à la retraite, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve à titre de personne enseignante. Cette indemnité est calculée sur la base de son traitement au moment de son départ.

Malgré ce qui précède, la personne enseignante à l'essai ayant accumulé cent trente (130) jours d'ancienneté depuis sa nomination à titre de personne enseignante à l'essai et dont on met fin à l'emploi avant qu'elle ait acquis le statut de régulier reçoit l'indemnité prévue au paragraphe précédent. De plus, cette personne enseignante à l'essai a également droit à l'indemnité pour les jours de congé de maladie qu'elle a transféré en vertu du quatrième (4^e) paragraphe de la clause 34.35.

L'ex-personne enseignante qui, après son départ, se croit lésée par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de la présente clause peut soumettre un grief suivant la procédure de règlement des griefs.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

34.35 Aux fins de l'application des dispositions de la clause 34.01, la personne enseignante temporaire engagée pour deux (2) sessions à l'intérieur d'une (1) année scolaire, pour une période d'un (1) an, d'une (1) année scolaire ou plus doit, à chaque nouvelle période d'emploi, avoir accumulé vingt et un (21) jours rémunérés avant de pouvoir bénéficier des régimes prévus au présent article. De plus, les régimes prévus au présent article s'appliquent seulement pendant la période où elle aurait effectivement travaillé. Toutefois, les dispositions de cet article continuent de s'appliquer comme s'il s'agissait d'un même engagement lorsqu'il n'y a pas d'interruption entre deux (2) engagements du même type.

Lors d'une fin de période d'emploi n'entraînant pas la perte de son ancienneté, l'Employeur paie, s'il y a lieu, à la personne enseignante prévue à la présente clause qui a au moins cent trente (130) jours d'ancienneté au moment de son départ, une indemnité équivalant au nombre de jours de congé de maladie à sa réserve. Cette indemnité est calculée sur la base du traitement applicable à la personne enseignante au moment de la fin de sa période d'emploi.

L'indemnité prévue au paragraphe précédent est également applicable à la personne enseignante prévue à la présente clause ou à ses ayants droit, le cas échéant, lors d'une fin de période d'emploi entraînant la perte de son ancienneté, si la personne enseignante a au moins un (1) an d'ancienneté au moment de son départ.

La personne enseignante temporaire engagée pour deux (2) sessions à l'intérieur d'une (1) année scolaire, pour une période d'un (1) an, d'une (1) année scolaire ou plus, conserve sa réserve de congé de maladie s'il n'y a pas d'interruption entre la fin de son emploi à titre temporaire et sa nomination à titre de personne enseignante à l'essai ou son acquisition du statut de régulier. De plus, si l'interruption n'excède pas soixante (60) jours, ce transfert de la réserve de congés de maladie peut s'appliquer à la personne enseignante qui en fait la demande si cette réserve n'a pas déjà fait l'objet d'un paiement.

Le premier (1^{er}) paragraphe ne s'applique pas à la personne enseignante prévue à la présente clause dont la période d'emploi prend fin et qui débute, sans interruption, une nouvelle période d'emploi à titre de personne enseignante temporaire engagée pour deux (2) sessions à l'intérieur d'une (1) année scolaire, pour une période d'un (1) an, d'une (1) année scolaire ou plus. Pour cette dernière, les jours de congé de maladie accumulés au moment de la fin de sa période d'emploi demeurent inscrits à sa réserve et ces jours peuvent être utilisés conformément aux dispositions de la présente convention, comme s'il s'agissait d'un seul et même engagement.

34.36 Le présent article ne s'applique pas à la personne enseignante temporaire engagée pour une période de moins d'un (1) an ni à la personne chargée de cours.

ARTICLE 35

DROITS PARENTAUX

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

35.01 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à une personne enseignante un avantage, monétaire ou autre, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

35.02 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption prévues par le présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus par le présent article, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles la personne enseignante reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne enseignante partage avec sa conjointe ou son conjoint les semaines de prestations prévues par le RQAP ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues par le présent article ne sont versées que si la personne enseignante reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

35.03 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

35.04 L'Employeur ne rembourse pas à la personne enseignante les sommes qui pourraient lui être exigées par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

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

35.07 S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une personne enseignante à l'essai ou temporaire se soit prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que l'Employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celle d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

CONGÉ DE MATERNITÉ

Principe

35.08 La personne enseignante enceinte qui est admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 35.39 et 35.40, doivent être consécutives.

La personne enseignante enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 35.39 et 35.40, doivent être consécutives.

La personne enseignante enceinte qui n'est ni admissible au RQAP, ni au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 35.39 et 35.40, doivent être consécutives.

La personne enseignante dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé prévu à la clause 35.38.

La personne enseignante dont la conjointe ou le conjoint décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y étant rattachés.

35.09 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est déterminée par la personne enseignante et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, dans le cas de la personne enseignante admissible au RQAP ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

35.10 La personne enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 35.15, 35.18 ou 35.19 selon le cas.

La personne enseignante qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de la clause 34.02 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date à laquelle elle est médicalement apte au travail, et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par l'article 35.

35.11 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par la clause 35.08. Si la personne enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

35.12 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 en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son état de santé ou l'état de santé de son enfant 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 ne reçoit ni indemnité, ni traitement. La personne enseignante bénéficie des avantages prévus par la clause 35.42 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par la clause 35.43 pendant les semaines subséquentes.

35.13 La personne enseignante qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux clauses 35.08 ou 35.12 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions de l'article 34 en autant qu'elle y ait normalement droit.

Préavis de départ

35.14 Pour obtenir le congé de maternité, la personne enseignante doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la personne enseignante doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la personne enseignante est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Indemnités prévues pour la personne enseignante admissible au RQAP

35.15 La personne enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) de la clause 35.20 et qui est admissible au RQAP, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁶ :

- 1) en additionnant :
 - a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent alinéa a);
- 2) et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que la personne enseignante a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

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

Lorsque la personne enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au point 1) précédent et le montant des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires 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 des prestations qui lui sont versées en vertu du RQAP.

⁶ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne enseignante bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au Régime d'assurance emploi.

35.16 L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la personne enseignante en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

35.17 Le total des montants reçus par la personne enseignante durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnité et traitement ne peut excéder le montant brut établi au point 1) de la clause 35.15. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires versés par son employeur prévu à la clause 35.15 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnités prévues pour la personne enseignante admissible au Régime d'assurance-emploi

35.18 La personne enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) de la clause 35.20 et qui n'est pas admissible au RQAP, mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a le droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁷ :

- A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu par le Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante :
 - 1. en additionnant :
 - a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent alinéa a);

⁷ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne enseignante bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au Régime d'assurance emploi.

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à la section A de la présente clause, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1. en additionnant :
 - a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent alinéa a);
2. et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une personne enseignante a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par l'Employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la personne enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au point 1) de la section B de la présente clause et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires 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 des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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 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 à la section B de la présente clause comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Les clauses 35.16 et 35.17 s'appliquent à la personne enseignante visée par la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la personne enseignante non admissible au RQAP, ni au Régime d'assurance-emploi

35.19 La personne enseignante non admissible aux prestations du RQAP, ni aux prestations du Régime d'assurance emploi, est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, la personne enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini à l'alinéa c) de la clause 35.20 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit à un congé d'une durée de vingt (20) semaines et de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité calculée selon la formule suivante⁸ :

en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du traitement hebdomadaire jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire et le montant établi au précédent alinéa a);

La clause 35.17 s'applique à la personne enseignante visée par la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

Dispositions particulières

35.20 Dans les cas visés aux clauses 35.15, 35.18 et 35.19 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne enseignante est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne enseignante admissible au RQAP ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins de la présente clause, sont considérées comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis à l'Employeur par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel;

⁸ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la personne enseignante bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au Régime d'assurance emploi.

- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS), des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés ou approuvés par le Gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 35.15, 35.18 et 35.19 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne enseignante a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent alinéa.

- d) aux fins du présent article, on entend par traitement, le traitement de la personne enseignante prévu à la clause 27.01 incluant, le cas échéant, les primes prévues à l'article 31 à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel la personne enseignante aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues aux clauses 26.01 et 26.02 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de la personne enseignante à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé. Si, pendant cette période, la personne enseignante à temps partiel a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, le traitement retenu aux fins du calcul de son indemnité est celui à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période, pendant laquelle la personne enseignante à temps partiel en congé spécial prévu à la clause 35.22 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne enseignante à temps partiel comprend la date de majoration des taux des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

35.21 La personne enseignante peut reporter ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise par écrit l'Employeur de la date du report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de la personne enseignante, à l'approbation de l'Employeur qui tiendra compte des nécessités de l'enseignement.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

35.22 La personne enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir, dans les cas suivants :

- a)* elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b)* ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

La personne enseignante doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la personne enseignante et les motifs à l'appui de la demande.

Telle affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée dans un premier temps dans la même localité ou, à défaut, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail ou du lieu de résidence.

La personne enseignante affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi habituel.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, la personne enseignante a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne enseignante enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne enseignante qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne enseignante admissible au RQAP, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de 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 de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la personne enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait conformément à la clause 28.11. Toutefois, dans le cas où la personne enseignante exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

35.23 La personne enseignante a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

Durant ces congés, la personne enseignante peut se prévaloir des dispositions de l'assurance traitement; toutefois, dans le cas de l'alinéa *c)* concernant les visites reliées à la grossesse chez une professionnelle ou un professionnel de la santé, la personne enseignante peut, au préalable, bénéficier d'un congé spécial avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Malgré ce qui précède, la personne enseignante à temps partiel a droit à ce congé spécial au

prorata des heures travaillées dans les quatre (4) périodes de paie complètes précédant la confirmation de sa grossesse à la Direction des ressources humaines. Ce congé peut être discontinu et doit s'utiliser en jours ou demi-jours. L'Employeur peut cependant autoriser les absences en heures lorsque la personne enseignante peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'Employeur.

CONGÉS À L'OCCASION DE LA NAISSANCE

35.24 La personne enseignante qui n'a pas donné naissance a droit à un congé sans réduction de traitement 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 lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse. La personne enseignante qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'Employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour l'enregistrement ou la cérémonie de naissance.

La personne enseignante à temps partiel a droit à un congé d'une durée maximale égale à sa disponibilité hebdomadaire.

CONGÉ DE PATERNITÉ

35.25 À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne enseignante qui n'a pas donné naissance a aussi droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur, à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 35.39 et 35.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Dans le cas de la personne enseignante admissible au RQAP ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

35.26 La personne enseignante peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité si elle fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne enseignante.

Durant cette prolongation, la personne enseignante ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et elle bénéficie des avantages prévus par la clause 35.43.

Indemnités prévues pour la personne enseignante admissible au RQAP ou au Régime d'assurance-emploi

35.27 Pendant le congé de paternité prévu à la clause 35.25, la personne enseignante, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième (2^e), troisième (3^e) et quatrième (4^e) paragraphes de la clause 35.15 ou 35.18, selon le cas, et les clauses 35.16 et 35.17 s'appliquent à la personne enseignante visée par la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la personne enseignante non admissible au RQAP, ni au Régime d'assurance-emploi

35.28 La personne enseignante non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 35.25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cette personne enseignante a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

35.29 La clause 35.20 s'applique dans les cas visés aux clauses 35.27 et 35.28, en faisant les adaptations nécessaires.

CONGÉS POUR L'ADOPTION D'UN ENFANT AUTRE QUE L'ENFANT DE LA CONJOINTE OU DU CONJOINT

35.30 La personne enseignante a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le quinzième (15^e) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. La personne enseignante qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'Employeur dès que possible. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour l'enregistrement ou la cérémonie de naissance.

35.31 La personne enseignante qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur, à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 35.39 et 35.40, doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^e) semaine suivant la semaine où l'enfant lui a été confié.

Lorsque la personne enseignante est admissible au RQAP ou au Régime d'assurance emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la personne enseignante non admissible au RQAP ni au Régime d'assurance-emploi, ce 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 l'Employeur.

35.32 La personne enseignante peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par la clause 35.31 si elle fait parvenir à l'Employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par la personne enseignante.

Durant cette prolongation, la personne enseignante ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et elle bénéficie des avantages prévus à la clause 35.43.

Indemnités prévues pour la personne enseignante admissible au RQAP ou au Régime d'assurance-emploi

35.33 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 35.31, la personne enseignante, qui a complété vingt (20) semaines de service, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième (2^e), troisième (3^e) et quatrième (4^e) paragraphes des clauses 35.15 ou 35.18, selon le cas, et les clauses 35.16 et 35.17 s'appliquent à la personne enseignante visée par la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour la personne enseignante non admissible au RQAP, ni au Régime d'assurance-emploi

35.34 La personne enseignante non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par la clause 35.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, si cette personne enseignante a complété vingt (20) semaines de service.

Disposition particulière

35.35 La clause 35.20 s'applique dans les cas visés par les clauses 35.33 et 35.34, en faisant les adaptations nécessaires.

CONGÉ POUR L'ADOPTION DE L'ENFANT DE SA CONJOINTE OU DE SON CONJOINT

35.36 La personne enseignante qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

35.37 La personne enseignante bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée à l'Employeur, si possible quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

La personne enseignante qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite adressée à l'Employeur, si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

Le congé sans traitement, prévu par la présente clause, prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP ou en vertu du Régime d'assurance-emploi et le congé prévu par la clause 35.31 s'applique alors.

CONGÉS SANS TRAITEMENT

35.38 La personne enseignante a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins trois (3) semaines à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande d'un congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus à la présente clause. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé.

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne enseignante en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 35.08 sous réserve de la clause 35.21.

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à la personne enseignante en prolongation du congé de paternité prévu à la clause 35.25 ou en prolongation du congé pour adoption prévu à la clause 35.31. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas. La clause 35.21 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

La personne enseignante qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans consécutifs.

La personne enseignante en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

- i) modifier son congé sans traitement en un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
- ii) modifier son congé partiel sans traitement en cours.

La personne enseignante à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination du nombre d'heures de disponibilité hebdomadaire demeurent applicables.

La personne enseignante qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement.

Lorsque la personne enseignante se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu de la présente clause, elle doit soumettre le nombre d'heures de disponibilité hebdomadaire et l'étalement de ces heures à l'approbation de l'Employeur. Ce dernier tient compte, le cas échéant, des impératifs familiaux qui lui ont été soumis par la personne enseignante. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne enseignante a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) de congé par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne enseignante n'est pas une personne employée de l'un des employeurs mentionnés à l'alinéa c) de la clause 35.20, la personne enseignante peut se prévaloir d'un des congés prévus à la présente clause au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

- b) La personne enseignante qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne enseignante et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui ait été confié. Ce présent alinéa s'applique à la personne enseignante qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

La personne enseignante qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour.

Pour les congés sans traitement de deux (2) sessions, d'une année ou plus, la personne enseignante qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention avant le 1^{er} mars ou le 1^{er} octobre, selon le cas. De plus, il est entendu que dans un tel cas, le congé sans traitement doit prendre fin à la date du début de la session.

AUTRES DISPOSITIONS

Suspension ou fractionnement du congé

35.39 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne enseignante en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, la personne enseignante en congé de paternité ou la personne enseignante en congé pour adoption en vertu de la clause 35.31 peut, après entente avec l'Employeur, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

35.40 Sur demande présentée à l'Employeur, la personne enseignante en congé de maternité, la personne enseignante en congé de paternité, la personne enseignante en congé pour adoption en vertu de la clause 35.31 ou la personne enseignante en congé sans traitement à temps complet en vertu de la clause 35.38, mais uniquement s'il s'agit des soixante-cinq (65) premières semaines de son congé, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter en vertu de l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon les clauses 30.09 et 30.10.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres cas de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour une telle situation.

Durant la suspension de son congé, la personne enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne enseignante bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par la clause 35.43.

35.41 Lors de la reprise du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 35.39 ou 35.40, l'Employeur verse à la personne enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé sous réserve des dispositions prévues à la clause 35.02.

AVANTAGES

35.42 Durant le congé de maternité prévu par la clause 35.08, les congés spéciaux prévus par les clauses 35.22 et 35.23, le congé à l'occasion de la naissance prévu à la clause 35.24, le congé de paternité prévu à la clause 35.25 et le congé pour adoption prévu aux clauses 35.30, 35.31 ou 35.36, la personne enseignante bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- droit de poser sa candidature à un emploi ou de participer au processus de répartition de la charge de travail et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si la personne enseignante était au travail.

35.43 Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par la clause 35.38 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par la clause 35.37, la personne enseignante accumule son ancienneté aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines du congé. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes, y compris la part de l'Employeur, pour les semaines suivantes.

La personne enseignante peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par la clause 34.06 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

RETOUR AU TRAVAIL

35.44 L'Employeur doit faire parvenir à la personne enseignante, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

La personne enseignante à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité à moins de prolonger son congé de la manière prévue par la clause 35.38 ou de bénéficier de l'application de la clause 35.13.

La personne enseignante qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne enseignante qui ne s'est pas présentée au travail sans raison valable est présumée avoir démissionné.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas à la personne enseignante qui ne donne pas de raison valable à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe.

35.45 La personne enseignante doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 35.25 ou à l'expiration de son congé pour adoption prévu à la clause 35.31 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à la clause 35.38. Au terme de cette période, la personne enseignante qui ne s'est pas présentée au travail est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne enseignante qui ne s'est pas présentée au travail sans raison valable est présumée avoir démissionné.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas à la personne enseignante qui ne donne pas de raison valable à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe.

35.46 La personne enseignante à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause 35.38 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 35.37 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé. La personne enseignante, qui ne s'est pas présentée au travail sans raison valable à la date de retour prévu, est présumée avoir démissionné.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas à la personne enseignante qui ne donne pas de raison valable à cause d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe.

35.47 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par la clause 35.22 ou 35.23, du congé de paternité prévu à la clause 35.25, ou du congé pour adoption prévu à la clause 35.31, du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 35.37 ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas soixante-cinq (65) semaines prévues par la clause 35.38, la personne enseignante reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, la personne enseignante réintègre son emploi ou un emploi équivalent sous réserve de l'article 21.

35.48 Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, la personne enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

35.49 Le présent article s'applique à la personne enseignante temporaire engagée pour deux (2) sessions à l'intérieur d'une (1) année scolaire, pour une période d'un (1) an, d'une (1) année scolaire ou plus, et ce, pendant la période où elle aurait effectivement travaillé. Toutefois, les dispositions de cet article continuent de s'appliquer comme s'il s'agissait d'un même engagement lorsqu'il n'y a pas d'interruption entre deux (2) engagements du même type.

35.50 Le présent article s'applique à la personne enseignante temporaire engagée pour une période de moins d'un (1) an et à la personne chargée de cours, sans toutefois excéder les périodes où elle aurait effectivement travaillé, et sous réserve des particularités suivantes :

- a) le congé à l'occasion de la naissance de son enfant prévu à la clause 35.24, le congé à l'occasion de l'adoption de son enfant prévu à la clause 35.30 ou le congé pour adoption prévu à la clause 35.36 s'appliquent; toutefois, seuls les deux (2) premiers jours de congé sont avec maintien du traitement;
- b) le congé de paternité prévu à la clause 35.25, sa prolongation prévue à la clause 35.26, le congé pour adoption prévu à la clause 35.31 et sa prolongation prévue à la clause 35.32 s'appliquent; toutefois, ces congés sont sans traitement et les indemnités prévues aux clauses 35.27, 35.28, 35.33 et 35.34 ne s'appliquent pas;
- c) concernant le congé sans traitement prévu à la clause 35.38, seul le congé prévu à l'alinéa b) s'applique;
- d) les congés spéciaux prévus par la clause 35.23 s'appliquent; toutefois, ces congés sont sans traitement;
- e) les clauses 35.13, 35.29, 35.35, 35.37 et 35.43, à l'exception de l'accumulation de l'ancienneté, ne s'appliquent pas;
- f) la clause 35.22, sous réserve des dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* relatives au retrait préventif, ne s'applique pas.

ARTICLE 36

REMBOURSEMENT DES DÉPENSES EFFECTUÉES POUR L'EXERCICE DES FONCTIONS

36.01 Les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de véhicules automobiles personnels sont déterminés par la *Directive de remboursement des dépenses effectuées pour l'exercice des fonctions*.

36.02 L'Employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis du Syndicat sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse les taux et autres frais inhérents à un déplacement tel que prévu à l'annexe A de la directive prévue à 36.01.

La directive est disponible de façon électronique. Les personnes enseignantes sont informées lorsqu'il y a une modification.

36.03 L'Employeur convient d'effectuer annuellement une révision des indemnités pour les frais de repas et pour l'usage de véhicules automobiles personnels aux fins d'apporter, s'il y a lieu, une modification au tarif d'indemnisation.

ARTICLE 37

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

37.01 Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement à la personne enseignante qui est, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'Employeur.

En cas d'accident ou lors de la déclaration d'une maladie professionnelle, l'Employeur informe dans un délai raisonnable le Syndicat de l'accident ou de la déclaration, ainsi que du nom de la personne enseignante concernée. Le défaut de ne pas informer le Syndicat ne peut pas faire l'objet de grief si la personne enseignante n'a pas subi de préjudices.

INDEMNITÉS ET AVANTAGES

37.02 La personne enseignante visée au présent article reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi et le traitement net qu'elle retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel la personne enseignante aurait droit durant cette période.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé lorsque la personne enseignante n'est plus admissible, selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

37.03 Aux fins de la clause 37.02, le traitement net s'entend du traitement défini à la clause 27.01 diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par la personne enseignante au Régime de rentes du Québec, au RQAP, au Régime d'assurance-emploi, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

37.04 La personne enseignante visée au présent article bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est réputée invalide au sens de la clause 34.02 et régie par les dispositions applicables de l'article 34. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après :

a) Vacances

Aux fins d'application des dispositions de l'article 16, la personne enseignante est réputée absente avec traitement.

b) Réserve de maladie

Aux fins d'application des dispositions de la clause 34.27, la personne enseignante est réputée absente avec traitement.

c) Assurance traitement

Pendant la période où elle reçoit l'indemnité complémentaire prévue à la clause 37.02, la personne enseignante n'utilise pas de jours de congé de maladie à sa réserve et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, les dispositions du présent alinéa ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des clauses 34.16, 34.17 et 34.19 notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

d) Recours

La personne enseignante qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut, aux fins de faire statuer sur son invalidité, en appeler uniquement selon les recours prévus à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Ces recours remplacent la procédure de règlement des griefs et la procédure prévue à la clause 34.23 concernant la divergence d'opinions entre le médecin désigné par l'Employeur et celui de la personne enseignante. De même, lorsque l'Employeur exige que la personne enseignante se soumette à un examen médical, il le fait conformément aux dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

DROIT DE RETOUR AU TRAVAIL

37.05 La personne enseignante visée au présent article qui redevient capable d'exercer son emploi avant l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à la clause 34.16 doit aviser l'Employeur dès que sa lésion professionnelle est consolidée. À son retour au travail, la personne enseignante est réintégrée dans son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi n'existe plus, la personne enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

37.06 La personne enseignante visée au présent article qui ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pour cause d'invalidité peut obtenir un congé sans traitement d'une durée maximale de douze (12) mois, en prolongation de la période d'assurance traitement prévue à la clause 34.16 aux conditions suivantes :

- La personne enseignante a avisé l'Employeur dès que sa lésion professionnelle était consolidée et, à cette occasion, a demandé un reclassement ou une réorientation professionnelle;
- L'Employeur, compte tenu des besoins de son organisation, n'a pu attribuer à la personne enseignante un nouveau classement.

Lorsque l'Employeur lui offre un emploi pendant ce congé, la personne enseignante est alors soumise à une période d'essai de trois (3) mois qui ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période du congé sans traitement. Les dispositions relatives au régime d'assurance traitement prévues à l'article 34 ne sont pas applicables dans ce cas à l'exception des dispositions du premier (1^{er}) et du deuxième (2^e) paragraphe de la clause 34.27 et de l'alinéa *a*) de la clause 34.16. Il en est de même pour les autres paragraphes du présent article.

Si l'Employeur décide de la maintenir à l'emploi, la personne enseignante se voit alors attribuer le classement correspondant aux nouvelles attributions.

Dans le cas contraire, la personne enseignante continue de bénéficier de son congé sans traitement. La décision de l'Employeur de ne pas maintenir la personne enseignante à son emploi ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

37.07 Lorsqu'en application des dispositions des paragraphes 2 et 3 de la section B de l'Annexe VII, l'Employeur reclasse ou réoriente pour cause d'invalidité la personne enseignante visée au présent article, le taux de traitement que recevait la personne enseignante avant son reclassement ou sa réorientation professionnelle n'est pas réduit. Dans ce cas, l'échelon attribué à la personne enseignante sera déterminé selon les stipulations de la convention qui lui seront applicables.

37.08 La personne enseignante visée au présent article qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, si elle en fait la demande à l'Employeur, recevoir les montants d'assurance traitement qui, selon les dispositions des clauses 34.16 et 34.17, lui sont applicables à la date de sa demande, et ce, dans la mesure où elle est réputée invalide au sens de la clause 34.02. En l'occurrence, en cas de divergence d'opinions, l'arbitrage médical prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* remplace la procédure

prévue à la clause 34.23. Cependant, si cet arbitre ne se prononce pas sur l'invalidité de la personne enseignante, la procédure et les conditions prévues au troisième (3^e) paragraphe de la clause 34.23 s'appliquent.

Malgré les dispositions de la clause 28.11, dès que la personne enseignante reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu à la suite d'une décision d'une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, elle rembourse à l'Employeur les sommes reçues en vertu de la présente clause. Les dispositions des clauses 34.16, 34.17, 34.19, 37.02, 37.03 et 37.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Les dispositions de la présente clause ne doivent pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues aux clauses 37.05 et 37.06.

37.09 La personne enseignante visée par le présent article qui est appelée à comparaître à une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

37.10 Les périodes au cours desquelles la personne enseignante, absente en raison d'une lésion professionnelle à la date de la signature de la convention, peut bénéficier des dispositions du présent article, sont calculées à compter de la date où la personne enseignante a cessé de travailler en raison de cette lésion.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

37.11 Le présent article s'applique à la personne enseignante temporaire engagée pour deux (2) sessions à l'intérieur d'une (1) année scolaire, pour une période d'un (1) an, d'une (1) année scolaire ou plus, et ce, pendant les seules périodes où elle aurait effectivement travaillé. Toutefois, les dispositions de cet article continuent de s'appliquer comme s'il s'agissait d'un même engagement lorsqu'il n'y a pas d'interruption entre deux (2) engagements du même type.

37.12 Le présent article s'applique à la personne enseignante temporaire engagée pour une période de moins d'un (1) an pour les seules périodes où elle aurait effectivement travaillé.

37.13 Le présent article ne s'applique pas à la personne chargée de cours.

ARTICLE 38

VÊTEMENTS DE TRAVAIL

38.01 L'Employeur fournit gratuitement à la personne enseignante tout vêtement de travail dont il exige le port ou exigé par des règlements et des normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

38.02 Les vêtements de travail fournis par l'Employeur demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieux vêtement de travail sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'Employeur de décider si un vêtement de travail doit être remplacé.

38.03 L'entretien des vêtements de travail fournis par l'Employeur est aux frais de la personne enseignante, sauf dans le cas des vêtements de travail utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail tel les sarraus, tabliers et autres vêtements de même nature.

ARTICLE 39

SANTÉ ET SÉCURITÉ

39.01 Aux fins de l'entente relative au comité de santé et de sécurité du travail et au temps de libération alloué aux personnes représentantes en santé et sécurité dans l'exercice de leurs fonctions en vigueur :

- a) la personne enseignante membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputée au travail lorsqu'elle assiste aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail jugé par le comité nécessaire à sa bonne marche;

La personne enseignante visée ne doit pas s'absenter sans avoir avisé sa ou son gestionnaire.

- b) la personne représentante en santé et sécurité peut, après en avoir avisé sa ou son gestionnaire, s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions. La période au cours de laquelle une telle absence est accordée est déterminée en fonction des nécessités du service, sauf dans le cas des fonctions identifiées aux paragraphes 6° et 7° de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou si elle est avisée d'un accident décrit à l'article 62.

- c) Lorsqu'une personne membre d'un comité de santé et de sécurité exerce en dehors de son horaire de travail les fonctions prévues à l'alinéa a) de la présente clause ou lorsque la présence de la personne représentante en santé et sécurité est requise en dehors de son horaire de travail pour les motifs mentionnés à l'article 62 ou aux paragraphes 6° et 7° de l'article 90 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, elle est réputée au travail et elle reçoit un congé d'une durée équivalente. La personne enseignante détermine le moment de la prise du congé selon le même processus que la non-disponibilité prévue à l'alinéa b) de la clause 22C.01.

À défaut de pouvoir reprendre ce congé dans la même année d'enseignement, la personne enseignante reçoit en compensation pour chaque heure travaillée, une rémunération équivalant à une fois son taux horaire de traitement défini à l'article 27.

39.02 La personne enseignante visée à la clause 39.01 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à l'article 15 ou exercer un des recours prévus à cette loi.

La présente clause n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de prendre les mesures appropriées si la personne enseignante a exercé une des fonctions mentionnées à la clause 39.01 de façon abusive, ou pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

ARTICLE 40

DURÉE DE LA CONVENTION

40.01 Sous réserve des dispositions spécifiques à l'effet contraire, la présente convention est en vigueur à compter de sa signature et jusqu'au 31 mars 2031.

40.02 Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2025 :

— Article 27 :

- La clause 27.05 (paramètre général d'augmentation et nouvelle structure des échelles spécifiques aux ordres professionnel et collégial);
- la clause 27.12 (la prime de direction d'unité de recherche à compter du 1^{er} avril 2025);

— Article 31 : la clause 31.05 (la prime de désignation à compter du 1^{er} avril 2025);

— Annexe I, IA et IB : Taux et échelles de traitement.

Les dispositions suivantes prennent effet à compter de la date de signature de la présente convention :

- Article 35 : le dernier paragraphe de la clause 35.23 (hausse du nombre de jours pour visites médicales reliées à la grossesse et précision pour les personnes enseignantes à temps partiel).

La disposition suivante prend effet quarante-cinq (45) jours suivant la date de signature de la convention :

- Article 34 : la hausse de la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie prévue à l'article 34.13.

La disposition suivante prend effet le 31 mars 2026, le cas échéant :

- Article 27 : la clause 27.10.02 (clause d'ajustement, si applicable).

Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2026 :

- Article 27 :
 - la clause 27.06 (paramètre général d'augmentation);
 - la clause 27.12 (la prime de direction d'unité de recherche à compter du 1^{er} avril 2026);
- Article 31 : la clause 31.05 (la prime de désignation à compter du 1^{er} avril 2026);
- Annexe I, IA et IB : Taux et échelles de traitement.

La disposition suivante prend effet le 31 mars 2027, le cas échéant :

- Article 27 : la clause 27.10.02 (clause d'ajustement, si applicable).

Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2027 :

- Article 27 :
 - la clause 27.07 (paramètre général d'augmentation);
 - la clause 27.12 (la prime de direction d'unité de recherche à compter du 1^{er} avril 2027);
- Article 31 : la clause 31.05 (la prime de désignation à compter du 1^{er} avril 2027);
- Annexe I, IA et IB : Taux et échelles de traitement.

La disposition suivante prend effet le 31 mars 2028, le cas échéant :

- Article 27 : la clause 27.10.02 (clause d'ajustement, si applicable).

Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2028 :

- Article 27 :
 - la clause 27.08 (paramètre général d'augmentation);
 - la clause 27.10.01 (clause remorque, si applicable);
 - la clause 27.12 (la prime de direction d'unité de recherche à compter du 1^{er} avril 2028);
- Article 31 : la clause 31.05 (la prime de désignation à compter du 1^{er} avril 2028);
- Annexe I, IA et IB : Taux et échelles de traitement.

Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2029 :

- Article 27 :
 - la clause 27.09 (paramètre général d’augmentation);
 - la clause 27.10.01 (clause remorque, si applicable);
 - la clause 27.12 (la prime de direction d’unité de recherche à compter du 1^{er} avril 2029);
- Article 31 : la clause 31.05 (la prime de désignation à compter du 1^{er} avril 2029);
- Annexe I, IA et IB : Taux et échelles de traitement.

Les dispositions suivantes prennent effet le 1^{er} avril 2030 :

- Article 27 :
 - la clause 27.10 (paramètre général d’augmentation);
 - la clause 27.10.01 (clause remorque, si applicable);
 - la clause 27.12 (la prime de direction d’unité de recherche à compter du 1^{er} avril 2030);
- Article 31 : la clause 31.05 (la prime de désignation à compter du 1^{er} avril 2030);
- Annexe I, IA et IB : Taux et échelles de traitement.

Rappel de traitement, d’allocation et primes

40.03 Les sommes liées aux modifications rétroactives des taux et échelles, d’allocation et primes sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90^e) jour de la signature de la présente convention.

Les sommes sont établies en tenant compte de la période durant laquelle la personne enseignante ou l’ex-personne enseignante a eu droit à son traitement depuis le 1^{er} avril 2025 et sont versées par virement bancaire.

En ce qui concerne l’ex-personne enseignante, les sommes sont versées aux dernières coordonnées bancaires connues au système de paie. En cas de rejet bancaire de ce versement, l’Employeur communiquera avec la personne en utilisant ses dernières coordonnées connues.

Lorsqu’applicable, la cotisation syndicale est retenue sur les sommes versées aux personnes enseignantes et ex-personnes enseignantes.

LETTRE D'ENTENTE
N^o 1
CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX

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

LETTRE D'ENTENTE

N° 2

CONCERNANT L'ADMINISTRATION PAR L'EMPLOYEUR DU RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE ET DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE

Bien que l'Employeur ne soit pas preneur du contrat d'assurance collective, les parties conviennent de ce qui suit, et ce, en application des clauses 34.06 et 34.09 de la présente convention, concernant l'administration par l'Employeur du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le Syndicat :

1. Les pratiques administratives existantes à la date de la signature de la présente convention sont maintenues. Ces pratiques concernent notamment la retenue des cotisations, l'information aux assurés, la tenue de dossiers aux fins d'assurances et la transmission à l'assureur des données nécessaires requises.
2. Tel que prévu à la clause 34.09 de la présente convention, les stipulations y énoncées sont intégrées à la présente soit :
 - a) une garantie que le tarif selon lequel les primes sont calculées ne peut être majoré durant les douze (12) premiers mois de leur entrée en vigueur, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite, sous réserve d'une mésentente avec l'assureur conduisant à un appel d'offres, et une garantie que l'Employeur est avisé de toute majoration relative à ce tarif au minimum deux (2) mois à l'avance. Cet avis peut être de quarante-cinq (45) jours s'il n'y a pas de changement d'assureur ni de changement de structure de tarification dans les régimes;
 - b) sous réserve de la possibilité de laisser les sommes en dépôt, tout dividende ou ristourne le cas échéant, fait l'objet d'un congé de prime. Dans ce cas, l'Employeur est avisé au minimum quarante-cinq (45) jours avant son entrée en vigueur.

Le paragraphe qui précède n'a pas pour effet d'empêcher qu'un dividende ou ristourne soit affecté à une bonification de régime;
 - c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier (1^{er}) jour de la période;
 - d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1^{er}) jour de laquelle la personne enseignante n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne enseignante cesse d'être une personne participante;

- e) dans le cas de promotion, de rétrogradation, de réorientation professionnelle, de reclassement ou d'intégration, le nouvel assureur accorde à la personne enseignante concernée, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance vie égal au montant d'assurance vie antérieurement détenu par cette personne enseignante, en vertu du contrat qui la protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du nouveau groupe auquel la personne enseignante adhère;
 - f) la transmission à l'Employeur de tout avenant au moins trente (30) jours avant la date de son entrée en vigueur. De plus, la transmission à l'Employeur d'une copie conforme du contrat de même que, lorsqu'il y a appel d'offres, le cahier des charges. Lorsque l'assureur est choisi, la transmission à l'Employeur des éléments non conformes au cahier des charges le cas échéant. Les dispositions relatives aux formules financières n'ont pas à être transmises à l'Employeur;
 - g) les conditions concernant la retenue des primes requises notamment celles qui pourraient être exigées par la compagnie d'assurance lors d'un rappel de traitement, et ce, en application du contrat d'assurance; dans ce dernier cas, les travaux requis pour l'établissement et la retenue des primes applicables sont à la charge du Syndicat à moins d'une entente avec l'Employeur;
 - h) la transmission par l'assureur à l'Employeur des relevés d'expérience normalement émis périodiquement par l'assureur en fonction des caractéristiques des personnes adhérentes.
3. Lorsqu'il y a lieu de modifier une pratique administrative, les parties se rencontrent dans un délai raisonnable à la suite d'une convocation préalable de l'une ou l'autre des parties. L'Employeur procède, le cas échéant, à la modification qu'il juge nécessaire, et ce, postérieurement à la rencontre dûment convoquée. Telle modification n'altère pas les droits et obligations de l'Employeur prévus par la présente convention à l'article 34.
4. La présente entente prend fin à la date correspondant à l'échéance de la convention.

LETTRE D'ENTENTE

N^o 3

HEURES EFFECTUÉES EN DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC

Malgré la clause 27.17, les heures effectuées en déplacement, lors d'un voyage à l'extérieur du Québec, en dehors des heures normales de travail de la personne enseignante ou lors d'un jour férié, sont compensées ou rémunérées à taux normal. La compensation ou la rémunération ne peut cependant excéder sept (7) heures par période de vingt-quatre (24) heures, lorsque la destination est située en Europe, en Amérique du Nord ou en Amérique centrale. Pour les autres lieux de destination, cette compensation ou rémunération ne peut excéder douze (12) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

Les règles mentionnées au paragraphe précédent s'appliquent également lors du retour de la personne enseignante.

Pour les déplacements dont le point de départ est situé à l'extérieur du Québec et dont le lieu de destination est différent du lieu de travail de la personne enseignante, la compensation ou la rémunération ne peut excéder sept (7) heures par période de vingt-quatre (24) heures.

La période de vingt-quatre (24) heures est comptabilisée à compter du début du déplacement.

LETTRE D'ENTENTE

N° 4

DÉPARTEMENTS ET RESPONSABLES DE DÉPARTEMENT

CONSIDÉRANT que la convention prévoit la répartition des charges de travail par département.

CONSIDÉRANT la double communauté d'intérêts des personnes enseignantes soit par leur ordre d'enseignement et par leur champ de compétence.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les départements reconnus pour la répartition des charges de travail sont :

Pour l'ordre professionnel :

- Cuisine
- Pâtisserie
- Service et sommellerie

Pour l'ordre collégial :

- Formation générale (langues secondes, littérature, philosophie et éducation physique)
- Hébergement
- Restauration (service, sommellerie et cuisine)
- Tourisme

Pour l'ordre universitaire :

- Enseignement universitaire

1. Le Syndicat désigne, pour chacun des départements, une personne responsable de département dont le rôle sera de coordonner la répartition des besoins en enseignement et les mandats afin de déterminer pour chaque personne enseignante sa charge de travail dans le cadre du processus prévu à l'article 22.

Dans le cadre de l'exécution de son rôle de coordination de la répartition des charges de travail, soixante (60) heures lui seront accordées annuellement.

Malgré ce qui précède, considérant le nombre de personnes enseignantes du département de cuisine, la personne responsable du département de cuisine se voit accorder soixante-quinze (75) heures par année d'enseignement.

2. De plus, chaque département aura un siège à la Commission pédagogique selon le département concerné.

Dans le cadre de l'exécution de son rôle à la Commission pédagogique, trente (30) heures (*5 réunions annuellement*) lui seront accordées annuellement

La présente entente prend fin à la date correspondant à l'échéance de la convention.

LETTRE D'ENTENTE
Nº 5
COURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE

CONSIDÉRANT que la majorité des cours d'éducation physique se donnent présentement à l'extérieur des locaux dont l'ITHQ est propriétaire ou locataire;

CONSIDÉRANT que les cours d'éducation physique se déclinent en plusieurs disciplines sportives;

Il est convenu que :

- a)* La personne enseignante à temps plein bénéficie d'un allègement de sa charge de travail équivalent à une (1) période par semaine pour tenir compte des déplacements aux divers endroits où sont dispensés les cours, sans égard au nombre de déplacements. Si l'ensemble des cours d'éducation physique sont offerts à l'intérieur des locaux dont l'ITHQ est propriétaire ou locataire, aucun allègement n'est accordé.
- b)* Chaque type de cours (discipline sportive) est comptabilisé aux fins de l'établissement de la charge de travail comme étant une préparation spécifique.

La présente entente prend fin à la date correspondant à l'échéance de la convention.

LETTRE D'ENTENTE
Nº 6
PONDÉRATION DE CERTAINS COURS À L'ORDRE UNIVERSITAIRE

CONSIDÉRANT que, de façon générale, dans les universités la pondération d'un cours reste la même peu importe le cycle enseigné et que c'est le nombre maximum d'étudiants inscrits au cours de chacun des cycles qui influence la tâche d'enseignement;

CONSIDÉRANT que les interventions des personnes enseignantes de l'ordre universitaire de l'ITHQ dans des cours de cycles supérieurs sont réalisées dans le cadre de programme relevant d'autres universités;

CONSIDÉRANT qu'il n'y a pas de ratio minimum ou maximum de personnes étudiantes pour les programmes de cycles supérieurs à l'ordre universitaire de l'ITHQ;

CONSIDÉRANT qu'il y a un développement potentiel de cours de cycles supérieurs à l'ITHQ;

CONSIDÉRANT que des cours universitaires peuvent être offerts en soirée ou la fin de semaine;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- a)* Un (1) cours de trois (3) crédits de 2^e cycle a une valeur de 1,25 point;
- b)* Un (1) cours de trois (3) crédits de 3^e cycle a une valeur de 1,75 point;
- c)* Un (1) cours de trois (3) crédits de soir ou de fin de semaine a une valeur de 1,25 point sauf pour les personnes chargées de cours où un (1) cours de trois (3) crédits a une valeur d'un (1) point.

La présente entente entre en vigueur à partir de sa date de signature et prend fin à la date correspondant à l'échéance de la convention.

LETTRE D'ENTENTE
N° 7
UTILISATION DES TITRES DE PROFESSEUR, PROFESSEUR AGRÉGÉ ET PROFESSEUR
TITULAIRE

Les parties conviennent de ce qui suit :

La personne enseignante de l'ordre universitaire peut utiliser le titre de :

1. professeur si elle est intégrée à la catégorie I, et que sa charge de travail correspond à celle décrite à l'alinéa *d)* de la clause 22B.03;
2. professeur agrégé si elle est intégrée à la catégorie II et que sa charge de travail correspond à celle décrite à l'alinéa *e)* de la clause 22B.03;
3. professeur titulaire si elle est intégrée à la catégorie III et que sa charge de travail correspond à celle décrite à l'alinéa *e)* de la clause 22B.03.

La présente entente entre en vigueur à partir de sa date de signature et prend fin à la date correspondant à l'échéance de la convention.

LETTRE D'ENTENTE
Nº 8
VOLETS D'ENSEIGNEMENT

CONSIDÉRANT la volonté de l'ITHQ de favoriser la polyvalence, la flexibilité et la stabilité des personnes enseignantes et par conséquent d'augmenter le nombre de personnes enseignantes régulières;

CONSIDÉRANT que la pratique en vigueur de spécialiser l'enseignement en fractionnant les programmes en volets nuit à l'atteinte de l'objectif de l'ITHQ de régulariser le plus d'emplois possible;

CONSIDÉRANT la charge supplémentaire de travail liée à la gestion que cette pratique amène;

L'Employeur s'engage à diminuer graduellement cette pratique d'ici le 30 mars 2031, sous réserve du maintien de la qualité de l'enseignement et de contraintes administratives excessives.

L'Employeur consulte les comités de programme et les parties font le bilan de l'avancement des travaux en comité de relations de travail une (1) fois par année.

La présente lettre d'entente entre en vigueur à la signature de la convention et se termine le 30 mars 2031.

LETTRE D'ENTENTE

N° 9

ENSEIGNEMENT EN MODE BIMODAL

Considérant que les parties reconnaissent que l'enseignement bimodal est une voie alternative qui permet d'offrir un enseignement simultanément à des personnes étudiantes en présence et à des personnes étudiantes à distance;

Considérant que l'Employeur convient que la modification de la structure d'enseignement qu'implique le bimodal peut susciter de l'inquiétude auprès de certaines personnes enseignantes;

Considérant qu'il n'y a pas de plan de développement du bimodal actuellement (à l'exception d'une recommandation pour le BGTH);

Considérant que ce nouveau contexte implique plusieurs adaptations :

- Appropriation technique
- Période d'ajustement pour les personnes enseignantes et étudiantes
- Révision des choix de stratégies pédagogiques

Considérant que cette voie alternative d'enseignement répond à la définition de changement technique et technologique du fait de l'appropriation technique nécessaire pour l'enseignement en bimodal et à l'impact sur le travail des personnes enseignantes.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Pour l'établissement de la charge de travail, la formation en bimodal sur quinze (15) semaines et la formation en bimodal sur moins de quinze (15) semaines (intensif) seront considérées comme un mode de livraison distinct.

Si l'ITHQ développe de l'enseignement en bimodal au-delà de la pratique actuelle, la direction s'engage à présenter le projet au Syndicat, à prendre en compte les besoins identifiés par les deux parties et à convenir, par entente, des mesures de mitigation pour permettre des conditions gagnantes autant pour le projet que pour les personnes enseignantes et les personnes étudiantes (par exemples, en offrant de la formation aux personnes enseignantes et en offrant l'équipement adapté). Les deux parties s'engagent à convenir de l'entente dans les délais ne compromettant la réalisation du projet.

La présente lettre d'entente prend effet à compter de la date de la signature de la présente convention collective et le demeure jusqu'au 30 mars 2031.

ANNEXE
ANNEXE I
ÉCHELLE DE TRAITEMENT
DES PERSONNES ENSEIGNANTES DE L'ORDRE PROFESSIONNEL
NOUVELLE STRUCTURE À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2025 AU 31 MARS 2031
(TAUX ANNUELS \$)

Ordre professionnel ⁹						
Échelon	Taux du 1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	Taux du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	Taux du 1 ^{er} avril 2027 au 31 mars 2028	Taux du 1 ^{er} avril 2028 au 31 mars 2029	Taux du 1 ^{er} avril 2029 au 31 mars 2030	Taux À compter du 1 ^{er} avril 2030
1	56 082	57 484	59 496	60 091	60 692	61 299
2	57 862	59 309	61 385	61 999	62 619	63 245
3	59 714	61 207	63 349	63 982	64 622	65 268
4	61 625	63 166	65 377	66 031	66 691	67 358
5	63 597	65 187	67 469	68 144	68 825	69 513
6	65 632	67 273	69 628	70 324	71 027	71 737
7	68 852	70 573	73 043	73 773	74 511	75 256
8	71 019	72 794	75 342	76 095	76 856	77 625
9	73 256	75 087	77 715	78 492	79 277	80 070
10	76 124	78 027	80 758	81 566	82 382	83 206
11	78 834	80 805	83 633	84 469	85 314	86 167
12	81 938	83 986	86 926	87 795	88 673	89 560
13	84 684	86 801	89 839	90 737	91 644	92 560
14	88 906	91 129	94 319	95 262	96 215	97 177
15	93 332	95 665	99 013	100 003	101 003	102 013
16	97 990	100 440	103 955	104 995	106 045	107 105
17	102 894	105 469	109 158	110 254	111 350	112 464

Les taux de salaires du 1^{er} avril 2028, du 1^{er} avril 2029 et du 1^{er} avril 2030 incluent la majoration minimale d'un pour cent (1 %). Ils sont inscrits à titre indicatif et sont sujets à modification suivant l'application de la clause 27.10.01 de la convention.

⁹ La personne enseignante se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

- 2 échelons dans le cas de celle dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
- 4 échelons dans le cas de celle dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
- 6 échelons dans le cas de celle dont la scolarité est évaluée à 19 ans;
- 8 échelons dans le cas de celle dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3^e cycle.

ANNEXE I (SUITE)
ÉCHELLE DE TRAITEMENT
DES PERSONNES ENSEIGNANTES DE L'ORDRE COLLÉGIAL

NOUVELLE STRUCTURE À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2025 AU 31 MARS 2031
(TAUX ANNUELS \$)

Ordre collégial ¹⁰						
Échelon	Taux du 1 ^{er} avril 2025 au 31 mars 2026	Taux du 1 ^{er} avril 2026 au 31 mars 2027	Taux du 1 ^{er} avril 2027 au 31 mars 2028	Taux du 1 ^{er} avril 2028 au 31 mars 2029	Taux du 1 ^{er} avril 2029 au 31 mars 2030	Taux À compter du 1 ^{er} avril 2030
1	56 082	57 484	59 496	60 091	60 692	61 299
2	57 862	59 309	61 385	61 999	62 619	63 245
3	59 714	61 207	63 349	63 982	64 622	65 268
4	61 625	63 166	65 377	66 031	66 691	67 358
5	63 597	65 187	67 469	68 144	68 825	69 513
6	65 632	67 273	69 628	70 324	71 027	71 737
7	68 852	70 573	73 043	73 773	74 511	75 256
8	71 019	72 794	75 342	76 095	76 856	77 625
9	73 256	75 087	77 715	78 492	79 277	80 070
10	76 124	78 027	80 758	81 566	82 382	83 206
11	78 834	80 805	83 633	84 469	85 314	86 167
12	81 938	83 986	86 926	87 795	88 673	89 560
13	84 684	86 801	89 839	90 737	91 644	92 560
14	88 906	91 129	94 319	95 262	96 215	97 177
15	93 332	95 665	99 013	100 003	101 003	102 013
16	97 990	100 440	103 955	104 995	106 045	107 105
17	102 894	105 469	109 158	110 254	111 350	112 464
18	104 571	107 188	110 937	112 051	113 165	114 297
19	106 276	108 935	112 745	113 877	115 110	116 260
20	108 008	110 711	114 583	115 733	116 885	118 053

Les taux de salaires du 1^{er} avril 2028, du 1^{er} avril 2029 et du 1^{er} avril 2030 incluent la majoration minimale d'un pour cent (1 %). Ils sont inscrits à titre indicatif et sont sujets à modification suivant l'application de la clause 27.10.01 de la convention.

¹⁰ La personne enseignante se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

- 2 échelons dans le cas de celle dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
- 4 échelons dans le cas de celle dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
- 6 échelons dans le cas de celle dont la scolarité est évaluée à 19 ans;
- 8 échelons dans le cas de celle dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3^e cycle.

L'échelon 18 est accessible aux personnes 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.

Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux personnes enseignantes possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3^e cycle.

ANNEXE I (SUITE) **ÉCHELLE DE TRAITEMENT** **DES PERSONNES ENSEIGNANTES DE L'ORDRE UNIVERSITAIRE**

DU 1^{ER} AVRIL 2025 AU 31 MARS 2026

(TAUX ANNUELS \$)

	Échelon	Échelle Catégorie I					
Avancement Semi -annuel	1	62 145	BAC ¹¹				
	2	64 142					
	3	66 205					
	4	68 333					
	5	70 529	Maîtrise ¹²				
	6	72 798					
	7	75 137					
	8	77 552					
	9	80 045	Doctorat ¹³				
	10	82 618					
	11	85 274		Échelon	Échelle Catégorie II ¹⁴		
	12	88 016		1	101 217		
	13	90 844		2	105 267		
	14	93 764		3	109 476		
	15	96 778		4	113 856		
	16	99 890		5	118 410		
	17	103 101	BAC ¹⁶		Échelon	Échelle Catégorie III ¹⁵	
	18	106 415	Maîtrise ¹⁷	6	123 147	1	141 619
	19	109 836		7	128 073	2	146 574
	20	113 367	Doctorat ¹⁸	8	133 195	3	151 705
				9	138 522	4	157 014
				10	144 063	5	162 510
				11	149 827	6	168 198

¹¹ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'un baccalauréat.

¹² Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'une maîtrise.

¹³ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire de catégorie I détentrice d'un doctorat.

¹⁴ Exigences minimales pour catégorie II : détenir un grade de 3^e cycle, s'acquiert par recrutement ou par promotion.

¹⁵ Exigences minimales pour catégorie III : avoir été personne enseignante de catégorie II depuis au moins 5 années, s'acquiert par promotion.

¹⁶ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'un baccalauréat.

¹⁷ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'une maîtrise.

¹⁸ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire de catégorie I détentrice d'un doctorat.

ANNEXE I (SUITE)
ÉCHELLE DE TRAITEMENT
DES PERSONNES ENSEIGNANTES DE L'ORDRE UNIVERSITAIRE

DU 1^{ER} AVRIL 2026 AU 31 MARS 2027
(TAUX ANNUELS \$)

	Échelon	Échelle Catégorie I					
Avancement Semi -annuel	1	63 699	BAC ¹⁹				
	2	65 746					
	3	67 860					
	4	70 041					
	5	72 292	Maîtrise ²⁰				
	6	74 618					
	7	77 015					
	8	79 491					
	9	82 046	Doctorat ²¹				
	10	84 683		Échelon	Échelle Catégorie II ²²		
	11	87 406		1	103 747		
	12	90 216		2	107 899		
	13	93 115		3	112 213		
	14	96 108		4	116 702		
	15	99 197		5	121 370	Échelon	Échelle Catégorie III ²³
	16	102 387		6	126 226	1	145 159
	17	105 679	BAC ²⁴	7	131 275	2	150 238
	18	109 075	Maîtrise ²⁵	8	136 525	3	155 498
	19	112 582		9	141 985	4	160 939
	20	116 201	Doctorat ²⁶	10	147 665	5	166 573
				11	153 573	6	172 403

¹⁹ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'un baccalauréat.

²⁰ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'une maîtrise.

²¹ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire de catégorie I détentrice d'un doctorat.

²² Exigences minimales pour catégorie II : détenir un grade de 3^e cycle, s'acquiert par recrutement ou par promotion.

²³ Exigences minimales pour catégorie III : avoir été personne enseignante de catégorie II depuis au moins 5 années, s'acquiert par promotion.

²⁴ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'un baccalauréat.

²⁵ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'une maîtrise.

²⁶ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire de catégorie I détentrice d'un doctorat.

ANNEXE I (SUITE) **ÉCHELLE DE TRAITEMENT** **DES PERSONNES ENSEIGNANTES DE L'ORDRE UNIVERSITAIRE**

DU 1^{ER} AVRIL 2027 AU 31 MARS 2028
(TAUX ANNUELS \$)

	Échelon	Échelle Catégorie I					
Avancement Semi -annuel	1	65 928	BAC ²⁷				
	2	68 047					
	3	70 235					
	4	72 492					
	5	74 822	Maîtrise ²⁸				
	6	77 230					
	7	79 711					
	8	82 273					
	9	84 918		Doctorat ²⁹			
	10	87 647		Échelon	Échelle Catégorie II ³⁰		
	11	90 645		1	107 378		
	12	93 374		2	111 675		
	13	96 374		3	116 140		
	14	99 472		4	120 787		
	15	102 669		5	125 618	Échelon	Échelle Catégorie III ³¹
	16	105 971		6	130 644	1	150 240
	17	109 378	BAC ³²	7	135 870	2	155 496
	18	112 893	Maîtrise ³³	8	141 303	3	160 940
	19	116 522	Doctorat ³⁴	9	146 954	4	166 572
	20	120 268		10	152 833	5	172 403
				11	158 948	6	178 437

²⁷ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'un baccalauréat.

²⁸ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'une maîtrise.

²⁹ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire de catégorie I détentrice d'un doctorat.

³⁰ Exigences minimales pour catégorie II : détenir un grade de 3^e cycle, s'acquiert par recrutement ou par promotion.

³¹ Exigences minimales pour catégorie III : avoir été personne enseignante de catégorie II depuis au moins 5 années, s'acquiert par promotion.

³² Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'un baccalauréat.

³³ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'une maîtrise.

³⁴ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire de catégorie I détentrice d'un doctorat.

ANNEXE I (SUITE)
ÉCHELLE DE TRAITEMENT
DES PERSONNES ENSEIGNANTES DE L'ORDRE UNIVERSITAIRE

DU 1^{ER} AVRIL 2028 AU 31 MARS 2029
(TAUX ANNUELS \$)

	Échelon	Échelle Catégorie I					
Avancement Semi-annuel	1	66 587	BAC ³⁵				
	2	68 727					
	3	70 937					
	4	73 217					
	5	75 570	Maîtrise ³⁶				
	6	78 002					
	7	80 508					
	8	83 096					
	9	85 767	Doctorat ³⁷				
	10	88 523					
	11	91 370		Échelon	Échelle Catégorie II ³⁸		
	12	94 308		1	108 452		
	13	97 338		2	112 792		
	14	100 467		3	117 301		
	15	103 696		4	121 995		
	16	107 031		5	126 874	Échelon	Échelle Catégorie III ³⁹
	17	110 472	BAC ⁴⁰	6	131 950	1	151 742
	18	114 022	Maîtrise ⁴¹	7	137 229	2	157 051
	19	117 687		8	142 716	3	162 549
	20	121 471	Doctorat ⁴²	9	148 424	4	168 238
				10	154 361	5	174 127
				11	160 537	6	180 221

Les taux de salaires à partir du 1^{er} avril 2028 incluent la majoration minimale d'un pour cent (1 %). Ils sont inscrits à titre indicatif et sont sujets à modification suivant l'application de la clause 27.10.01 de la convention.

³⁵ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'un baccalauréat.

³⁶ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'une maîtrise.

³⁷ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire de catégorie I détentrice d'un doctorat.

³⁸ Exigences minimales pour catégorie II : détenir un grade de 3^e cycle, s'acquiert par recrutement ou par promotion.

³⁹ Exigences minimales pour catégorie III : avoir été personne enseignante de catégorie II depuis au moins 5 années, s'acquiert par promotion.

⁴⁰ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'un baccalauréat.

⁴¹ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'une maîtrise.

⁴² Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire de catégorie I détentrice d'un doctorat.

ANNEXE I (SUITE) **ÉCHELLE DE TRAITEMENT** **DES PERSONNES ENSEIGNANTES DE L'ORDRE UNIVERSITAIRE**

DU 1^{ER} AVRIL 2029 AU 31 MARS 2030
(TAUX ANNUELS \$)

	Échelon	Échelle Catégorie I				
Avancement Semi-annuel	1	67 253	BAC ⁴³			
	2	69 414				
	3	71 646				
	4	73 949				
	5	76 326	Maîtrise ⁴⁴			
	6	78 782				
	7	81 313				
	8	83 927				
	9	86 625	Doctorat ⁴⁵			
	10	89 408				
	11	92 284		Échelon	Échelle Catégorie II ⁴⁶	
	12	95 251		1	109 537	
	13	98 311		2	113 920	
	14	101 472		3	118 474	
	15	104 733		4	123 215	
	16	108 101		5	128 143	Échelon
	17	111 577	BAC ⁴⁸	6	133 270	Échelle Catégorie III ⁴⁷
	18	115 162	Maîtrise ⁴⁹	7	138 601	1
	19	118 864		8	144 143	2
	20	122 686	Doctorat ⁵⁰	9	149 908	3
				10	155 905	4
				11	162 142	5
						6
						175 868
						169 920
						164 174
						158 622
						153 259

Les taux de salaires à partir du 1^{er} avril 2029 incluent la majoration minimale d'un pour cent (1 %). Ils sont inscrits à titre indicatif et sont sujets à modification suivant l'application de la clause 27.10.01 de la convention.

⁴³ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'un baccalauréat.

⁴⁴ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'une maîtrise.

⁴⁵ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire de catégorie I détentrice d'un doctorat.

⁴⁶ Exigences minimales pour catégorie II : détenir un grade de 3^e cycle, s'acquiert par recrutement ou par promotion.

⁴⁷ Exigences minimales pour catégorie III : avoir été personne enseignante de catégorie II depuis au moins 5 années, s'acquiert par promotion.

⁴⁸ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'un baccalauréat.

⁴⁹ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'une maîtrise.

⁵⁰ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire de catégorie I détentrice d'un doctorat.

ANNEXE I (SUITE) **ÉCHELLE DE TRAITEMENT** **DES PERSONNES ENSEIGNANTES DE L'ORDRE UNIVERSITAIRE**

À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2030
(TAUX ANNUELS \$)

	Échelon	Échelle Catégorie I					
Avancement Semi-annuel	1	67 926	BAC ⁵¹				
	2	70 108					
	3	72 362					
	4	74 688					
	5	77 089	Maîtrise ⁵²				
	6	79 570					
	7	82 126					
	8	84 766					
	9	87 491	Doctorat ⁵³				
	10	90 302					
	11	93 207		Échelon	Échelle Catégorie II ⁵⁴		
	12	96 204		1	110 632		
	13	99 294		2	115 059		
	14	102 487		3	119 659		
	15	105 780		4	124 447		
	16	109 182		5	129 424	Échelon	Échelle Catégorie III ⁵⁵
	17	112 693	BAC ⁵⁶	6	134 603	1	154 792
	18	116 314	Maîtrise ⁵⁷	7	139 987	2	160 208
	19	120 053		8	145 584	3	165 816
	20	123 913	Doctorat ⁵⁸	9	151 407	4	171 619
				10	157 464	5	177 627
				11	163 763	6	183 843

Les taux de salaires à partir du 1^{er} avril 2030 incluent la majoration minimale d'un pour cent (1 %). Ils sont inscrits à titre indicatif et sont sujets à modification suivant l'application de la clause 27.10.01 de la convention.

⁵¹ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'un baccalauréat.

⁵² Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'une maîtrise.

⁵³ Échelon minimum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire de catégorie I détentrice d'un doctorat.

⁵⁴ Exigences minimales pour catégorie II : détenir un grade de 3^e cycle, s'acquiert par recrutement ou par promotion.

⁵⁵ Exigences minimales pour catégorie III : avoir été personne enseignante de catégorie II depuis au moins 5 années, s'acquiert par promotion.

⁵⁶ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'un baccalauréat.

⁵⁷ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire détentrice d'une maîtrise.

⁵⁸ Échelon maximum pour une personne enseignante de l'ordre universitaire de catégorie I détentrice d'un doctorat.

ANNEXE IA
ÉCHELLE DE TRAITEMENT
DES PERSONNES CHARGÉES DE COURS
 (TAUX HORAIRES \$)

DES ORDRES PROFESSIONNEL ET COLLÉGIAL

	18 ans de scolarité et moins	19 ans de scolarité et plus ⁵⁹
Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	115,20	126,58
Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	118,08	129,74
Taux au 2027-04-01 au 2028-03-31	122,21	134,28
Taux au 2028-04-01 au 2029-03-31 ⁶⁰	123,43	135,62
Taux au 2029-04-01 au 2030-03-31 ⁶¹	124,66	136,98
À compter du 2030-04-01 ⁶²	125,91	138,35

DE L'ORDRE UNIVERSITAIRE

	18 ans de scolarité et moins	19 ans de scolarité et plus ⁶³
Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	145,67	155,18
Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	149,31	159,06
Taux au 2027-04-01 au 2028-03-31	154,54	164,63
Taux au 2028-04-01 au 2029-03-31 ⁶⁴	156,09	166,28
Taux au 2029-04-01 au 2030-03-31 ⁶⁵	157,65	167,94
À compter du 2030-04-01 ⁶⁶	159,23	169,62

⁵⁹ Le taux correspondant à 19 années et plus de scolarité est accessible aux personnes enseignantes possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat de 3^e cycle.

⁶⁰ À titre informatif, incluant le 1 % minimum, sujet à être majoré en fonction de la clause remorque prévue à la clause 27.10.01.

⁶¹ À titre informatif, incluant le 1 % minimum, sujet à être majoré en fonction de la clause remorque prévue à la clause 27.10.01.

⁶² À titre informatif, incluant le 1 % minimum, sujet à être majoré en fonction de la clause remorque prévue à la clause 27.10.01.

⁶³ Le taux correspondant à 19 années et plus de scolarité est accessible aux personnes enseignantes possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat de 3^e cycle.

⁶⁴ À titre informatif, incluant le 1 % minimum, sujet à être majoré en fonction de la clause remorque prévue à la clause 27.10.01.

⁶⁵ À titre informatif, incluant le 1 % minimum, sujet à être majoré en fonction de la clause remorque prévue à la clause 27.10.01.

⁶⁶ À titre informatif, incluant le 1 % minimum, sujet à être majoré en fonction de la clause remorque prévue à la clause 27.10.01.

ANNEXE IB
ÉCHELLE DE TRAITEMENT
SUPPLÉMENT POUR PÉRIODES ADDITIONNELLES D'ENSEIGNEMENT
(TAUX DE SUPPLÉANCE/TAUX HORAIRE \$)

PERSONNES ENSEIGNANTES DES ORDRES PROFESSIONNEL ET COLLÉGIAL

	18 ans de scolarité et moins	19 ans de scolarité et plus ⁶⁷
Taux du 2025-05-01 au 2026-03-31	115,20	126,58
Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	118,08	129,74
Taux au 2027-04-01 au 2028-03-31	122,21	134,28
Taux au 2028-03-01 au 2029-03-31 ⁶⁸	123,43	135,62
Taux au 2029-03-01 au 2030-03-31 ⁶⁹	124,66	136,98
À compter du 2030-04-01 ⁷⁰	125,91	138,35

PERSONNES ENSEIGNANTES DE L'ORDRE UNIVERSITAIRE

	18 ans de scolarité et moins	19 ans de scolarité et plus ⁷¹
Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	145,67	155,18
Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	149,31	159,06
Taux au 2027-04-01 au 2028-03-31	154,54	164,63
Taux au 2028-04-01 au 2029-03-31 ⁷²	156,09	166,28
Taux au 2029-04-01 au 2030-03-31 ⁷³	157,65	167,94
À compter du 2030-04-01 ⁷⁴	159,23	169,62

⁶⁷ Le taux correspondant à 19 années et plus de scolarité est accessible aux personnes enseignantes possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat de 3^e cycle.

⁶⁸ À titre informatif, incluant le 1 % minimum, sujet à être majoré en fonction de la clause remorque prévue à la clause 27.10.01.

⁶⁹ À titre informatif, incluant le 1 % minimum, sujet à être majoré en fonction de la clause remorque prévue à la clause 27.10.01.

⁷⁰ À titre informatif, incluant le 1 % minimum, sujet à être majoré en fonction de la clause remorque prévue à la clause 27.10.01.

⁷¹ Le taux correspondant à 19 années et plus de scolarité est accessible aux personnes enseignantes possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat de 3^e cycle.

⁷² À titre informatif, incluant le 1 % minimum, sujet à être majoré en fonction de la clause remorque prévue à la clause 27.10.01.

⁷³ À titre informatif, incluant le 1 % minimum, sujet à être majoré en fonction de la clause remorque prévue à la clause 27.10.01.

⁷⁴ À titre informatif, incluant le 1 % minimum, sujet à être majoré en fonction de la clause remorque prévue à la clause 27.10.01.

ANNEXE II

MODALITÉS D'APPLICATION DE L'EXPRESSION « AU PRORATA DE L'ÉQUIVALENT D'UNE PERSONNE ENSEIGNANTE À TEMPS PLEIN »

Dans la convention lorsque l'expression « au prorata de l'équivalent d'une personne enseignante à temps plein » est inscrite dans le texte, cette expression s'applique de la façon décrite ci-dessous :

Article 27 : Rémunération, heures supplémentaires et taux de suppléance

Au deuxième (2^e) paragraphe de la clause 27.01, le prorata de l'équivalent d'une personne enseignante à temps plein correspond à une proportion du traitement annuel de la personne enseignante à temps plein laquelle est établie sur la base des heures de disponibilité hebdomadaire de la personne enseignante à temps partiel.

Article 29 : Jours fériés et chômés

Au deuxième (2^e) paragraphe de la clause 29.01, le prorata de l'équivalent d'une personne enseignante à temps plein s'applique de la façon suivante :

À l'occasion des jours fériés et chômés coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le traitement maintenu à la personne enseignante à temps partiel est égal à dix pour cent (10 %) de la rémunération correspondant à ses heures de disponibilité pendant sa dernière période de paie ne comportant pas de jour férié. Lorsque la personne enseignante revient au travail à temps partiel à la suite d'un congé sans traitement ou un congé prévu aux articles 34, 35 et 37 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, on se réfère pour le calcul du traitement de ce jour férié à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa disponibilité à temps partiel.

Article 34 : Régime d'assurance vie, maladie et traitement

Au deuxième (2^e) paragraphe de la clause 34.27, le prorata de l'équivalent d'une personne enseignante à temps plein s'applique de la façon suivante :

Le crédit de congés de maladie correspond à une fraction de jour dont la valeur est obtenue en divisant le nombre d'heures de disponibilité prévues à l'horaire de disponibilité de la personne enseignante à temps partiel pour le mois par le nombre d'heures de disponibilité de la personne enseignante à temps plein pour ce même mois.

ANNEXE III

CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL RECONNUES AUX FINS DE L'ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE EMPLOI DES PERSONNES ENSEIGNANTES TEMPORAIRES

Les parties s'entendent pour fixer le nombre d'heures d'emploi assurable, en application de l'article 10 (2) du Règlement sur l'assurance-emploi.

La présente annexe s'applique exclusivement aux fins de l'assurance-emploi.

1. La personne chargée de cours se voit reconnaître, aux fins de l'assurance-emploi et seulement à ces fins, trois (3) heures d'emploi assurables pour chaque période d'enseignement rémunérée.

Une personne enseignante temporaire ne peut dépasser, normalement, le nombre de trente-cinq (35) heures d'emploi assurables par semaine.

2. Le relevé d'emploi est produit conformément à la présente annexe.

Les parties feront des démarches pour que la présente annexe soit reconnue au sens de l'article 10 (2) du Règlement sur l'assurance-emploi.

ANNEXE IV

FRAIS À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT

1. Les dispositions de la présente annexe visent la personne enseignante qui, à la demande de l'Employeur, est l'objet d'un changement de lieu de travail impliquant un changement de domicile, et ce, conformément aux conditions prévues à l'article 6 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

La personne enseignante qui répond à une offre d'affectation, de mutation ou de promotion est réputée agir à la demande de l'Employeur.

Malgré ce qui précède, les points 3 et suivants de la présente annexe ne s'appliquent pas à la personne enseignante qui, en vertu du paragraphe *c)* de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec l'Employeur une entente par laquelle elle renonce à son droit au remboursement de ses frais de déménagement.

2. La personne enseignante doit être avisée de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Dans le cas d'un déménagement à la suite d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative, l'avis se calcule à compter de la fin de la période prévue à la clause 21.08 ou, le cas échéant, à toute date antérieure où la personne enseignante fait part de son acceptation.

Cependant, si la personne enseignante a un enfant à charge résidant chez elle qui fréquente une maison d'enseignement, l'Employeur ne doit pas exiger que la personne enseignante déménage au cours de l'année scolaire de l'enfant, sauf si la personne enseignante y consent.

3. La personne enseignante, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur peut, au plus tard un (1) an après la date effective du changement du lieu de travail (équivalent au « port d'attache » dans la directive) ou de l'obtention du statut de régulier, bénéficier des allocations prévues à la présente annexe.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, l'Employeur peut prolonger ce délai.

Congés avec traitement

4. La personne enseignante déplacée a droit aux congés suivants :

- a) un congé avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables sans compter la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, l'Employeur rembourse à la personne enseignante, pour elle, sa conjointe ou son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la *Directive de remboursement des dépenses effectuées pour l'exercice des fonctions*.

Malgré ce qui précède, l'Employeur peut autoriser des jours additionnels lors de circonstances exceptionnelles. De même, il peut, sur demande de la personne enseignante, remplacer le remboursement des frais de transport et de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit la personne enseignante pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné dans sa recherche d'un domicile.

- b) un congé avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, l'Employeur rembourse à la personne enseignante, pour elle, sa conjointe ou son conjoint et son enfant à charge, les frais de transport ainsi que les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours, et ce, conformément à la *Directive de remboursement des dépenses effectuées pour l'exercice des fonctions*.

Malgré le paragraphe précédent, l'Employeur peut, à la demande de la personne enseignante, remplacer le remboursement des frais de séjour de l'enfant à charge par le remboursement des frais de garde de cet enfant à charge. Le montant versé ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit la personne enseignante pour son enfant à charge s'il l'avait accompagné lors de son déménagement et emménagement. De plus, cet accommodement ne peut avoir pour effet d'augmenter les frais de transport qui autrement auraient été remboursables à la personne enseignante pour le transport de son enfant à charge s'il l'avait accompagné.

Les congés octroyés à la personne enseignante à temps partiel en vertu des alinéas a) ou b) sont d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pour la personne enseignante qui travaille à plus de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps plein et d'une journée et demie (1 ½) pour celui qui travaille de vingt-cinq pour cent (25 %) à soixante-quinze pour cent (75 %) du temps plein.

Frais de déménagement

5. L'Employeur rembourse, sur production de pièces justificatives et selon les modalités prévues à l'annexe 1 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, les frais occasionnés pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne enseignante visée, de sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que la personne enseignante utilise les services d'une firme de déménagement désignée au guide d'achats en vigueur ou, en l'absence de firme désignée au guide, à la condition que la personne enseignante fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

Malgré ce qui précède, le présent point ne s'applique pas à la personne enseignante qui, en vertu du sous-paragraphe a) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec l'Employeur une entente à l'effet de procéder elle-même à son déménagement.

6. L'employeur ne paie pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne enseignante à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit pas accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés par l'Employeur.

Entreposage des meubles

7. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'Employeur paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne enseignante, de sa conjointe ou son conjoint et de son enfant à charge pour une période ne dépassant pas trois (3) mois.

Dépenses connexes

8. L'Employeur paie à la personne enseignante déplacée l'indemnité pour les dépenses connexes prévue à l'article 5 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

Rupture de bail

9. À l'abandon d'un logement avec bail à durée indéterminée, l'Employeur paie, s'il y a lieu, à la personne enseignante visée au point 1 de la présente annexe une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. Dans le cas d'un bail à durée fixe, l'Employeur dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, la personne enseignante qui doit résilier son bail et pour lequel le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, la personne enseignante doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles et sur production des pièces justificatives, l'Employeur peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu au présent point sans excéder le terme fixé par le bail.

10. Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location du logement ou de la cession du bail sont à la charge de l'Employeur, si la personne enseignante choisit de sous-louer elle-même son logement ou de céder son bail.

Vente et achat de résidence

11. L'Employeur paie pour la vente ou l'achat de la résidence principale de la personne enseignante déplacée ou de sa conjointe ou de son conjoint, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :

- a)* les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agente ou de l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agente ou de l'agent, et ce, uniquement lors de la vente de la résidence principale;
- b)* sur production de pièces justificatives, les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une résidence principale, à l'endroit de son nouveau lieu de travail, à la condition que la personne enseignante ou sa conjointe ou son conjoint soit déjà propriétaire de la résidence principale au moment du déplacement et qu'elle l'ait vendue ou que la personne enseignante ou sa conjointe ou son conjoint ait été propriétaire d'une résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de l'Employeur; les frais réels encourus pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;
- c)* les frais réels encourus pour la radiation de l'hypothèque;
- d)* la taxe municipale sur les mutations immobilières;
- e)* les frais d'évaluation ou les frais d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

Malgré ce qui précède, l'alinéa *a)* du présent point ne s'applique pas à la personne enseignante qui, en vertu du sous-paragraphe *b)* de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec l'Employeur une entente à l'effet de vendre elle-même sa résidence principale ou celle de sa conjointe ou de son conjoint.

12. Si la résidence principale de la personne enseignante déplacée ou de sa conjointe ou de son conjoint, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne enseignante doit assumer un nouvel engagement pour se loger, l'Employeur rembourse à la personne enseignante, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, sur production des pièces justificatives, les dépenses suivantes incluant les taxes le cas échéant :
- a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance;
 - d) les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la nouvelle résidence principale. Ces intérêts qui sont remboursés au moment de la vente, sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la résidence principale nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque;
 - e) les seuls frais de garde suivants de la résidence principale inoccupée :
 - i) les frais d'électricité et de chauffage;
 - ii) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la résidence principale;
 - iii) les frais raisonnables nécessaires à la surveillance de la résidence principale lors de circonstances exceptionnelles ou lorsque la compagnie d'assurance l'exige.

Sont également remboursables, sur production de pièces justificatives, les frais communs de condominium pour la portion afférente aux dépenses prévues au présent point.

Dans des circonstances exceptionnelles, l'Employeur peut autoriser la prolongation du délai de trois (3) mois prévu au premier (1^{er}) paragraphe du présent point. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à compter du moment où la personne enseignante doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Malgré ce qui précède, l'alinéa e) du présent point ne s'applique pas à la personne enseignante qui, en vertu du sous-paragraphe b) de l'article 9 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*, a conclu avec l'Employeur une entente à l'effet de vendre elle-même sa résidence principale ou celle de sa conjointe ou de son conjoint.

Frais de séjour

13. L'Employeur rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la *Directive de remboursement des dépenses effectuées pour l'exercice des fonctions* pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévu au point 2 de la présente annexe, lorsqu'il est nécessaire que la personne enseignante se rende au lieu de son nouveau lieu de travail avant l'expiration de cet avis.
14. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, l'Employeur paie les frais de séjour de la personne enseignante, de son sa conjointe ou de son conjoint et de son enfant à charge, conformément à la *Directive de remboursement des dépenses effectuées pour l'exercice des fonctions*, et ce, pour une période ne dépassant normalement pas deux (2) mois.
15. Dans des circonstances exceptionnelles, si l'Employeur autorise une prolongation des périodes mentionnées aux points 13 et 14 de la présente annexe, la personne enseignante doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de la personne enseignante est établie à partir de son coût de vie normal.
16. Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de l'Employeur et si sa conjointe ou son conjoint et son enfant à charge ne sont pas relogés immédiatement, l'Employeur assume les frais de transport de la personne enseignante, pour visiter sa famille :
 - a) toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres aller-retour; et
 - b) toutes les trois (3) semaines, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

Exclusions

17. Les dispositions des points 11 et 12 de la présente annexe ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, l'Employeur rembourse à la personne enseignante, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si la résidence principale de la personne enseignante ou de sa conjointe ou de son conjoint n'est pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée.

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, l'Employeur peut autoriser la prolongation du délai prévu au paragraphe précédent. Cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période excédant douze (12) mois à compter du moment où la personne enseignante doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

De plus, l'Employeur lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa résidence principale ou celle de sa conjointe ou de son conjoint, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la *Directive de remboursement des dépenses effectuées pour l'exercice des fonctions*.

18. Les dispositions prévues aux points 11, 12 et 17 de la présente annexe ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements de personnes enseignantes exerçant des attributions impliquant des changements de domicile fréquents requis par l'Employeur pour des raisons d'efficacité administrative, à moins qu'il ne s'agisse d'une première affectation à partir d'un emploi n'impliquant pas de changements fréquents de domicile pour des raisons d'efficacité administrative à un emploi qui implique un changement de domicile pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier (1^{er}) déplacement de la personne enseignante en cause.

Personne enseignante temporaire

19. Les dispositions de la présente annexe ne s'appliquent qu'à la personne enseignante temporaire embauchée pour deux (2) sessions à l'intérieur d'une (1) année scolaire, et ce, sous réserve de la période prévue d'engagement.

ANNEXE V

PERSONNE ENSEIGNANTE EN PRÊT DE SERVICE

1. Une personne enseignante peut, avec son consentement, être prêtée à une institution des réseaux de l'enseignement collégial, de l'éducation, de la santé et des services sociaux ou à une organisation dont le personnel n'est pas nommé suivant la *Loi sur la fonction publique*, pour la période et aux conditions convenues entre la personne enseignante, l'Employeur et l'institution ou l'organisation qui requiert ses services.
2. Pour la durée de ce prêt, les dispositions des articles 16, 22, 29 ainsi que celles de la clause 27.17, ne s'appliquent pas. Dans le cas où la personne enseignante exerce une occupation d'enseignement, les dispositions traitant des mêmes sujets prévus au sein de l'institution, pour le groupe de personnes enseignantes auquel elle est assimilée, s'appliquent. Cependant, dans le cas où la personne enseignante exerce une occupation autre que l'enseignement, les dispositions des articles 16, 22, 29 ainsi que celles de la clause 27.17 font l'objet d'une entente entre l'Employeur et la personne enseignante concernée. Une copie de l'entente est transmise par l'Employeur au Syndicat et à l'institution ou l'organisation qui requiert les services de la personne enseignante.

Aux fins d'application de la procédure de règlement des griefs, la personne enseignante peut uniquement contester l'application ou l'interprétation des dispositions de la convention qui lui demeurent applicables, et ce, en soumettant un grief, conformément à la procédure de règlement des griefs à la directrice ou au directeur de l'institution où elle œuvrait lors de son prêt de service.

3. L'entente convenue au paragraphe 1 de la présente annexe doit prévoir les recours de la personne enseignante en cas de désaccord sur les dispositions de la convention qui ne lui sont pas applicables.

ANNEXE VI

PERSONNE ENSEIGNANTE EN DÉTACHEMENT

1. La personne enseignante en détachement dans le cadre d'une entente entre l'Employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est en congé avec traitement. Durant la période au cours de laquelle la personne enseignante est en détachement, elle est régie par la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion* et la *Directive concernant le personnel enseignant*.
2. Les dispositions de la convention ne s'appliquent pas à cette personne enseignante, sauf celles qui concernent les échelles de traitement, le classement, l'avancement d'échelon, la rétrogradation, le congédiement administratif et la réorientation professionnelle, les mesures disciplinaires, la cotisation syndicale, les assurances collectives (vie, maladie, traitement) et les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'ancienneté s'accumule. Le droit de grief n'est accordé que pour les dispositions mentionnées au présent point.

ANNEXE VII

RÉTROGRADATION ET RÉORIENTATION

A) RÉTROGRADATION

1. La rétrogradation signifie l'attribution à une personne enseignante d'une classe d'emplois de niveau de mobilité inférieur à celle à laquelle elle appartient et un changement d'unité de négociation de la personne enseignante rétrogradée.
2. L'Employeur peut rétrograder une personne enseignante :
 - a) soit pour incompetence dans l'exercice de ses attributions;
 - b) soit pour incapacité d'exercer ses attributions.

La rétrogradation se fait au moyen d'un avis écrit avec copie au Syndicat. Le défaut de transmettre une telle copie au Syndicat ne peut être invoqué comme vice de fond si la personne enseignante n'a pas subi de préjudice. Cet écrit doit indiquer les motifs de la décision et le nouveau classement de la personne enseignante.

L'avis prévu au paragraphe précédent doit être accompagné d'une copie de la section A de la présente annexe.

3. La personne enseignante visée au point 2 peut, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de son avis de rétrogradation, recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par l'Employeur.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

4. L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

À la demande de la personne enseignante, l'arbitre peut, si elle ou il maintient la rétrogradation, demander à la Direction des ressources humaines (DRH) de lui donner un avis sur le classement qu'elle ou qu'il juge le plus conforme aux aptitudes de la personne enseignante après les avoir vérifiées.

Sur réception de l'avis, l'arbitre peut ordonner que la rétrogradation déjà effectuée soit remplacée par une autre qui se fait à la classe d'emplois indiquée dans l'avis de la DRH.

5. Dans le cas de la rétrogradation pour incompetence, le taux de traitement de la personne enseignante doit être conforme au nouveau classement de cette dernière.

Dans le cas d'une rétrogradation pour incapacité d'exercer ses fonctions pour cause d'invalidité, le taux de traitement ne doit pas être inférieur à celui auquel la personne enseignante avait droit avant sa rétrogradation pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximal prévu pour la nouvelle classe d'emplois à laquelle elle est rétrogradée.

B) RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

1. La réorientation professionnelle est une mesure administrative par laquelle une personne enseignante se voit attribuer à sa demande une classe d'emplois de niveau de mobilité inférieur à celle à laquelle elle appartient. La réorientation professionnelle entraîne un changement de classe d'emplois et un changement d'unité de négociation de la personne enseignante réorientée.
2. La personne enseignante peut demander sa réorientation professionnelle lorsqu'elle ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois pour cause d'invalidité :
 - a) soit au cours de la période de versement des prestations d'assurance traitement;
 - b) soit à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance traitement.

Dans sa demande, la personne enseignante doit indiquer la classe d'emplois qu'elle envisage.

3. Compte tenu des emplois vacants et des exigences reliées à l'emploi visé, l'Employeur doit, à la demande de la personne enseignante, procéder à la réorientation professionnelle au moyen d'un avis écrit avec copie au Syndicat. Le défaut de transmettre une telle copie au Syndicat ne peut être invoqué comme vice de fond si la personne enseignante n'a pas subi de préjudice. Cet écrit doit indiquer le nouveau classement de la personne enseignante. En cas de refus, cette demande ne peut être utilisée comme motif par l'Employeur pour la rétrograder.
4. Aux fins d'application du point 3, la personne enseignante doit faire l'objet d'un examen médical. Cet examen médical doit :
 - a) être fait par le médecin choisi par les parties dans les trente (30) jours suivants la demande de la personne enseignante;
 - b) attester que son état de santé lui permet d'accomplir les tâches de son nouveau classement.

5. À défaut pour la personne enseignante de remplir la condition du point 4, l'Employeur peut la congédier.
6. Le taux de traitement de la personne enseignante réorientée ne doit pas être inférieur à celui auquel la personne enseignante avait droit avant sa réorientation professionnelle pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximal prévu par sa nouvelle classe d'emplois.

PERSONNE ENSEIGNANTE TEMPORAIRE

Les dispositions de cette annexe ne s'appliquent pas à la personne enseignante temporaire.

ANNEXE VIII

FORMULAIRE DE GRIEF



FORMULAIRE DE GRIEF

GRIEF NO

Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec

Nom du syndicat : Syndicat des enseignantes et enseignant de l'ITHQ - CSN Nom et prénom de la personne salariée réclamant : Adresse personnelle: Téléphone personnel	Date de soumission du grief : Nom de l'employeur : Adresse : Tél. :
--	--

Grief soumis à la Direction des ressources humaines ou à une représentante ou un représentant (nom) :	Article(s) visé(s) : Notamment mais non limitativement à l'article	Date de la cause du grief : le ou vers le
--	--	--

Nature du grief : du syndicat : ☐ de groupe : ☐ individuel : ☐

Exposé du grief : Correctifs requis : et tous les droits prévus à la convention collective et dédommagement pour préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail et sans préjudice aux autres droits dévolus.
--

Signature de la personne salariée réclamante ou de la personne représentante syndical :	
--	--

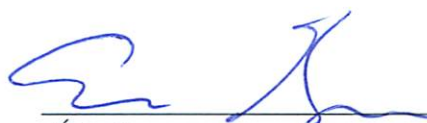
COPIE : 1- EMPLOYEUR 2- SYNDICAT 3- FNEEQ (CSN) 4- PERSONNE SALARIÉE

SIGNATURES

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention intervenue ce jour entre le Syndicat des enseignantes et enseignants de l'ITHQ - CSN et l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec vaut également pour les annexes, lettres d'entente et lettres d'intention qui en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 13 novembre 2025.

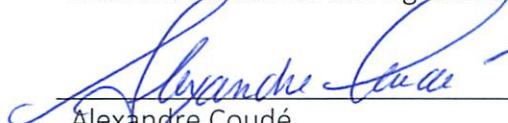
PARTIE SYNDICALE



Éric Guay
Président du SEEITHQ-CSN
Membre du comité de négociation



Isabelle Proulx
Vice-présidente du SEEITHQ-CSN
Membre du comité de négociation



Alexandre Coudé
Conseiller syndical, FNEEQ-CSN
Porte-parole de la partie syndicale

PARTIE PATRONALE



L'honorable Liza Frulla, C.P., C.M., O.Q.
Directrice générale de l'Institut de
tourisme et d'hôtellerie du Québec



Charles Paradis
Directeur des ressources humaines



Claudia Sanche-Poulin, CRHA
Conseillère principale en relations de
travail

Porte-parole de la partie patronale



Annie Martin, CRHA
Conseillère en gestion des ressources
humaines
Membre du comité de négociation



Patrick Desbois-Collins
Directeur de la formation technique
Membre du comité de négociation



Martin Valiquette
Directeur de la formation professionnelle
Membre du comité de négociation