

**CONVENTION COLLECTIVE**

**2005-2010**

**EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA  
LOI CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC  
(L.Q., 2005, CHAPITRE 43)**

**ENTRE**

**D'UNE PART,**

**LA FÉDÉRATION AUTONOME DU COLLÉGIAL (FAC)**

**ET**

**D'AUTRE PART,**

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)**

## TABLE DES MATIÈRES

### CHAPITRE 1-0.00 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Article 1-1.00	Interprétation.....	1
Article 1-2.00	Définitions .....	2

### CHAPITRE 2-0.00 - JURIDICTION

Article 2-1.00	Champ d'application .....	7
Article 2-2.00	Reconnaissance .....	8
Article 2-3.00	Non-discrimination .....	10
Article 2-4.00	Accès à l'égalité .....	11
Article 2-5.00	Harcèlement sexuel .....	13

### CHAPITRE 3-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00	Activités syndicales.....	14
Article 3-2.00	Droits syndicaux .....	19
Article 3-3.00	Cotisations syndicales .....	20

### CHAPITRE 4-0.00 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 4-1.00	Comité de programme et département.....	21
Article 4-2.00	Information.....	25
Article 4-3.00	Comité des relations du travail .....	27
Article 4-4.00	Sélection des enseignantes et enseignants réguliers.....	31
Article 4-5.00	Commission pédagogique .....	32

### CHAPITRE 5-0.00 - EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 5-1.00	Engagement .....	36
Article 5-2.00	Permanence .....	41
Article 5-3.00	Ancienneté.....	43
Article 5-4.00	Modalités de la sécurité d'emploi.....	46
Article 5-5.00	Régimes d'assurances.....	68
Article 5-6.00	Droits parentaux .....	79
Article 5-7.00	Charge publique .....	101
Article 5-8.00	Jours fériés .....	103
Article 5-9.00	Congés spéciaux .....	104

Article 5-10.00	Échanges inter-collèges .....	106
Article 5-11.00	Assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel .....	107
Article 5-12.00	Congé à traitement différé ou anticipé .....	108
Article 5-13.00	Prêt de services .....	115
Article 5-14.00	Congé sans salaire .....	116
Article 5-15.00	Congé mi-temps .....	117
Article 5-16.00	Congé pour activités professionnelles .....	119
Article 5-17.00	Responsabilité civile .....	121
Article 5-18.00	Mesures disciplinaires .....	122
Article 5-19.00	Hygiène et sécurité .....	126

## **CHAPITRE 6-0.00 - RÉMUNÉRATION**

Article 6-1.00	Traitement.....	128
Article 6-2.00	Calcul de l'expérience.....	130
Article 6-3.00	Évaluation de la scolarité.....	133
Article 6-4.00	Échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel.....	137
Article 6-5.00	Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours .....	138
Article 6-6.00	Modalités de versement du salaire .....	139
Article 6-7.00	Frais de déplacement .....	141

## **CHAPITRE 7-0.00 - PERFECTIONNEMENT**

Article 7-1.00	Dispositions générales.....	142
Article 7-2.00	Dispositions relatives au congé de perfectionnement avec salaire .....	144
Article 7-3.00	Dispositions relatives au congé de perfectionnement sans salaire .....	146
Article 7-4.00	Comité de perfectionnement.....	147
Article 7-5.00	Réinstallation .....	149

## **CHAPITRE 8-0.00 - LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT**

Article 8-1.00	Dispositions générales.....	150
Article 8-2.00	Dispositions relatives aux vacances .....	151
Article 8-3.00	Dispositions relatives à la disponibilité .....	153
Article 8-4.00	Tâche d'enseignement.....	155
Article 8-5.00	Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers .....	159
Article 8-6.00	Calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant.....	164

Article 8-7.00	Formation continue .....	166
Article 8-8.00	Cours d'été.....	169

## **CHAPITRE 9-0.00 - GRIEF ET ARBITRAGE**

Article 9-1.00	Procédure de soumission d'un grief .....	170
Article 9-2.00	Procédure d'arbitrage .....	172
Article 9-3.00	Autres procédures de règlement des griefs.....	179

## **CHAPITRE 10-0.00 - DIVERS**

Article 10-1.00	Divers.....	181
-----------------	-------------	-----

## **ANNEXES**

### **SECTION I - TÂCHE**

I - 1	Détermination de la charge individuelle de travail.....	183
I - 2	Allocation en ETC pour chaque volet de la tâche.....	188
I - 3	Liste des disciplines.....	189
I - 4	Annexe relative à la détermination des disciplines.....	195
I - 5	Pavillons et sous-centres.....	196
I - 6	Lettre d'entente sur les garanties .....	197

### **SECTION II - SÉCURITÉ D'EMPLOI**

II - 1	Zones aux fins de remplacement .....	198
II - 2	Secteurs aux fins de remplacement .....	202
II - 3	Frais de déménagement.....	207
II - 4	Formulaire à l'usage de l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet prévu .....	210
II - 5	Calcul de l'ancienneté aux fins de remplacement .....	211
II - 6	Formulaire de déclaration d'emploi .....	212

### **SECTION III - ANNEXES PARTICULIÈRES À CERTAINS COLLÈGES**

III - 1	Annexe relative à l'Institut maritime du Québec .....	216
III - 2	Annexe relative au Collège de l'Abitibi-Témiscamingue.....	218
III - 3	Annexe relative au Collège Lionel-Groulx .....	219
III - 4	Annexe relative au Cégep de la Gaspésie et des Îles.....	220
III - 5	Annexe relative au Centre d'études collégiales en Charlevoix.....	221

III - 6	Annexe relative au Centre matapédien d'études collégiales .....	222
III - 7	Annexe relative au Centre linguistique du Collège de Jonquière .....	223

#### **SECTION IV - GRIEF ET ARBITRAGE**

IV - 1	Formulaire de grief .....	225
IV - 2	Formulaire de soumission d'un grief à l'arbitrage .....	226
IV - 3	Mesures transitoires relatives aux plaintes et aux griefs .....	227

#### **SECTION V - AVANTAGES SOCIAUX ET MATIÈRES CONNEXES**

V - 1	Annexe relative aux modalités d'application du programme de retraite progressive.....	228
V - 2	Programme volontaire de réduction du temps de travail .....	231
V - 3	Application du règlement sur l'assurance-emploi .....	234
V - 4	Annexe relative à l'utilisation d'une oeuvre dont une enseignante ou un enseignant est l'auteur ou l'une ou l'un des auteurs .....	235
V - 5	Annexe relative aux droits parentaux .....	236
V - 6	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales .....	237
V - 7	Liste des organismes dont les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération sont déterminés par le gouvernement ou déterminés selon les conditions définies par le gouvernement .....	238
V - 8	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite.....	240

#### **SECTION VI – TRAITEMENT ET PRIMES**

VI - 1	Échelles de traitement .....	242
VI - 2	Disparités régionales .....	244
VI - 3	Structure salariale et échelles de salaires .....	251

#### **SECTION VII - DISPOSITIONS DIVERSES**

VII - 1	Arrangements locaux.....	252
VII - 2	Élaboration des programmes d'études.....	253

#### **SECTION VIII - MATIÈRES LOCALES**

VIII - 1	Contrat d'engagement .....	254
VIII - 2	Lettre d'entente relative aux matières ancienneté et grief et arbitrage.....	256

## **CHAPITRE 1-0.00 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

### **Article 1-1.00 - Interprétation**

#### **1-1.01**

La convention collective est constituée de l'ensemble des clauses convenues entre les parties nationales, des clauses qui portent sur les salaires et échelles de salaires, des clauses convenues entre les parties et des clauses soumises à l'application de l'article 59 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2) et des clauses soumises à l'application de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q., 2005, chapitre. 43).

## **Article 1-2.00 - Définitions**

Les expressions suivantes signifient :

### **1-2.01 Ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi :**

Temps en années et en fraction d'année à titre d'enseignante ou d'enseignant à l'emploi du Collège ou d'un établissement auquel le Collège succède.

### **1-2.02 Année d'engagement :**

Période de douze (12) mois prévue au contrat individuel de travail durant laquelle l'enseignante ou l'enseignant est à l'emploi du Collège.

### **1-2.03 Année d'enseignement :**

Période de dix (10) mois de disponibilité au sens de la convention collective à l'intérieur d'une année d'engagement.

### **1-2.04 Charge d'enseignement à pourvoir :**

Charge d'enseignement créée conformément à la convention collective ou laissée vacante par le départ, le congé ou la libération d'une enseignante ou d'un enseignant.

### **1-2.05 Collège :**

Le Collège d'enseignement général et professionnel \_\_\_\_\_ institué selon la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* (L.R.Q., c. C-29) et ayant son siège social à \_\_\_\_\_ .

### **1-2.06 Conjointe ou conjoint :**

Les personnes qui satisfont à l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'une ou d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;
- d) qui sont en union civile et cohabitent.

Aux fins du régime de base d'assurance-maladie, la définition est celle stipulée aux contrats cadres.

### **1-2.07 Discipline :**

Domaine du savoir identifié par une liste reproduite à l'annexe I - 3.

**1-2.08 Disposition :**

Article, clause ou partie de clause figurant à la convention collective, selon le cas.

**1-2.09 Enfant à charge :**

Une ou un enfant de l'enseignante ou de l'enseignant, de son conjoint ou de sa conjointe ou des deux, y compris une ou un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'enseignante ou de l'enseignant pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit à une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de naissance ou son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire de naissance s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.

Aux fins du régime de base d'assurance-maladie, la définition est celle stipulée aux contrats cadres.

**1-2.10 Enseignante ou enseignant :**

Personne engagée par le Collège pour y donner de l'enseignement.

**1-2.11 Enseignante ou enseignant chargé de cours :**

Enseignante ou enseignant engagé à ce titre par le Collège et qui doit, en plus de sa prestation de cours, surveiller et corriger travaux et examens dans la discipline enseignée.

**1-2.12 Enseignante ou enseignant à la formation continue :**

Sous réserve de la clause 8-7.09 , enseignante ou enseignant chargé de cours engagé par le Collège pour y donner des cours publiés dans les Cahiers de l'enseignement collégial, des cours conduisant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), des cours faisant partie d'un module de formation reconnu par la ou le Ministre, ou des activités de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le Ministre ou pour les cours offerts aux étudiantes et étudiants inscrits à la formation continue.

**1-2.13 Enseignante ou enseignant régulier :**

Enseignante ou enseignant engagé par le Collège pour y donner de l'enseignement régulier ou des cours à des étudiantes et étudiants inscrits à un programme de DEC à la formation continue.

À l'exception des cours d'été, l'enseignante ou l'enseignant engagé par le Collège pour y donner l'enseignement à un groupe cours majoritairement formé d'étudiantes et d'étudiants inscrits à un programme menant à un diplôme d'études collégiales (DEC) est également considéré enseignante ou enseignant régulier.



**1-2.14 Enseignante ou enseignant remplaçant :**

Enseignante ou enseignant à temps complet dont au moins une partie de la charge annuelle est constituée du remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant ou de plusieurs enseignantes ou enseignants bénéficiant d'un congé ou d'une libération avec ou sans salaire.

**1-2.15 Enseignante ou enseignant à temps complet :**

Sous réserve de la clause 8-7.09, enseignante ou enseignant régulier engagé à ce titre par le Collège par un contrat d'engagement de douze (12) mois pour assumer une charge complète conformément à la convention collective. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant régulier engagé avant le 1<sup>er</sup> octobre pour assumer une charge complète d'enseignement détient un contrat à temps complet, sauf pour le salaire. De plus, l'enseignante ou l'enseignant régulier visé par le dernier paragraphe de l'alinéa A), par l'alinéa B) ou par le premier paragraphe de l'alinéa C) de la clause 5-1.03 détient un contrat à temps complet.

**1-2.16 Enseignante ou enseignant à temps partiel :**

Sous réserve de la clause 1-2.14 :

a) enseignante ou enseignant régulier engagé à ce titre par le Collège par un contrat de moins de douze (12) mois, mais pour une charge équivalente à celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet et qui assure une disponibilité conforme au 1<sup>er</sup> paragraphe de l'alinéa a) de la clause 8-3.01;

ou

b) enseignante ou enseignant régulier engagé à ce titre par le Collège par un contrat de douze (12) mois ou moins, pour assumer une charge inférieure à celle de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet et qui assure une disponibilité conforme à l'alinéa b) de la clause 8-3.01.

**1-2.17 Expérience pertinente :**

Expérience professionnelle ou industrielle en relation directe avec la discipline enseignée.

**1-2.18 Fédération des cégeps :**

La Fédération des collèges d'enseignement général et professionnel.

**1-2.19 Gouvernement :**

Le gouvernement du Québec.

**1-2.20 Jours ouvrables :**

Du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés proclamés par l'autorité civile ou fixés par le Collège durant l'année d'engagement.

**1-2.21 Ministère :**

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

**1-2.22 Ministre :**

La ou le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

**1-2.23 Partie patronale nationale :**

Le Comité patronal de négociation des collèges, institué selon la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

**1-2.24 Partie syndicale nationale :**

La Fédération autonome du collégial (FAC).

**1-2.25 Parties :**

Le Collège et le Syndicat.

**1-2.26 Poste disponible :**

Charge d'enseignement à pourvoir à temps complet et répartie sur les deux (2) sessions :

a) créée à la suite de la répartition prévue à l'article 8-5.00 ou ultérieurement à la suite des fluctuations d'inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas;

ou

b) laissée vacante de façon définitive, par le départ de la ou du titulaire du poste.

Pour une année d'enseignement donnée, aucun poste disponible ne peut être créé le ou après le 1<sup>er</sup> octobre.

**1-2.27 Salaire brut d'un (1) jour ouvrable :**

Salaire annuel brut divisé par deux cent soixante (260).

**1-2.28 Salaire ou traitement :**

Rémunération en monnaie courante versée selon les normes et modalités de la convention collective.

**1-2.29 Stipulation :**

Disposition négociée et agréée par les parties nationales.

**1-2.30 Syndicat :**

Le Syndicat des enseignantes et enseignants accrédité.

## **CHAPITRE 2-0.00 - JURIDICTION**

### **Article 2-1.00 - Champ d'application**

#### **2-1.01**

La présente convention collective régit l'enseignante ou l'enseignant salarié au sens du Code du travail à l'emploi du Collège et visé par l'accréditation accordée au Syndicat.

#### **2-1.02**

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Commission des relations du travail de statuer si une salariée ou un salarié est compris dans l'unité de négociation, le statut antérieur de cette salariée ou de ce salarié est maintenu jusqu'à la décision de la Commission.

#### **2-1.03**

L'enseignante ou l'enseignant qui donne un cours autre qu'un cours publié dans les Cahiers de l'enseignement collégial, autre qu'un cours conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC), autre qu'un cours conduisant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), autre qu'un cours faisant partie d'un module de formation reconnu par la ou le Ministre, ou autre qu'une activité de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le Ministre, n'est pas assujetti à la convention collective.

## **Article 2-2.00 - Reconnaissance**

### **2-2.01**

La Fédération autonome du collégial (FAC), la Fédération des cégeps et la ou le Ministre sont compétents pour traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des dispositions de la présente convention collective ainsi que de toute question d'intérêt commun.

### **2-2.02**

Avant de procéder à une consultation de l'ensemble des enseignantes et enseignants, la ou le Ministre ou la Fédération des cégeps en informe la FAC, lors d'une rencontre du comité national des relations professionnelles.

À l'occasion de cette rencontre, un (1) exemplaire des instruments devant servir à la consultation est remis à la FAC.

### **2-2.03**

La ou le Ministre transmet à la FAC, dans un délai raisonnable avant sa sanction ou son adoption, un projet de loi ou de règlement susceptible de modifier les conditions de travail des enseignantes et enseignants de cégeps.

Les échanges de renseignements et de positions sur ces questions auront lieu dans des délais suffisants pour permettre l'analyse des projets; ces délais sont fixés par les représentantes ou représentants de la ou du Ministre et celles ou ceux de la FAC.

### **2-2.04**

Aux fins de la clause 2-2.01, les parties nationales forment un Comité national des relations professionnelles (CNRP) composé de représentantes ou de représentants de la FAC, du Ministère et de la Fédération des cégeps.

### **2-2.05**

Le CNRP se réunit à la demande de la FAC, du Ministère ou de la Fédération des cégeps dans les dix (10) jours ouvrables de la demande et un compte rendu est produit dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre.

### **2-2.06**

Le CNRP a notamment pour mandat :

- a) d'examiner les impacts du développement du réseau sur les ressources d'enseignement;
- b) d'étudier un projet que la ou le Ministre se propose de mettre en œuvre et qui, par sa nature, serait susceptible de modifier les conditions de travail des enseignantes et enseignants de cégeps;
- c) d'analyser le renouvellement du corps professoral;
- d) de réaliser les mandats relevant du Comité consultatif national d'accès à l'égalité (CCNAE);

- e) d'examiner un surplus d'enseignantes ou d'enseignants dans un collège en application de la clause 5-4.03;
- f) de répartir les sommes allouées en vertu de la clause 7-1.02;
- g) d'analyser les recommandations du rapport 1996-1997 du président des arbitres et d'élaborer des suggestions susceptibles d'améliorer l'efficacité des mécanismes d'arbitrage des griefs;
- h) d'examiner la détermination de l'allocation à chacun des collèges prévue à l'article 8-5.00;
- i) d'effectuer les opérations qui lui sont confiées à la clause 6-3.09;
- j) d'analyser des problématiques d'ordre pédagogique;
- k) d'étudier la problématique du recrutement dans certaines techniques;
- l) d'analyser la situation des annexes III - 1, III - 4 et III - 5;
- m) de traiter la plainte déposée par une enseignante ou un enseignant qui conteste la réponse du collège de refuser la reconnaissance de son diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération conformément à l'annexe VI-1.

Certains sujets peuvent être examinés conjointement avec les autres fédérations syndicales.

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

#### **2-2.07**

En matière de négociation, d'application et d'interprétation de la convention collective, le Collège reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des enseignantes et enseignants visés par l'accréditation.

#### **2-2.08**

Le Syndicat reconnaît le droit du Collège à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la convention collective.

#### **2-2.09**

Lorsque le Collège forme un comité qui comprend des enseignantes et enseignants, seul le Syndicat est habilité à les nommer à moins de dispositions contraires prévues à la convention collective.

#### **2-2.10**

Le Collège informe préalablement le Syndicat de toute consultation des enseignantes et enseignants qu'il entend faire ou à laquelle il participe.

**Article 2-3.00 - Non-discrimination**

**2-3.01**

Ni le Collège, ni le Syndicat n'exercent ni directement, ni indirectement de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre une enseignante ou un enseignant à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de son âge, de son état civil, de sa condition sociale, de sa situation parentale, de ses liens de parenté, de ses croyances, de son sexe, de ses orientations sexuelles, de son état de grossesse, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de l'exercice de ses libertés d'enseignement, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou lui impose la présente convention collective ou la loi.

## **Article 2-4.00 - Accès à l'égalité**

### **2-4.01**

Les parties forment un comité consultatif d'accès à l'égalité qui regroupe des représentantes ou représentants du Collège et de chacune des catégories de personnel du Collège intéressées à y participer. Il ne peut y avoir qu'un seul comité au Collège.

### **2-4.02**

Ce comité a pour mandat :

- a) d'étudier tout problème d'accès à l'égalité soumis par une des parties au Comité;
- b) de faire au Collège toute recommandation utile;
- c) d'élaborer, si nécessaire, un programme d'accès à l'égalité.

### **2-4.03**

Avant d'élaborer, si nécessaire, un programme d'accès à l'égalité, le Comité effectue une analyse diagnostique qui comprend :

- une analyse des effectifs;
- une analyse de disponibilités : l'analyse utilisée est la dernière analyse qui a été produite par les parties nationales;
- une analyse du système d'emploi.

### **2-4.04**

Si le Collège décide d'implanter un programme d'accès à l'égalité, celui-ci comprend notamment :

- a) des mesures de correction :
  - des mesures d'égalité des chances;
  - des mesures de redressement;
  - des mesures de soutien;
- b) un échéancier de réalisation;
- c) des mécanismes de contrôle qui permettent d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

### **2-4.05**

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité dont la portée modifie les présentes stipulations ne prend effet que s'il y a entente entre les parties nationales.



Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité dont la portée modifie les autres dispositions de la convention collective ne prend effet que s'il y a entente entre les parties.

## **Article 2-5.00 - Harcèlement sexuel**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la FAC et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), si elles sont agréées et signées par les parties.**

### **2-5.01**

Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui prennent la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

### **2-5.02**

Le Collège et le Syndicat reconnaissent que le harcèlement sexuel est un acte répréhensible et s'efforcent d'en décourager la pratique en milieu de travail.

### **2-5.03**

Les parties collaborent à la prévention du harcèlement sexuel, notamment par de l'information et de la sensibilisation dont elles conviennent des modalités.

### **2-5.04**

À la demande de la partie syndicale, le Collège forme un comité dont le rôle est de faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement sexuel. Ce comité peut regrouper des enseignantes et enseignants, des étudiantes et étudiants, des professionnelles et professionnels, du personnel de soutien et des cadres. Le Comité détermine son mode de fonctionnement.

## **CHAPITRE 3-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES**

### **Article 3-1.00 - Activités syndicales**

#### **3-1.01**

Le Syndicat peut nommer une enseignante ou un enseignant à l'emploi du Collège à titre de représentante ou représentant syndical et, le cas échéant, une ou un substitut, pour le représenter dans les cas de griefs. S'il le fait, il en informe le Collège.

#### **3-1.02**

Le Syndicat peut faire ces nominations pour chaque pavillon ou pour chaque sous-centre au sens de l'annexe I - 5 ou pour chaque centre d'études collégiales au sens des annexes III - 4, III - 5 et III - 6.

#### **3-1.03**

En cas d'impossibilité de discuter de son grief en dehors des heures de disponibilité, une enseignante ou un enseignant peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour la période où sa présence est requise à cette fin.

#### **3-1.04**

La requérante ou le requérant dont le grief est en audience devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis au Collège et sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage.

#### **3-1.05**

Une enseignante ou un enseignant appelé à témoigner devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail après avis au Collège et sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat. La durée de sa disponibilité est alors déterminée par les exigences du tribunal d'arbitrage.

#### **3-1.06**

L'enseignante ou l'enseignant membre d'un comité prévu à la convention collective et mettant en cause les parties nationales peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour participer à une réunion selon la convocation. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant convoqué par ce comité.

#### **3-1.07**

Une enseignante ou un enseignant peut s'absenter afin de participer à des activités syndicales officielles régionales ou nationales pourvu que la demande en soit faite en temps opportun et que l'absence ne porte pas préjudice grave à sa charge et à la bonne marche du collège. Cette absence est sans perte de salaire mais avec remboursement par le Syndicat, si elle l'empêche d'être présent à une activité prévue à son horaire.

#### **3-1.08**

Un avis ou une demande d'absence, de libération ou de congé pour activités syndicales prévu au présent article est signé par l'enseignante ou par l'enseignant et approuvé par une représentante ou par un représentant autorisé du Syndicat.

### **3-1.09**

Une autorisation d'absence peut être refusée :

- a) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié pendant l'année d'enseignement d'autorisations d'absences, de libérations ou de congés pour activités syndicales locales, régionales ou nationales d'une durée totale de trente (30) jours ouvrables;
- b) si la demande porte sur une durée excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Les alinéas a) et b) ci-dessus ne s'appliquent pas au membre du Comité de direction ou du Conseil intersyndical de la FAC.

### **3-1.10**

Si une enseignante ou un enseignant est élu à un poste de membre du Comité de direction ou du Conseil intersyndical de la FAC, le Collège, sur demande adressée à cette fin au moins vingt et un (21) jours à l'avance, libère cette enseignante ou cet enseignant avec salaire remboursable par le Syndicat. Cette libération est renouvelable automatiquement d'année en année pour la durée du mandat.

Les mêmes dispositions s'appliquent, à moins d'entente entre les parties, à un maximum d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant désigné pour remplir une fonction syndicale non électorale.

### **3-1.11**

Les membres du Conseil intersyndical de la FAC obtiennent de leur Collège respectif, pour la durée de leur mandat, un congé avec salaire remboursable par le Syndicat, à la condition que ces absences ne causent pas un préjudice grave à leur charge. Ceci ne s'applique pas au membre de la FAC qui est libéré à plein temps par son Collège.

### **3-1.12**

Quand une enseignante ou un enseignant libéré désire reprendre son poste, elle ou il donne au Collège un préavis de vingt et un (21) jours si sa fonction syndicale est électorale. De plus, dans le cas d'une fonction non électorale, le retour au travail coïncide avec le début d'une session.

Si une enseignante ou un enseignant cesse d'exercer ses fonctions syndicales non électives et qu'il lui est impossible de reprendre immédiatement son poste d'enseignante ou d'enseignant à cause des conditions prévues au paragraphe précédent, cette enseignante ou cet enseignant bénéficie alors d'un congé sans salaire à compter de la date où le Collège est officiellement avisé de cette situation par l'organisme pour lequel l'enseignante ou l'enseignant est libéré. Pendant ce congé sans salaire, l'enseignante ou l'enseignant continue de bénéficier des droits qui étaient les siens à titre d'enseignante ou d'enseignant libéré avec salaire.

De plus, et aux mêmes conditions, dans le cas de retour prévu à la présente clause, le Collège accorde, sur demande présentée au moment prévu pour l'avis de retour, un congé sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an.

### **3-1.13**

À titre de remboursement de salaire prévu au présent article, le Syndicat paie au Collège le salaire brut de celle ou de celui qui remplace l'enseignante ou l'enseignant libéré pour la période en cause.

### **3-1.14**

Les sommes dues par le Syndicat au Collège à titre de remboursement de salaire sont payées dans les trente (30) jours suivant l'envoi au Syndicat d'un état de compte mensuel détaillé indiquant le nom des enseignantes ou enseignants absents, la durée de leur absence, le nom des enseignantes ou enseignants qui ont fait le remplacement et le montant à verser.

### **3-1.15**

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'une libération, d'une absence ou d'un congé prévu au présent article conserve les droits prévus à la convention collective à moins de dispositions particulières à l'effet contraire.

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

### **3-1.16**

En cas d'impossibilité de discuter de son grief en dehors des heures de disponibilité, une enseignante ou un enseignant peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour la période où sa présence est requise à cette fin.

### **3-1.17**

La représentante ou le représentant du Syndicat qui accompagne une enseignante ou un enseignant lors de la présentation ou de la discussion de son grief peut s'absenter de son travail, après avoir donné avis au Collège dans un délai raisonnable, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat.

### **3-1.18**

La requérante ou le requérant d'un grief qui est en audience devant un tribunal d'arbitrage et une représentante ou un représentant officiel du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au Collège et sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage.

### **3-1.19**

Une enseignante ou un enseignant appelé à témoigner devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail après avis au Collège et sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat. La durée de sa disponibilité est alors déterminée par les exigences du tribunal d'arbitrage.

### **3-1.20**

Chacune des personnes de la direction du Syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour participer à une rencontre avec les représentantes et représentants du Collège.

### **3-1.21**

L'enseignante ou l'enseignant membre d'un comité prévu à la convention collective et mettant en cause les parties ou membre d'un comité formé par le Collège peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour participer à une réunion selon la convocation. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant convoqué par ce comité.

### **3-1.22**

Une enseignante ou un enseignant peut s'absenter afin de participer à des activités syndicales officielles pourvu que la demande en soit faite en temps opportun et qu'elle ne porte pas préjudice grave à sa charge et à la bonne marche du Collège. Cette absence est sans perte de salaire mais avec remboursement par le Syndicat, si elle l'empêche d'être présent à une activité prévue à son horaire.

### **3-1.23**

Un avis ou une demande d'absence, de libération ou de congé pour activités syndicales prévu au présent article est signé par l'enseignante ou l'enseignant et approuvé par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat.

### **3-1.24**

Une autorisation d'absence peut être refusée :

- a) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié pendant l'année d'enseignement d'autorisations d'absences, de libérations ou de congés pour activités syndicales locales, régionales ou nationales d'une durée totale de trente (30) jours ouvrables;
- b) si la demande porte sur une durée excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Les alinéas a) et b) ci-dessus ne s'appliquent pas au membre du Comité de direction ou du Conseil intersyndical de la FAC.

### **3-1.25**

Dans chaque Collège, les parties peuvent convenir de libérations pour le fonctionnement interne du Syndicat. Cette libération se fait à même le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué au Collège sans remboursement par le Syndicat.

Sans restreindre la portée du paragraphe précédent, le nombre minimum d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent ainsi libéré est le suivant :

- une (1) enseignante ou un (1) enseignant pour un collège dont l'allocation est de cent (100) enseignantes et enseignants et plus;
- zéro virgule soixante-quinze (0,75) pour un collège dont l'allocation est entre cinquante (50) et cent (100) enseignantes et enseignants;
- zéro virgule cinquante (0,50) pour un collège dont l'allocation est de moins de cinquante (50) enseignantes et enseignants.

**3-1.26**

À titre de remboursement de salaire prévu au présent article, le Syndicat paie au Collège le salaire brut de celle ou de celui qui remplace l'enseignante ou l'enseignant libéré pour la période en cause.

**3-1.27**

Les sommes dues par le Syndicat au Collège à titre de remboursement de salaire sont payées dans les trente (30) jours qui suivent l'envoi au Syndicat d'un état de compte mensuel détaillé indiquant les noms des enseignantes et des enseignants absents, la durée de leur absence, les noms des enseignantes et des enseignants qui ont fait le remplacement et le montant à verser.

**3-1.28**

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'une libération, d'une absence ou d'un congé prévu au présent article, conserve les droits prévus à la convention collective à moins de dispositions particulières à l'effet contraire.

**3-1.29**

Le Collège alloue aux membres de la direction du Syndicat une même période d'au moins une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par semaine, libre de toute prestation d'enseignement, à la condition que le Syndicat informe le Collège du nom des personnes visées en temps utile pour l'élaboration de l'horaire des cours.

## **Article 3-2.00 - Droits syndicaux**

### **3-2.01**

Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat que le Syndicat peut utiliser comme secrétariat général. L'équipement de ce local est déterminé par entente entre le Collège et le Syndicat. De plus, l'entretien ménager usuel est assumé par le Collège.

### **3-2.02**

Le Syndicat peut distribuer tout document aux enseignantes et enseignants en le déposant à leur bureau, leur salle ou dans leur case respective. Le Syndicat peut utiliser les services du courrier interne pour la distribution dans les cases.

### **3-2.03**

Le Collège permet au Syndicat d'utiliser ses services habituels d'adressographie, de photocopie, d'imprimerie et d'audiovisuel, selon les normes de fonctionnement de ces services.

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

### **3-2.04**

Le Syndicat a droit de tenir des réunions pour les enseignantes et enseignants dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable. Cette utilisation est sans frais sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

### **3-2.05**

Le Syndicat peut afficher à un ou des endroits convenus et réservés à cette fin des avis, bulletins et documents pouvant intéresser les enseignantes et les enseignants.

### **3-2.06**

Une enseignante ou un enseignant peut afficher à un ou des endroits appropriés et déterminés par le Collège des avis, bulletins et documents pouvant intéresser les enseignantes et les enseignants.

### **3-2.07**

Dans la mesure du possible, le Collège prévoit trois (3) périodes consécutives libres de cours à l'horaire pour permettre des réunions des enseignantes et enseignants.



### **Article 3-3.00 - Cotisations syndicales**

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

#### **3-3.01**

Le Collège prélève, sur le salaire de chaque enseignante et enseignant régi par la convention collective, un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.

#### **3-3.02**

Le montant de la cotisation syndicale correspond aux taux ou au montant qui est indiqué au Collège par avis écrit du Syndicat; cet avis indique de plus :

- a) la date de la première retenue, date qui ne peut être antérieure au trentième (30<sup>e</sup>) jour de la réception de cet avis par le Collège;
- b) le nombre de paies consécutives sur lesquelles le Collège doit répartir cette cotisation.

#### **3-3.03**

Le Collège fait parvenir mensuellement au Syndicat, au moyen d'un chèque payable au pair, la somme des cotisations syndicales déduites à la source sur chaque versement de salaire. Ce chèque est remis au Syndicat entre le premier (1<sup>er</sup>) et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois; il porte le montant mensuel perçu pour le mois précédent et est accompagné d'un état détaillé de la cotisation. Une copie de cet état est transmise sur demande à la FAC.

L'état détaillé indique : les noms et prénoms des enseignantes et enseignants, le numéro d'assurance sociale, le salaire annuel, le salaire versé à chaque période de paie y compris, le cas échéant, les rémunérations additionnelles ainsi que le montant de la déduction syndicale individuelle. Par entente entre les parties, l'état détaillé peut aussi comprendre d'autres informations.

#### **3-3.04**

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la ou au commissaire général du Travail de statuer si une personne doit rester comprise dans l'accréditation, le Collège continue de retenir la cotisation syndicale et de la remettre au Syndicat. Si la personne ne le demeure pas, selon la décision de la ou du commissaire du Travail, le Syndicat lui rembourse le montant de sa cotisation.

## **CHAPITRE 4-0.00 - ORGANISATION DU TRAVAIL**

### **Article 4-1.00 - Comité de programme et département**

#### **4-1.01**

Le Collège forme un comité de programme pour chacun des programmes d'études menant au DEC qu'il offre.

#### **4-1.02**

Les critères relatifs à la composition des comités de programmes ainsi que les responsabilités et la durée du mandat des responsables de programme sont établis par le Collège après consultation de la Commission des études. Toutefois, les enseignantes et enseignants de la formation spécifique représentent la majorité des enseignantes et enseignants au sein du Comité de programme.

#### **4-1.03**

Les fonctions du Comité de programme sont notamment de :

- 1) définir ses règles de régie interne et former des comités s'il y a lieu;
- 2) recommander au Collège les noms de personnes appelées à représenter, au nom du Collège, le Comité de programme à l'extérieur;
- 3) faire au Collège des recommandations susceptibles d'améliorer la qualité du programme;
- 4) procéder à l'analyse des besoins et des ressources matérielles requises pour le programme;
- 5) procéder à l'implantation du programme conformément au *Règlement sur le régime des études collégiales* (C-29, r. 5.1.1) et aux dispositions locales pertinentes;
- 6) déterminer les modalités relatives à l'épreuve synthèse de programme conformément au cadre institutionnel adopté;
- 7) s'assurer de la qualité et de l'harmonisation pédagogiques du programme ainsi que de l'intégration des apprentissages;
- 8) participer à l'évaluation et à la révision du programme ainsi qu'à son développement;
- 9) soumettre, pour approbation par le Collège, un plan de travail annuel;
- 10) déposer un rapport annuel.

#### **4-1.04**

Le Comité de programme désigne une ou un responsable de programme. Cette personne assure la coordination du Comité de programme. De façon générale, la ou le responsable de programme est une enseignante ou un enseignant membre du Comité de programme. Cependant, le Collège

peut refuser d'entériner, avec motifs, le choix du Comité de programme ou révoquer la personne désignée.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la FAC et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), si elles sont agréées et signées par les parties.**

#### **4-1.05**

Le département se constitue de l'ensemble des enseignantes et enseignants réguliers d'une ou de plusieurs disciplines d'un collège ou d'un campus.

#### **4-1.06**

Les critères relatifs à la création des départements et à la fixation de leur nombre sont établis par le Collège, après consultation de la Commission des études.

#### **4-1.07**

Les fonctions de l'assemblée départementale sont :

1. définir ses règles de régie interne et former des comités, s'il y a lieu;
2. désigner les enseignantes et enseignants appelés à siéger au Comité de sélection conformément à l'article 4-4.00;
3. assurer l'assistance professionnelle aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants;
4. faire au Collège des recommandations susceptibles d'améliorer la qualité de l'enseignement;
5. procéder à l'analyse des besoins et des ressources humaines et matérielles du département;
6. voir à la désignation des enseignantes et enseignants appelés à participer à des comités du ministère de l'Éducation et en informer le Collège;
7. recommander au Collège les modalités de relations interdisciplinaires et de relations interdépartementales;
8. recommander au Collège, s'il y a lieu, des conditions particulières d'admission des étudiantes et étudiants dans le cadre des conditions générales établies par le régime pédagogique;
9. recommander au Collège des choix de cours complémentaires offerts aux étudiantes et étudiants;
10. définir les objectifs, appliquer les méthodes pédagogiques et établir les modes d'évaluation spécifiques à chacun des cours dont elle est responsable;
11. fournir au Comité de perfectionnement son avis sur les demandes de perfectionnement des enseignantes ou enseignants;

12. recommander au Collège une politique en vue de faire profiter la région des ressources départementales.

**4-1.08**

Les enseignantes et enseignants du département doivent désigner, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, selon leur propre procédure, la coordonnatrice ou le coordonnateur du département pour l'année d'enseignement suivante. Elles et ils désignent, le cas échéant, d'autres enseignantes et enseignants du département chargés d'activités particulières. Dans ce cas, le département peut répartir en conséquence les libérations prévues à la clause 4-1.17. Il informe le Collège du nom de la coordonnatrice ou du coordonnateur et, le cas échéant, du nom des autres enseignantes et enseignants.

**4-1.09**

À défaut par les enseignantes et enseignants de désigner la coordonnatrice ou le coordonnateur du département, le Collège assume directement cette fonction et les clauses 8-5.04 et 4-1.17 ne s'appliquent pas à ce département. Le Collège peut révoquer pour cause, et à ce titre, une coordonnatrice ou un coordonnateur. À la demande du département, le Collège peut aussi révoquer, et à ce titre, la coordonnatrice ou le coordonnateur.

**4-1.10**

La coordonnatrice ou le coordonnateur du département est une enseignante ou un enseignant à temps complet permanent détenteur d'un poste et qui, à compter de son entrée en fonction, conserve à tout le moins une tâche d'enseignement.

Cependant, et à la condition expresse qu'il n'en résulte aucune allocation de ressources supplémentaires, cette fonction peut être assumée par une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité ou par une enseignante ou un enseignant non permanent.

Malgré le paragraphe précédent, l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité ne peut avoir lieu que si une enseignante ou un enseignant accepte les activités de la tâche de cette enseignante ou cet enseignant qu'elle ou il est tenu d'accepter conformément aux modalités de la sécurité d'emploi prévues à l'article 5-4.00.

**4-1.11**

Le mandat de la coordonnatrice ou du coordonnateur du département est de un (1) an et est renouvelable.

**4-1.12**

La coordonnatrice ou le coordonnateur du département coordonne les activités requises pour la réalisation des fonctions du département prévues à la clause 4-1.07.

**4-1.13**

La coordonnatrice ou le coordonnateur remplit les tâches administratives inhérentes à sa fonction et administre le budget du département.

#### **4-1.14**

La coordonnatrice ou le coordonnateur du département rend compte au Collège des activités départementales suivantes :

1. répartir et pondérer les activités pédagogiques à l'intérieur des normes fixées par la convention collective et par le Collège;
2. s'assurer que soient définis les objectifs, appliquées les méthodes pédagogiques et établis les modes d'évaluation propres à chacun des cours dont le département est responsable;
3. voir à ce que soient donnés tous les cours dont le département est responsable et en assurer la qualité et le contenu;
4. procéder à l'élaboration des prévisions budgétaires du département;
5. étudier, établir et maintenir, s'il y a lieu, des relations appropriées avec des établissements, des organismes et des entreprises compte tenu des moyens mis à sa disposition par le Collège;
6. former un comité de révision de trois (3) personnes, dont l'enseignante ou l'enseignant intéressé, habilitées à modifier, s'il y a lieu, les notes finales de l'étudiante ou l'étudiant;
7. élaborer le plan de travail annuel du département et faire un rapport annuel de ses activités.

#### **4-1.15**

La coordonnatrice ou le coordonnateur transmet au Collège le plan de travail et le rapport annuels du département. Les renseignements contenus dans ces documents ne peuvent servir à l'évaluation des enseignantes et enseignants.

#### **4-1.16**

La sélection des centres hospitaliers ou des champs cliniques se fait en concertation avec le ou les départements visés; il en est de même pour l'organisation pratique des stages.

#### **4-1.17**

- a) Aux fins du présent article et sous réserve de la clause 8-5.07, le Collège libère les enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent qui ont été obtenus selon la clause 8-5.04 pour assumer la charge de coordonnatrice ou de coordonnateur du département ou de responsable de programme.
- b) Le Collège répartit le dégrèvement de charge obtenu conformément à l'alinéa a) de la présente clause, après avoir soumis la question au CRT. Ce dégrèvement peut varier d'un département ou d'un programme à l'autre.

## **Article 4-2.00 - Information**

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

### **4-2.01**

Le Collège transmet au Syndicat la liste des enseignantes et enseignants, celle du personnel professionnel, celle du personnel de soutien et celle du personnel de direction ainsi que celle des membres du Conseil d'administration. Le Collège transmet à la FAC la liste des enseignantes et enseignants.

La liste doit indiquer pour chaque enseignante et enseignant :

- a) les noms et prénoms (identification du campus, du pavillon ou du centre d'études collégiales, le cas échéant);
- b) la date de naissance;
- c) le sexe;
- d) la citoyenneté;
- e) l'adresse;
- f) le numéro d'assurance sociale;
- g) le numéro de téléphone;
- h) la scolarité officielle et l'expérience;
- i) l'ancienneté, selon la liste officielle conformément aux dispositions de l'article 5-3.00;
- j) le statut : permanente ou permanent, non permanente ou non permanent, remplaçante ou remplaçant;
- k) le titre : temps complet, temps partiel, chargée ou chargé de cours;
- l) les années d'expérience professionnelle et industrielle;
- m) le salaire et le classement;
- n) si l'enseignante ou l'enseignant est en congé, la nature et la durée du congé.

Le Syndicat doit recevoir cette liste au plus tard vingt (20) jours ouvrables après le début de la première (1<sup>re</sup>) session. Copie de cette liste est simultanément transmise à la FAC.

À la deuxième (2<sup>e</sup>) session et dans un délai identique, le Collège ne sera tenu de faire parvenir au Syndicat et à la FAC que les corrections à la liste déjà fournie à la première (1<sup>re</sup>) session.

Le Collège informe le Syndicat de la démission ou de la demande de prise de la retraite d'une enseignante ou d'un enseignant dès qu'il en est saisi.

**4-2.02**

Le Collège transmet au Syndicat deux (2) exemplaires de tout document relatif à la convention collective et de toute directive ou de tout document d'ordre général à l'intention des enseignantes et enseignants. Le Collège, de plus, affiche un exemplaire des mêmes documents.

**4-2.03**

Toute directive relative à l'interprétation de la convention collective et adressée par le Collège à un département est transmise en même temps au Syndicat.

**4-2.04**

Le Collège fait parvenir au Syndicat deux (2) exemplaires de tout document non confidentiel remis aux membres des commissions, conseils et comités ou produits par lesdits organismes au sein desquels le Syndicat a désigné, nommé ou suggéré des membres ainsi qu'une copie des avis de convocation, projets d'ordre du jour et procès-verbaux du Conseil d'administration.

**4-2.05**

Le Collège transmet au Syndicat un exemplaire de la liste complète des étudiantes et étudiants réguliers ainsi que celle des étudiantes et étudiants à la formation continue qui suivent des cours intégrés à l'horaire des étudiantes et étudiants réguliers et des cours auxquels elles ou ils sont inscrits, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le début de chaque session.

**4-2.06**

Le Collège fournit sans délai au Syndicat la liste complète des membres de tous les comités et commissions du Collège auxquels participent les enseignantes et enseignants. En outre, le Collège fournit la liste complète des membres de tous les comités et commissions qui existent au Collège et dont le mandat est de définir les objectifs généraux du Collège ou d'un secteur donné.

**4-2.07**

Le Syndicat fournit au Collège la liste des membres de son comité de direction ou de son organisme équivalent.

En cas de remplacement, le Collège est informé des nouvelles nominations.

**4-2.08**

Le Syndicat et le Collège peuvent s'entendre pour que les informations prévues au présent article que le Collège doit faire parvenir au Syndicat et à la FAC soient transmises sur des supports informatiques.

## **Article 4-3.00 - Comité des relations du travail**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la FAC et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), si elles sont agréées et signées par les parties.**

### **4-3.01**

Le Comité des relations du travail (CRT) est un comité permanent regroupant les parties. Elles tentent de parvenir à une entente sur les questions relatives à l'application et à l'interprétation de la convention collective et aux conditions de travail.

### **4-3.02**

Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions, chaque partie nomme au moins trois (3) et au plus sept (7) représentantes ou représentants et en informe l'autre par écrit.

Lorsque l'une des parties doit procéder au remplacement d'une, d'un ou de plusieurs de ses représentantes ou de ses représentants, elle informe par écrit l'autre partie du nom de ces personnes.

### **4-3.03**

Sous réserve des dispositions du présent article, le CRT est autonome quant à son fonctionnement.

### **4-3.04**

Le CRT se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et le Collège le convoque. Toute rencontre valide du CRT constitue une réunion.

### **4-3.05**

Le CRT doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception d'une telle demande. La partie qui demande une réunion du CRT ou qui fait inscrire un point à l'ordre du jour, fournit à l'autre partie, s'il y a lieu, en même temps qu'elle demande la réunion ou fait inscrire un point à l'ordre du jour, la documentation qu'elle possède et juge pertinente. Un avis écrit de convocation et le projet d'ordre du jour comportant tout point que, soit le Collège, soit le Syndicat, veut y inscrire doivent être transmis au Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant cette réunion. Cet ordre du jour doit également être affiché à l'intention de l'ensemble des enseignantes et enseignants dans le même délai, en même temps qu'il est transmis au Syndicat.

### **4-3.06**

À défaut par le Collège d'envoyer au moins deux (2) représentantes ou représentants à la réunion dûment convoquée, il ne peut procéder quel que soit le sujet inscrit à l'ordre du jour.

À défaut par le Syndicat d'envoyer au moins deux (2) représentantes ou représentants à la réunion dûment convoquée, cette réunion est automatiquement reportée à la troisième (3<sup>e</sup>) journée ouvrable du moment (date et heure) prévu à l'avis de convocation original. À défaut par le Syndicat d'envoyer au moins deux (2) représentantes ou représentants dans ce dernier cas, le Collège peut procéder quel que soit le sujet inscrit à l'ordre du jour.



#### **4-3.07**

Lorsque les parties n'arrivent pas à une entente sur un sujet inscrit à l'ordre du jour, le Collège procède, à moins que les parties au CRT ne s'entendent sur un ajournement à une date dont elles conviennent. Le Collège dispose de dix (10) jours ouvrables après la réunion pour transmettre sa décision au Syndicat et, s'il y a lieu, à l'enseignante ou à l'enseignant visé. Toutefois, il ne peut le faire avant le cinquième (5<sup>e</sup>) jour ouvrable qui suit la réunion, et ce, pour permettre au Collège de réévaluer la position qu'il a tenue au CRT et pour permettre au Syndicat de faire des représentations additionnelles sans que cela ait pour effet de modifier les délais prévus au présent article.

#### **4-3.08**

À défaut d'entente consécutive à la rencontre du CRT, le Collège transmet sa position à l'enseignante ou l'enseignant visé au moins deux (2) jours ouvrables avant qu'il ne prenne de décision à son sujet.

#### **4-3.09**

Dans des circonstances exceptionnelles, telles que des décisions de politique générale, le Collège bénéficie d'un délai plus long que celui prévu à la clause 4-3.07.

#### **4-3.10**

Le Collège affiche, à l'intention de l'ensemble des enseignantes et enseignants, une entente ou une décision de portée collective, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'entente ou la décision, à moins que les parties ne conviennent d'aviser individuellement chaque enseignante et enseignant.

#### **4-3.11**

Pour se réunir valablement, le CRT comprend au moins deux (2) représentantes ou représentants de chacune des parties.

#### **4-3.12**

Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être adopté et signé par les parties au plus tard à la réunion suivante; il peut l'être, en tout ou en partie, séance tenante. Le procès-verbal ne doit contenir que les attendus, les propositions et, s'il y a lieu, les ententes.

#### **4-3.13**

L'enseignante ou l'enseignant dont le cas est discuté au CRT en est préalablement averti par écrit par le Collège. À sa demande, l'enseignante ou l'enseignant est entendu par le CRT. Cependant, lorsque le CRT étudie l'éventualité d'une réduction de l'effectif enseignant en vertu de l'alinéa a) de la clause 4-3.14, le Collège n'a pas à en informer individuellement chaque enseignante ou enseignant.

#### **4-3.14**

Avant de prendre une décision relative aux questions suivantes, le Collège doit convoquer le CRT :

- a) les mesures de transfert d'enseignement, d'entente avec d'autres établissements et de modifications de structures scolaires; les réductions d'effectifs, la fermeture totale ou partielle

de programme, l'ouverture ou la cession totale ou partielle de programme, la régionalisation, l'implantation de cours d'établissement;

- b) les implications contractuelles résultant des mesures visées à l'alinéa a) de la présente clause;
- c) une modification aux conditions de travail entraînée par l'application d'une modification au régime pédagogique ou par l'utilisation de nouvelles méthodes ou techniques d'enseignement;
- d) une exception à la clause d'exclusivité de service telle que définie à la clause 5-1.15;
- e) une demande de congé sans salaire non prévu à la convention collective;
- f) le congédiement d'une enseignante ou d'un enseignant;
- g) l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant régulier sauf pour les cas prévus aux priorités 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13 et 17 de l'alinéa A) de la clause 5-4.17;
- h) une mesure disciplinaire conformément à l'article 5-18.00;
- i) un projet de tâche confié à une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité, selon le premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de l'alinéa J) de la clause 5-4.07;
- j) la détermination d'une politique de suppléance;
- k) la détermination de la période des vacances des enseignantes et enseignants;
- l) un échange inter-collèges au sens de l'article 5-10.00;
- m) une implication dans les conditions de travail résultant d'un changement du nombre de départements;
- n) les implications contractuelles résultant d'une libération à des fins non prévues à la convention collective;
- o) le déplacement de la période de vacances d'une enseignante ou d'un enseignant prévu à la clause 8-2.05.

#### **4-3.15**

Le Collège doit convoquer le CRT sur un litige que lui soumet le Syndicat, une enseignante ou un enseignant relativement :

- a) à la tâche et à la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant;
- b) aux transferts;

- c) à l'attribution aux enseignantes et enseignants du Collège de cours à la formation continue ainsi que des cours de suppléance prolongée;
- d) à l'évaluation de l'expérience;
- e) à la réinstallation d'une enseignante ou d'un enseignant;
- f) à l'application du régime des frais de déplacement et de séjour tel qu'il est prévu à l'article 6-7.00;
- g) aux implications contractuelles résultant d'une perturbation ou d'une interruption de la marche normale du Collège;
- h) à une remarque défavorable ou une pièce incriminante versée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant;
- i) aux modalités de remboursement par l'enseignante ou l'enseignant d'une somme résultant d'une erreur sur la paye;
- j) à l'implication dans les conditions de travail des questions discutées à la Commission des études;
- k) à l'application du régime des frais de déménagement prévu à l'annexe II - 3;
- l) à un non-octroi de priorité selon la clause 5-1.07.

**4-3.16**

Un grief soumis conformément à la clause 9-1.03 peut être acheminé au CRT par le Collège ou le Syndicat. Dans ce cas, le CRT doit s'en saisir immédiatement et tenter d'arriver à une entente conformément aux dispositions du présent article.

**4-3.17**

Une entente intervenue en vertu du présent article lie le Collège, le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant.

Toutefois, une telle entente ne peut avoir pour effet de restreindre les droits de cette enseignante ou de cet enseignant prévus à la convention collective, sauf si celle-ci ou celui-ci est partie à l'entente.

#### **Article 4-4.00 - Sélection des enseignantes et enseignants réguliers**

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

##### **4-4.01**

Sous réserve des dispositions de l'article 5-4.00, le Collège forme des comités de sélection dont le rôle est de lui recommander l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants.

##### **4-4.02**

Le Comité de sélection se compose comme suit :

- a) trois (3) enseignantes et enseignants choisis par le département qui peut aussi leur désigner des substituts;
- b) deux (2) personnes choisies par le Collège.

##### **4-4.03**

Toutes les candidatures ainsi que les attestations de compétence et d'expérience y afférents sont soumises par le Collège au Comité de sélection.

##### **4-4.04**

Le Comité fait ses recommandations au Collège et en informe le département.

Le Comité doit fonder ses recommandations sur la prépondérance de la compétence professionnelle et des aptitudes pédagogiques, sous réserve des dispositions prévues à l'article 2-4.00.

##### **4-4.05**

Si la recommandation d'engagement d'une candidate ou d'un candidat est unanime, le Collège est tenu d'engager la candidate ou le candidat recommandé. Si elle n'est pas unanime, le Comité communique au Collège, motifs à l'appui, la ou les recommandations d'engagement majoritaires.

Le Collège ne peut engager une enseignante ou un enseignant à moins que son engagement n'ait été recommandé majoritairement par le Comité, sous réserve des dispositions prévues à la convention collective concernant l'ordre des priorités d'engagement tel qu'il est défini à l'article 5-4.00.

##### **4-4.06**

À défaut du Comité de s'acquitter de ses fonctions, le Collège procède à l'engagement des enseignantes et enseignants.

## **Article 4-5.00 - Commission pédagogique**

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

### **4-5.01**

La Commission pédagogique est un organisme permanent dont la fonction principale est de faire au Collège les recommandations susceptibles de maintenir, d'améliorer ou de développer la vie pédagogique du Collège.

### **4-5.02**

La Commission pédagogique est consultée notamment et entre autres sur les questions suivantes :

- a) la détermination des critères pour la création des départements et pour la fixation de leur nombre;
- b) le développement et l'implantation des enseignements à offrir aux étudiantes et étudiants de l'enseignement régulier, notamment le développement de nouvelles options ou spécialités en rapport avec les besoins du milieu et les disponibilités du Collège;
- c) les politiques relatives au développement pédagogique, notamment et entre autres :
  1. les politiques pédagogiques concernant l'usage des services audiovisuels et l'informatique;
  2. les politiques pédagogiques concernant la bibliothèque, l'achat et la sélection des volumes;
  3. les normes et les priorités d'équipement pédagogique, d'aménagement et de modifications des locaux affectés à l'enseignement;
  4. les politiques relatives à l'organisation de l'enseignement;
  5. les projets d'expérience et de recherche pédagogique;
- d) le calendrier scolaire et la fixation des congés mobiles;
- e) le transfert d'enseignement, les ententes avec d'autres établissements d'enseignement, les modifications des structures scolaires, la fermeture ou la cession totale ou partielle de programme, la régionalisation et l'implantation de cours d'établissement en vue d'en examiner les incidences pédagogiques;
- f) la politique relative aux critères d'admission, au classement et au contingentement des étudiantes et étudiants, aux choix de cours complémentaires offerts aux étudiantes et étudiants;
- g) la politique relative à la recherche pédagogique;

- h) un projet pédagogique avec des pays étrangers;
- i) les grilles de cours.

#### **4-5.03**

La Commission pédagogique est constituée des personnes suivantes :

- a) de représentantes et de représentants désignés par le Collège, dont la directrice ou le directeur des études;
- b) de représentantes et de représentants des enseignantes et des enseignants désignés par le Syndicat;
- c) si elles ou s'ils le désirent, de représentantes et de représentants du personnel professionnel, du personnel de soutien ainsi que des étudiantes et étudiants.

À défaut d'entente quant au nombre de représentantes et de représentants constituant la Commission pédagogique, elle est constituée de dix-sept (17) représentantes et représentants, dont neuf (9) sont désignés par le Syndicat des enseignantes et des enseignants.

Pendant les délais prévus à la clause 4-5.12, la composition de la Commission pédagogique existant au Collège au moment de l'entrée en vigueur des présentes dispositions est maintenue (sauf entente entre les parties) et la Commission pédagogique exerce les fonctions prévues aux présentes dispositions.

#### **4-5.04**

La désignation des représentantes et des représentants des groupes à la Commission pédagogique se fait normalement à la fin de l'année d'enseignement.

#### **4-5.05**

Le mandat des membres de la Commission pédagogique est normalement d'une durée de un (1) an et est renouvelable.

#### **4-5.06**

Occasionnellement et à des fins particulières, la Commission pédagogique peut consulter et inviter à ses séances les personnes dont elle juge utile de connaître l'opinion.

#### **4-5.07**

Le quorum est constitué de la moitié des membres plus un (1); si à une réunion, ce quorum n'est pas atteint, les membres présents à la séance suivante constituent alors le quorum pour cette réunion.

#### **4-5.08**

La Commission pédagogique est autonome quant à son fonctionnement. Elle peut créer les comités et les groupes de travail qu'elle juge utiles et elle détermine leur mandat.

#### **4-5.09**

La Commission pédagogique est convoquée par le Collège soit à sa demande, soit à la demande de cinq (5) membres de la Commission pédagogique.

#### **4-5.10**

L'avis écrit de convocation des réunions régulières et le projet d'ordre du jour doivent parvenir aux membres au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de la tenue de la réunion; dans le cas des réunions spéciales, l'ordre du jour et l'avis de convocation doivent parvenir aux membres au moins vingt-quatre (24) heures avant la date de la tenue de la réunion. Le Collège ou les membres qui demandent une réunion de la Commission pédagogique ou qui font inscrire un point à l'ordre du jour, fournissent, s'il y a lieu, en même temps qu'ils demandent la réunion ou qu'ils font inscrire un point à l'ordre du jour la documentation qu'ils possèdent et jugent pertinente. Le Collège transmet alors aux membres cette documentation en même temps qu'il transmet l'ordre du jour.

L'ordre du jour d'une réunion de la Commission pédagogique doit être affiché en même temps qu'il est envoyé aux membres.

#### **4-5.11**

Une copie du compte-rendu ou du procès-verbal de chaque réunion de la Commission pédagogique est transmise par le Collège à chacun des membres de la Commission et à chaque département dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion.

#### **4-5.12**

Dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suivent l'entrée en vigueur des présentes dispositions, le Collège demande aux groupes visés à la clause 4-5.03 de désigner leurs représentantes et leurs représentants à la Commission pédagogique et convoque la première réunion de la Commission.

#### **4-5.13**

La présidente ou le président ou la ou le secrétaire de la Commission pédagogique la représente auprès du Conseil d'administration du Collège. Elle ou il peut, en outre, se faire accompagner d'une autre représentante ou d'un autre représentant de la Commission, si celle-ci en décide.

Si le Collège refuse de souscrire à une recommandation de la Commission, il en informe celle-ci en lui fournissant par écrit les motifs de sa décision.

#### **4-5.14**

Chaque année, à un moment déterminé par le Collège, la Commission pédagogique remet au Collège un rapport de ses activités. Ce dernier transmet une copie de ce rapport à chacun des groupes qui a désigné des représentantes et des représentants à la Commission.

#### **4-5.15**

Avant la fin de l'année d'enseignement, la Commission pédagogique soumet au Collège son plan de travail pour l'année d'enseignement suivante.

**4-5.16**

À défaut par la Commission pédagogique de s'acquitter de ses fonctions et d'assumer ses obligations dans les délais utiles, le Collège procède.



## **CHAPITRE 5-0.00 - EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX**

### **Article 5-1.00 - Engagement**

#### **5-1.01**

Sous réserve des modalités de la sécurité d'emploi, l'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant permanent se renouvelle automatiquement d'année en année.

#### **5-1.02**

L'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet non permanent, de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel et de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours prend fin automatiquement, sans avis ni procédure, au terme de son contrat.

#### **5-1.03**

A) Dans le cas d'une charge annuelle de zéro virgule cinquante (0,50) susceptible d'être assumée dans la même session par une seule enseignante ou un seul enseignant, le Collège engage une enseignante ou un enseignant avec un contrat pleine charge session et lui verse un demi-salaire annuel.

La charge de travail de cette enseignante ou de cet enseignant est comptabilisée à l'aide de l'annexe I - 1. Si cette charge dépasse quarante-quatre (44) unités, les dépassements sont rémunérés de la manière suivante :

$$\begin{array}{l} \text{nombre de périodes de cours} \\ \text{rémunérées à titre de} \\ \text{charge additionnelle} \end{array} = \frac{(CI - 44)}{3} \times 15$$

Si l'enseignante ou l'enseignant ayant reçu une telle rémunération additionnelle devient enseignante ou enseignant à temps complet, elle ou il reçoit, sous réserve des dispositions de l'alinéa d) de la clause 8-6.01, un plein salaire annuel.

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel engagé par contrat pour une pleine charge session à la session d'automne, qui signe dans une même année d'engagement un contrat pour une pleine charge session à la session d'hiver, devient enseignante ou enseignant à temps complet.

B) L'enseignante ou l'enseignant engagé à temps partiel dont la charge individuelle annuelle telle qu'elle est définie à la clause 8-6.01 atteint quatre-vingts (80) unités au cours d'une année d'engagement devient enseignante ou enseignant à temps complet.

C) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ayant une charge de soixante (60) unités ou plus à l'enseignement régulier qui atteint, par l'exercice de ses priorités à la formation continue ou aux cours d'été, une charge de quatre-vingts (80) unités, lorsque cette charge supplémentaire est comptabilisée en unités de CI, devient enseignante ou enseignant à temps complet.

L'écart entre le salaire de cette charge où l'enseignante ou l'enseignant est engagé à titre de chargé de cours et le salaire de la charge de l'enseignante ou de l'enseignant engagé à temps partiel, comptabilisé en ETC, est comblé à même les ressources prévues à l'article 8-5.00.

#### **5-1.04**

Sous réserve des règles prévues à l'article 5-4.00 pour l'affectation des enseignantes et enseignants non remplacés, le Collège ne peut obliger une enseignante ou un enseignant à enseigner une discipline qui n'est pas mentionnée à son contrat.

#### **5-1.05**

Aux fins d'application locale de l'article 8-5.00 et des clauses 5-1.04, 5-3.04, 5-4.04, 5-4.05 et 5-4.06 de la convention collective, les disciplines énumérées à l'annexe I - 3 peuvent être fractionnées ou regroupées pour tenir compte des spécialités propres à un collège, conformément aux dispositions de l'annexe I - 4.

Toutefois, les inscriptions sur les listes du Bureau de placement se font conformément à la liste de l'annexe I - 3 et les modalités de la sécurité d'emploi s'appliquent alors en conséquence.

#### **5-1.06**

L'enseignante ou l'enseignant permanent peut démissionner pour l'année d'enseignement suivante moyennant un avis écrit donné au Collège au plus tard le 1<sup>er</sup> avril.

Après cette date, l'enseignante ou l'enseignant ne peut ainsi démissionner sans le consentement du Collège. Le Collège ne retient pas son consentement de façon déraisonnable. S'il y a arbitrage, le tribunal a le pouvoir de décider le bien-fondé du grief et des motifs respectifs en tenant compte des circonstances; il peut en outre accorder une indemnité à la partie lésée. L'enseignante ou l'enseignant qui donne un tel avis demeure à l'emploi du Collège et touche son salaire jusqu'à la date de son départ.

#### **5-1.07**

Avant le 1<sup>er</sup> mai, le Collège fait connaître par écrit à l'enseignante ou l'enseignant non permanent les motifs précis retenus contre elle ou contre lui pour le non-octroi de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-4.17, 8-7.04 et 8-8.01.

Le Collège fait parvenir une copie de l'avis de non-octroi de la priorité au syndicat.

#### **5-1.08**

Le non-octroi de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-4.17, 8-7.04 et 8-8.01 à une enseignante ou un enseignant non permanent qui a à son crédit moins de trois (3) années d'ancienneté au Collège aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 n'est pas matière à grief.

Le non-octroi de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-4.17, 8-7.04 et 8-8.01 à une enseignante ou un enseignant non permanent qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté au Collège aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 ou qui a occupé

une charge à temps complet au Collège pendant deux (2) années à l'intérieur d'une période de quatre (4) années est matière à grief.

En cas de grief en vertu de la présente clause, il appartient au Collège d'établir que sa décision de ne pas octroyer à l'enseignante ou l'enseignant la priorité d'emploi est fondée sur un motif raisonnable.

#### **5-1.09**

L'enseignante ou l'enseignant visé à la clause 1-2.14 est averti par écrit de son statut de remplaçante ou de remplaçant au moment où sa candidature est retenue.

#### **5-1.10**

a) Lorsqu'il y a une charge d'enseignement à pourvoir dans le Collège, les enseignantes et enseignants en sont informés par avis affiché dans les divers pavillons du Collège aux endroits prévus à cette fin. Cet avis contient au moins la nature de la charge, la discipline visée et les exigences normalement requises. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au Syndicat.

Dans les dix (10) jours qui suivent l'affichage, une enseignante ou un enseignant peut poser sa candidature par écrit au Collège.

b) Lorsque le Collège doit combler une charge laissée vacante par le départ, le congé, l'absence ou la libération d'une enseignante ou d'un enseignant, il procède de la façon suivante.

Si l'absence prévue est d'une durée inférieure ou égale à quinze (15) jours ouvrables, la sélection d'une enseignante ou d'un enseignant devant assumer la charge s'effectue selon la politique de suppléance adoptée par le Collège. À moins qu'une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité n'assume cette charge d'enseignement, la ou les personnes engagées sont rémunérées à titre de chargé de cours et bénéficient de tous les droits et avantages prévus à ce titre à la convention collective.

Si l'absence prévue est d'une durée supérieure à quinze (15) jours ouvrables, la charge doit être comblée selon la procédure prévue à la convention collective. Toutefois, si la date à laquelle la charge est connue ne permet pas de respecter le délai d'affichage prévu à l'alinéa a) qui précède, ce dernier est réduit à cinq (5) jours.

Durant la période d'affichage, la sélection d'une enseignante ou d'un enseignant devant assumer la charge de suppléance temporaire s'effectue selon la politique de suppléance adoptée par le Collège. À moins qu'une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité n'assume cette charge d'enseignement, la ou les personnes engagées sont rémunérées à titre de chargé de cours et bénéficient de tous les droits et avantages prévus à ce titre à la convention collective.

### **5-1.11**

L'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui désire se prévaloir des priorités prévues aux alinéas 8, 10, 11, 13, 14 et 17 de l'alinéa A) de la clause 5-4.17 ainsi qu'aux alinéas 4, 5, 7 et 9 de l'alinéa B) de la clause 5-4.17 en manifeste son intention au moyen d'une offre générale de services.

Pour une année d'engagement donnée, cette offre générale de services est signifiée au Collège par avis écrit au cours du mois d'avril qui précède, en spécifiant la ou les disciplines visées.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant qui acquiert une priorité après le mois d'avril fait parvenir au Collège l'avis mentionné au paragraphe précédent, afin de bénéficier de sa priorité par la suite.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant peut, à chaque session, refuser une charge à temps partiel ou de cours liée aux priorités 4, 5, 7 et 9 de l'alinéa B) de la clause 5-4.17; ce refus vaut, par la suite, pour les autres charges à temps partiel et les autres charges de cours de la session où ce refus est exercé.

### **5-1.12**

À moins de difficultés de recrutement et sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, liées à la nature de l'enseignement et confirmées par les pratiques antérieures du collège à l'égard de programmes particuliers, la personne détenant un emploi à temps complet ne peut avoir accès à une charge d'enseignement.

La vérification du cumul d'emplois, au cégep ou ailleurs, se fait à partir d'une déclaration de la personne à l'aide du formulaire prévu à l'annexe II - 6.

Dans la mesure où les candidatures jugées satisfaisantes font état d'une même situation, le collège favorise la candidate ou le candidat à son emploi.

### **5-1.13**

Le Collège peut accorder à une enseignante ou un enseignant, contre remise de sa démission, une indemnité de cessation d'emploi.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la FAC et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), si elles sont agréées et signées par les parties.**

### **5-1.14**

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait, par contrat écrit, sur un formulaire similaire à celui figurant à l'annexe VIII - 1. Une copie intégrale du contrat signé est remise immédiatement au Syndicat.

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant à temps partiel devient enseignante ou enseignant à temps complet selon la clause 5-1.03, le Collège lui fait signer un contrat à temps complet qui annule et remplace le ou les contrats précédents déjà signés, lequel contrat indique de façon précise que l'enseignante ou l'enseignant est à temps complet selon la clause 5-1.03.

#### **5-1.15**

L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir un travail exclusif au Collège pendant ses heures de disponibilité. Après avoir soumis la question au CRT, le Collège peut permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'accomplir pendant ces heures, en plus de son enseignement au Collège, un autre travail rémunéré. Dans ce cas, l'autorisation doit lui en être donnée par écrit.

#### **5-1.16**

Sous réserve des dispositions de l'article 5-4.00, le Collège doit engager des enseignantes et enseignants réguliers à temps complet. Cependant, pour assumer des charges inférieures à une charge complète ou à cause de difficultés de recrutement, le Collège peut après avoir soumis la question au CRT, engager des enseignantes et enseignants à temps partiel. Toutefois, à moins de difficultés de recrutement et sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, liées à la nature de l'enseignement et confirmées par les pratiques antérieures du Collège à l'égard de programmes particuliers, l'embauche d'une enseignante ou d'un enseignant à titre de chargé de cours doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

#### **5-1.17**

Le Collège remet un exemplaire de la convention collective à une nouvelle enseignante ou à un nouvel enseignant avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi ce contrat pourra être déclaré nul et non avenue par cette enseignante ou cet enseignant. De la même façon, l'enseignante ou l'enseignant fournit les documents attestant ses qualifications et son expérience avant la signature de son contrat d'engagement à défaut de quoi le contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation de ces documents. Dans ce dernier cas, l'enseignante ou l'enseignant et le Collège pourront convenir par écrit d'un délai pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel devient nul et non avenue à moins que le retard ne soit dû à l'établissement qui émet ces documents.

Lors de la signature du contrat, le Collège remet à l'enseignante ou l'enseignant, sous pli séparé, une copie du paragraphe précédent.

#### **5-1.18**

Tant aux fins de l'engagement des enseignantes et enseignants qu'aux fins d'application locale des clauses 4-1.05 et 5-3.04, les disciplines énumérées à l'annexe I - 3 peuvent être fractionnées ou regroupées pour tenir compte des spécialités propres à un collège, le tout conformément aux dispositions de l'annexe I - 4.

Toutefois, les inscriptions sur les listes du Bureau de placement ne peuvent se faire que conformément à la liste en annexe I - 3 et les modalités de la sécurité d'emploi s'appliquent alors en conséquence.

## **Article 5-2.00 - Permanence**

### **5-2.01**

Pour acquérir la permanence, il faut être enseignante ou enseignant à temps complet et satisfaire aux dispositions prévues au présent article.

### **5-2.02**

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet acquiert sa permanence au début d'un contrat d'engagement au Collège à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet dans un poste disponible obtenu au cours de l'une ou l'autre des deux (2) années d'engagement qui suivent l'occupation au Collège par cette enseignante ou cet enseignant d'un poste disponible pendant deux (2) années consécutives.

Le contrat au cours duquel l'enseignante ou l'enseignant bénéficie d'un congé, d'une absence ou d'une libération, à temps complet, d'une durée d'une (1) session ou plus, demeure un contrat consécutif aux fins de l'application du paragraphe précédent, mais n'est pas crédité pour l'acquisition de la permanence. Toutefois, le contrat au cours duquel l'enseignante ou l'enseignant, qui au début de ce contrat a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, bénéficie d'un congé à temps complet d'une durée d'une (1) session ou plus en vertu des dispositions relatives aux droits parentaux, est crédité pour l'acquisition de la permanence. Ce crédit ne peut dépasser une (1) année.

Malgré le paragraphe précédent, l'assignation provisoire, le congé de maternité prévu à l'article 5-6.00 ainsi que les prolongations qui y sont prévues n'ont pas pour effet de retarder la permanence.

### **5-2.03**

Le Collège maintient la permanence à l'enseignante ou l'enseignant dont le travail n'est pas entièrement consacré à l'enseignement ou qui est libéré par le Collège pour un congé dûment autorisé suivant les modalités prévues à la convention collective.

### **5-2.04**

L'enseignante ou l'enseignant permanent dans les établissements auxquels le Collège succède acquiert la permanence au Collège dès l'obtention de son transfert.

### **5-2.05**

L'enseignante ou l'enseignant permanent d'un autre cégep ou d'une maison d'enseignement du Gouvernement qui n'a pas été congédié par ce cégep ou le Gouvernement et qui est engagé l'année d'enseignement suivant son départ à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet obtient la permanence dès son engagement dans un poste disponible.

### **5-2.06**

L'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat d'engagement au Collège à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet dans un poste disponible obtenu au cours de l'une ou l'autre des deux (2) années

d'engagement qui suivent l'occupation au Collège pendant trois (3) années consécutives de charges à temps complet dont au moins deux (2) à l'enseignement régulier.

**5-2.07**

L'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence au début de son deuxième (2<sup>e</sup>) contrat consécutif d'engagement à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet à l'emploi du même Collège dans un poste disponible si, préalablement à l'entrée en vigueur du premier (1<sup>er</sup>) de ces deux (2) contrats consécutifs d'engagement à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet à l'emploi du Collège dans un poste disponible, elle ou il a accumulé trois (3) années d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00.

**5-2.08**

L'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat d'engagement au Collège à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet dans un poste disponible si, préalablement à l'entrée en vigueur de ce contrat, elle ou il a à son crédit au moins cinq (5) années d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00.

## **Article 5-3.00 - Ancienneté**

### **5-3.01**

Aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, seule l'ancienneté calculée selon les clauses 5-3.03, 5-3.06, 5-3.07 et 5-3.08 est utilisée.

### **5-3.02**

À l'entrée en vigueur de la convention collective, la liste d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 est la liste officielle d'ancienneté en vigueur à la session d'automne 2005 établie selon les stipulations de la convention collective 2000-2002.

Pour la confection de la liste d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 de l'automne 2006 et par la suite, pour la durée de la convention collective, le Collège calcule l'ancienneté de la façon prévue aux clauses 5-3.03, 5-3.06, 5-3.07 et 5-3.08. Cette ancienneté s'ajoute à celle qui est reconnue par la liste officielle d'ancienneté visée au paragraphe précédent.

### **5-3.03**

Aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

- a) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps complet : une (1) année d'engagement vaut une (1) année d'ancienneté;
- b) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel : au prorata de sa charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet conformément à la clause 8-5.09;
- c) pour l'enseignante ou l'enseignant rémunéré au taux horaire : cinq cent vingt-cinq (525) périodes d'enseignement valent une (1) année d'ancienneté.

Une enseignante ou un enseignant ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année d'engagement.

### **5-3.04**

La liste d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 est établie par discipline et par ordre d'ancienneté et, à ancienneté égale, par ordre d'expérience et, à expérience égale, par ordre de scolarité.

Cette liste est transmise à chaque enseignante et enseignant, au Syndicat et à la FAC et est affichée dans les trente (30) jours ouvrables après le début de la session d'automne.

L'affichage de la liste dure vingt (20) jours ouvrables.

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



Si l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant est corrigée à la suite d'une contestation, la liste est immédiatement corrigée. Ces corrections n'ont pas d'effet rétroactif au-delà de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

### **5-3.05**

Les corrections à la liste d'ancienneté établie aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 sont affichées et transmises au Syndicat et à la FAC.

### **5-3.06**

Aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, l'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- b) durant un congé de perfectionnement avec ou sans salaire;
- c) durant un congé pour activités professionnelles prévu à la convention collective;
- d) durant un congé, une absence ou une libération pour activités syndicales prévus à la convention collective;
- e) durant un congé prévu à l'article 5-6.00 et selon les modalités qui y sont stipulées;
- f) durant les périodes d'invalidité couvertes par la clause 5-5.07;
- g) durant la suspension de l'enseignante ou de l'enseignant;
- h) durant une période de mise en disponibilité et tant que le nom de l'enseignante ou de l'enseignant demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement;
- i) durant un congé d'une (1) session ou moins pour l'exercice d'une charge publique;
- j) durant la première (1<sup>re</sup>) année d'un congé sans salaire à temps complet prévu à la convention collective;
- k) durant les deux (2) premières années d'un congé à temps partiel prévu à la convention collective. Par la suite, l'ancienneté s'accumule au prorata de la charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet conformément à la clause 8-5.09;
- l) durant un congé spécial ou un jour férié;
- m) durant la participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé prévu à l'article 5-12.00;
- n) durant une assignation provisoire en vertu de l'article 5-11.00.

### **5-3.07**

Aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, l'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant :

- a) pendant un congé de plus d'une (1) session pour l'exercice d'une charge publique;
- b) pendant un congé sans salaire non visé à la clause 5-3.06;
- c) après l'application des dispositions de l'alinéa f) de la clause 5-3.06;
- d) durant l'occupation d'une fonction pédagogique non couverte par l'accréditation, sauf dans le cas prévu à l'alinéa n) de la clause 5-3.06;
- e) durant l'année suivant la date du refus d'un poste conformément à l'alinéa H) de la clause 5-4.07;
- f) pendant les trois (3) années qui suivent immédiatement celle pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant non permanent assumait une charge d'enseignement, sauf dans les cas prévus à la clause 5-4.21 où le délai est prolongé à cinq (5) années.

### **5-3.08**

Aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, l'ancienneté accumulée se perd :

- a) par une démission, sauf dans le cas du transfert volontaire d'une enseignante ou d'un enseignant à un autre collège;
- b) par un congédiement;
- c) par le fait de ne pas avoir été engagé par le Collège durant la période prévue à l'alinéa f) de la clause 5-3.07.

### **5-3.09**

Les délais prévus à la clause 5-3.04 n'ont pas pour effet de priver une enseignante ou un enseignant des droits que lui procure son ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00.

## **Article 5-4.00 - Modalités de la sécurité d'emploi**

### **5-4.01**

Les règles suivantes ont pour but de déterminer le régime de sécurité d'emploi applicable à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet permanent et de favoriser une meilleure utilisation des enseignantes et enseignants dans le réseau des cégeps.

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé, d'une absence ou d'une libération demeure soumis à l'application du présent article.

Dans le présent article :

- le terme « zone » est compris, pour chacun des collèges, comme l'ensemble des collèges qui lui sont rattachés, tel qu'il est indiqué à l'annexe II - 1;
- le terme « secteur » est compris, pour chacun des collèges, comme l'ensemble des collèges qui lui sont rattachés, tel qu'il est indiqué à l'annexe II - 2.

### **5-4.02**

Dès que le Collège entreprend des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert de ses responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique ou privée, cette modification, cette cession ou ce transfert, en ce qui a trait à l'enseignement régulier, est obligatoirement étudié au Comité des relations du travail (CRT) au moins six (6) mois avant de prendre effet.

Dès que le Collège entreprend de modifier ses structures scolaires ou ses programmes scolaires, cette modification est obligatoirement étudiée au CRT au moins quatre (4) mois avant le début de l'année d'enseignement où cette modification doit entrer en vigueur.

### **5-4.03**

Avant une cession ou un transfert total ou partiel d'enseignement, le Collège tente d'obtenir des tiers visés l'engagement de respecter les conditions d'emploi et de travail des enseignantes et enseignants qui pourraient être visés.

Si les tiers visés ne prennent pas l'engagement de respecter les conditions d'emploi et de travail des enseignantes et enseignants visés ou si la cession ou le transfert entraîne un déplacement hors de la zone du Collège où enseigne l'enseignante ou l'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant qui refuse de changer d'employeur pour l'une ou l'autre de ces raisons bénéficie des modalités de la sécurité d'emploi.

Lorsqu'une fermeture totale d'un collège, une fermeture totale ou partielle d'un programme, une régionalisation totale ou partielle de programmes, des modifications au régime des études, ou des modifications aux programmes d'enseignement décidées par l'autorité compétente occasionnent un surplus d'enseignantes ou d'enseignants dans un collège, les parties nationales, dans le cadre de la clause 2-2.06, peuvent convenir de modalités particulières pour régler ces cas de surplus d'enseignantes ou d'enseignants.

À défaut d'entente, les modalités de la sécurité d'emploi prévues à la convention collective s'appliquent intégralement aux enseignantes et enseignants visés.

#### **5-4.04**

Lorsque le Collège réduit le nombre de ses enseignantes et de ses enseignants permanents à l'intérieur des disciplines touchées, il convoque le CRT avant de procéder à des mises en disponibilité.

#### **5-4.05**

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants en surplus, à l'intérieur d'une discipline (ou ce qui a été convenu conformément à la clause 5-1.05), est établi par la différence positive entre :

a) d'une part, le nombre d'enseignantes et d'enseignants permanents à l'emploi du Collège dans cette discipline, une année donnée;

et

b) d'autre part, la somme du nombre de postes déterminé par l'article 8-5.00, du nombre de charges d'enseignement à temps complet prévu pour la discipline visée et du nombre d'enseignantes et d'enseignants assurés d'obtenir un plein salaire pour toute autre fonction qu'elles ou ils acceptent d'occuper pour l'année d'enseignement suivante.

Toutefois, si la partie fractionnaire du nombre d'enseignantes et d'enseignants attribué à la discipline visée est égale ou supérieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90), on complète au nombre entier immédiatement supérieur.

Afin de limiter le nombre des mises en disponibilité ou pour des raisons particulières liées aux difficultés de recrutement, à la nature de l'enseignement ou aux pratiques antérieures, le Collège, après entente entre les parties, peut créer ou maintenir un poste dans une discipline en regroupant des charges résiduelles d'enseignement de plusieurs disciplines. L'entente précise la discipline du poste ainsi créé ou maintenu.

#### **5-4.06**

A) Lorsque, dans une discipline donnée, par l'application de la clause 5-4.05, il y a un surplus d'enseignantes ou d'enseignants, le Collège procède à la mise en disponibilité d'enseignantes ou d'enseignants permanents. Le Collège commence d'abord par celle ou par celui qui a le moins d'ancienneté et, à ancienneté égale, par celle ou celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, par celle ou celui qui a le moins de scolarité, selon les critères prévus à la convention collective et sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00.

L'enseignante ou l'enseignant qui doit être mis en disponibilité en vertu de la présente clause reçoit un avis écrit à ce sujet entre le 1<sup>er</sup> avril et le 10 mai.

Cependant, le Collège n'a pas à signifier l'avis prévu au paragraphe précédent à l'enseignante ou l'enseignant qui a déjà été mis en disponibilité et qui l'est demeuré.

- B) Le Collège annule la mise en disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant visé lorsqu'il constate que la prévision de surplus de personnel, dans la discipline visée, établie conformément à la clause 5-4.05, ne s'est pas réalisée.

De plus, en tout temps, l'enseignante ou l'enseignant qui obtient une charge d'enseignement à temps complet autre qu'un poste voit sa mise en disponibilité annulée à moins qu'elle ou il fasse une demande à l'effet contraire, par écrit, dans les sept (7) jours qui suivent le moment où elle ou il est avisé par le Collège d'une telle possibilité de choix.

Si l'enseignante ou l'enseignant visé au paragraphe précédent choisit d'être ou de demeurer mis en disponibilité, ce choix s'applique pour l'année d'engagement correspondant à la charge d'enseignement à temps complet.

- C) De plus, le Collège annule la mise en disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant qui obtient du Collège son plein salaire pour toute autre fonction qu'elle ou il accepte d'occuper.
- D) S'il y a annulation, le Collège en avise le Bureau de placement qui raye le nom de l'enseignante ou de l'enseignant de ses listes.

#### **5-4.07**

Les dispositions suivantes s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant permanent mis en disponibilité :

- A) Sous réserve du sous-alinéa 2 de l'alinéa E) de la présente clause jusqu'à cinq (5) jours ouvrables après le début des cours dans son collège d'origine l'année de son remplacement, l'enseignante ou l'enseignant conserve un droit de retour à son collège dans un poste disponible, soit dans sa discipline, soit dans une autre discipline si elle ou il pose sa candidature et si elle ou il répond aux exigences normalement requises pour le poste. Dans ce dernier cas, le Collège peut procéder à l'engagement même à l'encontre ou en l'absence de recommandation du Comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective.

Par la suite et pendant l'année de son remplacement, l'enseignante ou l'enseignant qui exerce son droit de retour dans un poste disponible n'occupe ce poste dans son collège qu'au début de la session suivante.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant qui, l'année de son remplacement, désire exercer son droit de retour dans un poste disponible inscrit aux listes du Bureau de placement prévues aux alinéas B) et C) ci-dessous en informe le Bureau de placement par écrit avant le 1<sup>er</sup> avril de cette année.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant qui est replacé dans un autre collège du même secteur en vertu du sous-alinéa 2) de l'alinéa E) de la présente clause ne bénéficie pas du droit de retour prévu au présent alinéa. De plus, elle ou il est considéré comme n'étant plus à l'emploi de son ancien collège à compter de l'entrée en vigueur de son contrat dans son nouveau collège.

B) Le Bureau de placement fait parvenir au plus tard le 5 juin à chaque enseignante et enseignant mis en disponibilité inscrit au Bureau de placement de même qu'à l'enseignante ou l'enseignant replacé à l'ordre d'enseignement secondaire qui détient un droit de retour conformément à la clause 5-4.20, une même liste indiquant :

- 1) les postes d'enseignement disponibles ainsi que les charges annuelles de remplacement à temps complet par Collège et par discipline en indiquant la langue d'enseignement;
- 2) le nom des enseignantes et enseignants mis en disponibilité, de celles et ceux qui désirent exercer leur droit de retour et, pour chacune d'elles et chacun d'eux, son ancienneté, son expérience, sa scolarité, sa discipline, son collège, sa langue d'enseignement et la date de sa mise en disponibilité.

De même, le Bureau de placement fait parvenir à chacun des collèges et des syndicats, pour le 5 juin, le nom des enseignantes et enseignants non permanents à temps complet et, pour chacune d'elles et chacun d'eux, son ancienneté, son expérience, sa scolarité, sa discipline, son collège et sa langue d'enseignement.

C) Par la suite, le Bureau de placement expédie une deuxième (2<sup>e</sup>) liste au plus tard le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi d'août qui ne contient que les renseignements prévus au sous-alinéa 1) de l'alinéa B) de la présente clause.

De plus, il expédie au plus tard le 7 septembre une troisième (3<sup>e</sup>) liste des charges annuelles de remplacement à temps complet par Collège et par discipline en indiquant la langue d'enseignement; cette liste est transmise aux enseignantes et enseignants mis en disponibilité des disciplines visées par la liste.

Enfin, il expédie au plus tard le 7 octobre une quatrième (4<sup>e</sup>) liste des postes disponibles par Collège et par discipline en indiquant la langue d'enseignement.

D) L'enseignante ou l'enseignant qui veut être replacé conformément aux sous-alinéas 4 et 5 de l'alinéa A) de la clause 5-4.17, peut exprimer son choix en indiquant son ordre de préférence pour des postes disponibles dans des collèges de la zone de son collège, ou dans les collèges d'une autre zone, dans sa discipline.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut être replacé conformément aux sous-alinéas 21 et 22 de l'alinéa A) de la clause 5-4.17, peut exprimer son choix en indiquant son ordre de préférence pour des postes disponibles dans des collèges de la zone de son collège, ou dans des collèges d'une autre zone, dans une autre discipline.

L'enseignante ou l'enseignant visé par le sous-alinéa 6 de l'alinéa A) de la clause 5-4.17, exprime son choix en indiquant son ordre de préférence pour les postes disponibles dans les collèges de la zone de son collège, dans sa discipline.

Enfin, l'enseignante ou l'enseignant exprime son choix en indiquant son ordre de préférence pour les charges annuelles de remplacement à temps complet dans les collèges de la zone de son collège, dans sa discipline. Si elle ou il le désire, elle ou il exprime aussi son choix pour une charge annuelle de remplacement dans une autre discipline.

Ces choix sont signifiés par écrit au Bureau de placement au plus tard le 13 juin pour la première (1<sup>re</sup>) liste et au plus tard sept (7) jours après la réception d'une liste par la suite.

L'enseignante ou l'enseignant détenant une charge d'enseignement au moins égale à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités de travail n'est pas tenu d'exprimer les choix identifiés aux paragraphes précédents.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant visé par la clause 5-4.21 ou par l'alinéa d) de la clause 5-5.07 n'est pas soumis au présent alinéa et aux mécanismes de remplacement.

- E) Les postes sont ensuite offerts par le Bureau de placement en appliquant, au choix exprimé par l'enseignante ou l'enseignant, l'ordre d'engagement prévu à la clause 5-4.17 et en respectant les dispositions suivantes :
1. dans l'application du sous-alinéa 3 de l'alinéa A) de la clause 5-4.17, le Bureau de placement offre le poste à une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité dans une discipline de la formation spécifique d'un programme en fermeture conformément au sous-alinéa 1 de l'alinéa F) de la présente clause. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est tenu d'accepter un poste disponible dans sa discipline dans un collège de la même zone, dans un autre collège du même secteur ou dans un collège d'une autre zone, dès sa mise en disponibilité .
  2. dans l'application du sous-alinéa 7 de l'alinéa A) de la clause 5-4.17, le Bureau de placement offre le poste à une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité d'un autre collège du même secteur, conformément au sous-alinéa 1 de l'alinéa F) de la présente clause.

L'enseignante ou l'enseignant ainsi désigné par le Bureau de placement est celle ou celui qui est mis en disponibilité depuis le plus grand nombre d'années parmi celles et ceux qui ont reçu leur avis de mise en disponibilité depuis au moins trois (3) ans.

Lorsque plus d'une enseignante ou d'un enseignant sont mis en disponibilité depuis le même nombre d'années, le Bureau de placement désigne celle ou celui qui a le moins d'ancienneté et, à ancienneté égale, celle ou celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, celle ou celui qui a le moins de scolarité.

- F) L'enseignante ou l'enseignant à qui le Bureau de placement offre un poste disponible dans son collège ou dans un autre collège dispose d'un délai de sept (7) jours à la suite de la réception de l'avis écrit à cet effet pour faire connaître sa réponse par écrit. À moins de dispositions contraires prévues au présent article et si le poste offert répond aux conditions prévues au sous-alinéa 1 ou 2 ci-dessous, selon le cas, l'enseignante ou l'enseignant

accepte un poste soit dans un collège de sa zone, soit dans un collège d'une autre zone en conformité avec l'alinéa E) de la présente clause.

1. Le poste d'enseignement offert est disponible et correspond à la discipline pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé ou, sous réserve du dernier paragraphe de l'alinéa B) de la clause 5-4.17, qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité et l'enseignement se donne dans la langue utilisée au moment de sa mise en disponibilité, à moins que l'enseignante ou l'enseignant ne désire aussi enseigner dans une autre langue. Le Collège accepte cette enseignante ou cet enseignant.
2. Le poste d'enseignement offert est disponible et ne correspond pas à la discipline pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé ou, sous réserve du dernier paragraphe de l'alinéa B) de la clause 5-4.17, qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité et l'enseignement se donne dans la langue utilisée au moment de sa mise en disponibilité, à moins qu'elle ou il ne désire aussi enseigner dans une autre langue et soit le Bureau de placement, soit l'enseignante ou l'enseignant estime qu'elle ou il répond aux exigences du poste.

Dans ce cas, le Collège reçoit l'enseignante ou l'enseignant visé et transmet son nom au Comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective pour examiner si elle ou il répond aux exigences normalement requises pour le poste. Les frais de déplacement sont payables par son collège d'origine.

Lorsque le Collège estime que l'enseignante ou l'enseignant répond aux exigences normalement requises pour le poste, même à l'encontre ou en l'absence de recommandation du Comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective, il l'engage. Dans le cas contraire, le Bureau de placement applique à nouveau à l'enseignante ou l'enseignant les dispositions prévues au présent alinéa.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant visé au présent alinéa à qui le Bureau de placement offre un poste dans un autre collège et pour qui une pleine charge d'enseignement à l'automne est disponible dans son collège d'origine au même moment ne peut occuper le poste offert qu'à la session hiver. Elle ou il peut aussi voir sa mise en disponibilité annulée si le Collège peut lui appliquer la clause 5-4.06 avant le 10 décembre.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant visé au présent alinéa à qui le Bureau de placement offre un poste dans un autre collège après le début des cours dans ce collège l'accepte mais n'est pas tenu de l'occuper avant la session suivante. Pendant cette période d'attente, elle ou il conserve son lien d'emploi avec le Collège qui l'a mis en disponibilité ainsi que sa protection salariale conformément à l'alinéa l) de la présente clause. Elle ou il accepte l'affectation qu'une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité non remplacé est tenu d'accepter.

À moins qu'elle ou il ne soit déjà assuré d'une charge d'enseignement au moins égale à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités de travail dans son collège, l'enseignante ou l'enseignant non remplacé est tenu d'accepter



une charge annuelle de remplacement à temps complet dans un collège de la zone de son collège. Cependant, quand une enseignante ou un enseignant permanent inscrit sur la liste du Bureau de placement est affecté à cette charge dans un autre collège, son nom demeure sur la liste du Bureau de placement et elle ou il retourne dans son collège d'origine à la fin de l'année d'enseignement.

Sous réserve du premier (1<sup>er</sup>) paragraphe du présent alinéa, une enseignante ou un enseignant n'est jamais tenu d'accepter un poste dans un collège d'une zone différente de celle du Collège où elle ou il enseignait lors de sa première mise en disponibilité. Si l'enseignante ou l'enseignant accepte un poste dans un collège d'une autre zone, elle ou il ne peut être tenu d'accepter un poste hors de cette nouvelle zone, sous réserve du premier (1<sup>er</sup>) paragraphe du présent alinéa.

Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants mis en disponibilité bénéficient de la même priorité d'engagement, seule l'enseignante ou seul l'enseignant ayant le moins d'ancienneté est tenu d'accepter la charge annuelle de remplacement ou le poste qui lui est offert.

- G) L'enseignante ou l'enseignant remplacé selon les dispositions de la présente clause transfère, lorsqu'elle ou il passe à son nouveau collège, tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective en vigueur au Collège qui l'engage. De plus, elle ou il est considéré comme n'étant plus à l'emploi de son ancien collège à partir du moment où le délai de cinq (5) jours prévu au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de l'alinéa A) de la présente clause pour son droit de retour est expiré.
- H) Le nom de l'enseignante ou de l'enseignant qui refuse un poste ou une charge annuelle de remplacement à temps complet qui satisfait aux conditions de l'alinéa F) de la présente clause ou qui fait défaut de se conformer aux obligations qui lui sont créées conformément à l'alinéa K) de la présente clause, est rayé de la liste des enseignantes et des enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi. L'enseignant ou l'enseignante est considéré comme n'étant plus à l'emploi du Collège. Il en est de même si l'enseignante ou l'enseignant ne communique pas avec le Collège dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis prévu à l'alinéa F) de la présente clause. Cependant, le Collège tient compte des circonstances qui justifieraient le non-respect de ces délais. L'enseignante ou l'enseignant conserve toutefois son droit de grief jusqu'à l'expiration des délais prévus à la clause 9-1.03.
- I) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité pour qui ni le Collège ni le Bureau de placement n'a trouvé de poste disponible au terme de l'année d'engagement où lui a été signifiée sa mise en disponibilité conserve son lien d'emploi avec le Collège et les droits qu'elle ou il peut faire valoir aux fins d'un remplacement tant qu'elle ou il n'est pas remplacé.

Toutefois, durant l'année d'engagement qui suit celle où lui a été signifiée sa mise en disponibilité et tant qu'elle ou il n'est pas remplacé dans un poste disponible, l'enseignante ou l'enseignant reçoit un salaire égal à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire déterminé par sa scolarité et son expérience.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant n'est ni remplacé, ni affecté à une charge annuelle de remplacement à temps complet, elle ou il accepte une charge d'enseignement dans son

collège, à défaut de quoi son nom est rayé de la liste des enseignantes et des enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi et elle ou il est considéré comme n'étant plus à l'emploi du Collège. Toutefois, cette enseignante ou cet enseignant n'est pas tenu d'accepter une charge supérieure à celle qui correspond à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités.

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant qui accepte d'assumer une charge d'enseignement qui lui assure, en vertu des autres dispositions pertinentes de la convention collective, un salaire supérieur à celui qui est prévu ci-dessus, reçoit alors le salaire auquel elle ou il a droit conformément à l'article 6-1.00, au prorata de la charge individuelle qu'elle ou il assume par rapport à une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités.

L'enseignante ou l'enseignant est tenu d'accepter une charge d'enseignement constituée de cours d'été qui se terminent avant le 24 juin; dans ce cas, ces cours sont considérés comme des cours de la session d'hiver aux fins du calcul de la charge individuelle et l'enseignante ou l'enseignant est tenu de les donner jusqu'à la fin.

De plus, dans le cas où la charge d'enseignement empiète sur la période de vacances de l'enseignante ou de l'enseignant, les dispositions de la clause 6-1.08 s'appliquent.

- J) À moins que l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non remplacé n'accomplisse déjà une charge d'enseignement correspondant à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités de travail, le Collège peut lui confier, jusqu'à concurrence de la charge correspondante ci-dessus mentionnée, une ou des activités de la tâche décrite à la clause 8-4.01. La charge individuelle correspondante, pour une session donnée, est calculée de la façon prévue à l'annexe I - 1.

Avant de confier à l'enseignante ou l'enseignant visé une telle activité, excepté s'il s'agit d'une charge d'enseignement, le Collège et le Syndicat disposent de trois (3) semaines pour chercher à en venir à une entente sur un projet d'utilisation proposé soit par le Collège soit par un département et sur la date du début de l'affectation. À défaut d'accord et ce délai expiré, le Collège peut procéder à l'affectation de l'enseignante ou de l'enseignant dans le cadre des activités décrites à la clause 8-4.01. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant en est informé cinq (5) jours ouvrables avant le début de son affectation.

Toutefois, s'il faut combler une charge d'enseignement conformément au 3<sup>e</sup> paragraphe de l'alinéa I) de la présente clause après l'affectation prévue au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant est tenu de l'accepter. Dans ce cas, elle ou il occupe cette charge cinq (5) jours ouvrables après que le Collège l'ait informé de cette nouvelle affectation.

- K) L'enseignante ou l'enseignant qui a reçu un avis de mise en disponibilité depuis au moins trois (3) ans est tenu de participer à toute mesure d'employabilité soumise par le Collège et le Bureau de placement. Toutefois, la participation à telle mesure de l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité dans une discipline à site unique ou dans une discipline de la formation spécifique d'un programme en fermeture, s'applique dès sa mise en disponibilité.

#### **5-4.08**

L'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet bénéficie des dispositions suivantes à compter du 1<sup>er</sup> avril de l'année de son contrat d'engagement jusqu'au 30 avril de la deuxième (2<sup>e</sup>) année ou, pour les cas prévus à l'alinéa G) de la clause 5-4.21, de la cinquième (5<sup>e</sup>) année qui suit l'échéance de ce contrat :

- a) le nom de chaque enseignante et enseignant est transmis avant le 1<sup>er</sup> avril de son année d'engagement et inscrit au Bureau de placement. Le Bureau dresse une liste des noms de ces enseignantes et enseignants et la transmet à chacun des collèges et des syndicats;
- b) elle ou il obtient de son collègue le formulaire nécessaire pour poser sa candidature et ainsi bénéficier des priorités 25 et 26 prévues à l'alinéa A) de la clause 5-4.17;
- c) l'enseignante ou l'enseignant pose sa candidature par écrit aux postes et charges de son choix auprès des collègues visés dans les sept (7) jours qui suivent la publication d'une liste.

#### **5-4.09**

Chacun des collèges du réseau :

- a) transmet au Bureau de placement, avant le 1<sup>er</sup> avril, la liste des noms des enseignantes et enseignants non permanents à temps complet ainsi que les renseignements demandés par celui-ci;
- b) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 10 mai, la liste des noms des enseignantes et enseignants mis en disponibilité ainsi que les renseignements demandés par celui-ci;
- c) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 10 mai, la liste des postes d'enseignement disponibles à cette date pour l'année d'enseignement suivante.

La même procédure s'applique jusqu'au 30 septembre chaque fois que le Collège doit combler un poste;

- d) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 20 mai, la liste des charges annuelles de remplacement à temps complet disponibles à cette date pour l'année d'enseignement suivante.

La même procédure s'applique jusqu'au 30 septembre chaque fois que le Collège doit combler une telle charge;

- e) informe le Bureau de placement de l'acceptation d'un poste ou d'une charge annuelle de remplacement ou d'une charge à temps complet par une enseignante ou un enseignant du Collège inscrit au Bureau de placement ainsi que de l'acceptation ou du refus d'une enseignante ou d'un enseignant dont le nom lui a été transmis par le Bureau de placement;

- f) avise le Bureau de Placement de l'annulation de la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant ou de la détention par une enseignante ou un enseignant d'une charge d'enseignement au moins égale à sa protection salariale.

#### **5-4.10**

À compter du 27 juin, le Collège peut combler les postes disponibles et les charges annuelles de remplacement à temps complet pour l'année d'enseignement suivante, conformément au processus d'engagement prévu à la convention collective, sous réserve des stipulations du présent article.

Toutefois, à compter du 15 juin, le Collège ne peut combler un poste disponible ou une charge annuelle de remplacement à temps complet que si le Bureau de placement l'a informé qu'aucune enseignante ni aucun enseignant mis en disponibilité n'est disponible pour combler ce poste ou cette charge annuelle de remplacement.

Le Collège n'engage des enseignantes ou enseignants pour combler les postes disponibles et les charges annuelles de remplacement à temps complet que si ces postes ou ces charges sont inscrits au Bureau de placement.

#### **5-4.11 Bureau de placement**

Le Bureau de placement est un organisme patronal qui effectue les opérations nécessaires au remplacement des enseignantes et enseignants des cégeps conformément au présent article; notamment, il remplit les fonctions suivantes :

- a) il dresse les listes et recueille les informations nécessaires à l'application du présent article;
- b) il transmet à l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité visé de même qu'à l'enseignante ou l'enseignant remplacé à l'ordre d'enseignement secondaire qui détient un droit de retour conformément à la clause 5-4.20, les listes prévues aux sous-alinéas 1) et 2) de l'alinéa B) et à l'alinéa C) de la clause 5-4.07. Il transmet au Syndicat, à la FAC, aux collèges, à la Fédération des cégeps et au Ministère, les listes et les renseignements recueillis en vertu du présent article; de plus, il transmet le résultat de toutes les opérations de remplacement au plus tard le 15 novembre à l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité visé ainsi qu'aux organismes ci-dessus mentionnés; ce bilan contient les choix, les refus et les remplacements des enseignantes et enseignants mis en disponibilité visés;
- c) aux fins de remplacement des enseignantes et enseignants mis en disponibilité, il fait la vérification et, s'il y a lieu, la correction de l'ancienneté en s'assurant que le calcul de l'ancienneté reconnue à une enseignante ou un enseignant est conforme aux règles de la convention collective en vigueur au moment où cette ancienneté a été acquise. Il applique, le cas échéant, les dispositions de l'annexe II - 5;
- d) de plus, et aux mêmes fins, dans le cas des disciplines à spécialités multiples, il établit, à l'intérieur d'une discipline, les spécialités qu'une enseignante ou un enseignant dont le nom est inscrit sur la liste est apte à enseigner;

- e) il transmet au Comité paritaire de placement le résultat des vérifications de l'ancienneté et des corrections effectuées ainsi que les résultats de l'établissement des spécialités à l'intérieur d'une discipline. Le Comité paritaire examine ces résultats et se prononce sur ceux-ci. À défaut d'accord, la présidente ou le président rend une décision sans appel;
- f) il rend disponibles sur un site Internet les listes prévues au sous-alinéa 1) de l'alinéa B) et à l'alinéa C) de la clause 5-4.07.

#### **5-4.12 Comité paritaire de placement**

Les parties nationales forment un comité paritaire de placement composé de représentantes ou de représentants du Ministère, de la Fédération des cégeps, de la FAC, de la FEC et de la FNEEQ.

Après l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties au Comité s'entendent sur le choix de la présidente ou du président; en cas de démission ou d'incapacité d'agir de la présidente ou du président, les parties au Comité s'entendent pour lui trouver une remplaçante ou un remplaçant.

Si, au terme des quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, il y a mésentente quant au choix de la présidente ou du président, la ou le ministre du Travail procède à la nomination.

Si, au terme des trente (30) jours suivant la démission ou l'incapacité d'agir de la présidente ou du président, il y a mésentente quant au choix de sa remplaçante ou de son remplaçant, la ou le ministre du Travail procède à la nomination.

Le Comité se réunit à la demande d'une des parties au Comité.

Le Comité adopte ses propres règlements. Il obtient du Bureau de placement les renseignements qu'il juge opportuns. La ou le responsable du Bureau de placement assiste aux réunions du Comité mais n'en fait pas partie et, à ce titre, n'a pas droit de vote.

Le salaire de chaque représentante ou représentant au Comité est payé par son employeur. Chaque partie rembourse les frais de séjour et de déplacement de ses représentantes ou représentants.

Le Comité a pour mandat :

- a) de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de remplacement de personnel;
- b) de conseiller le Bureau de placement dans l'exécution de son mandat;
- c) d'effectuer les opérations qui lui sont confiées en vertu de la clause 5-4.21; dans ce cas, seules les représentantes et seuls les représentants de la FAC, du Ministère et de la Fédération des cégeps participent aux rencontres.

#### **5-4.13 Frais de déménagement**

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité qui déménage à la suite de l'application des règles énumérées à la clause 5-4.07 bénéficie des frais de déménagement prévus à l'annexe II - 3.

Le remboursement de ces frais n'est possible que si le nouveau Collège ne fait pas partie de la zone du Collège d'origine.

En cas de litige relatif aux frais de déménagement, l'enseignante ou l'enseignant dépose son grief auprès du Collège d'origine.

#### **5-4.14 Disposition particulière**

Aux fins des régimes de retraite applicables, chaque année de mise en disponibilité constitue une (1) année de service.

#### **5-4.15 Le congé de préretraite**

Dans le but d'annuler ou d'éviter une mise en disponibilité, le Collège peut accorder un congé de préretraite à l'enseignante ou à l'enseignant qui en fait la demande et qui répond à la condition suivante : être enseignante ou enseignant permanent admissible à la retraite ou à la retraite anticipée à la fin de ce congé en vertu de l'un des régimes de retraite en vigueur dans les secteurs public et parapublic.

Le congé de préretraite est un congé d'une (1) année complète avec plein salaire. Cette année de préretraite compte comme une (1) année de service pour l'un ou l'autre des régimes de retraite en vigueur dans les secteurs public et parapublic, pour autant que le régime le permette.

Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie de tous les droits et avantages prévus à la convention collective pourvu qu'ils soient compatibles avec la nature du congé.

À la fin de son congé de préretraite, l'enseignante ou l'enseignant prend sa retraite.

La présente clause est sans préjudice aux droits de l'enseignante ou de l'enseignant qui bénéficie déjà d'un droit de congé de préretraite.

#### **5-4.16**

- a) L'enseignante ou l'enseignant non permanent absent en vertu des congés relatifs aux droits parentaux peut faire valoir ses priorités d'emploi prévues à la convention collective.
- b) L'enseignante ou l'enseignant non permanent en invalidité peut faire valoir ses priorités d'emploi prévues à la convention collective.

Pendant sa période d'invalidité, ce poste ou cette charge lui est réservé jusqu'au moment où elle ou il est apte à revenir au travail.

À compter de la date de son retour au travail, les droits et avantages prévus à la convention collective lui sont alors reconnus.

- c) Pour une année donnée, l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Collège peut faire valoir sa priorité prévue à la clause 5-4.17, jusqu'à ce qu'elle ou il ait une charge complète à l'enseignement régulier. La présente clause ne peut avoir pour effet d'obliger le Collège à attribuer à une enseignante ou à un enseignant une charge individuelle qui excède cinquante-cinq (55) unités pour une session donnée.
- d) L'enseignante ou l'enseignant engagé à temps partiel qui assume de la suppléance temporaire à titre d'enseignante ou d'enseignant chargé de cours et dont la charge totale établie selon la relation

$$\frac{CI}{80} + \frac{\text{Nombre de périodes d'enseignement}}{525}$$

devient plus grande ou égale à un (1) obtient le titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet, sauf pour le salaire.

- e) Aux fins des priorités d'emploi, un contrat pour une session entière est réputé durer six (6) mois.

#### **5-4.17**

##### **A) Ordre de priorité d'engagement pour un poste**

Lorsque le Collège comble un poste d'enseignement disponible, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorité ci-dessous.

Un poste ne peut être attribué à une enseignante ou enseignant non permanent si sa candidature n'a pas déjà été recommandée par le Comité de sélection prévu à l'article 4-4.00.

Lorsque plusieurs candidates ou candidats ont, dans la même discipline, la même priorité pour le même poste, le Collège procède, sans passer par le Comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective, à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00 au regard des priorités, 8, 10, 11, 13 à 17, 19, 20, 23 à 28. Cependant, si l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Bureau de placement transmet au Collège les dossiers des candidates et candidats aux fins de sélection par le Comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective.

S'il s'agit d'un changement de discipline, les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07 s'appliquent.

L'ordre d'engagement est le suivant :

1. l'enseignante ou l'enseignant du Collège visé par l'alinéa A) ou l'alinéa I) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline;
2. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité pour qui le Collège réserve un poste en vertu des dispositions de la clause 5-4.21;

3. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité dans une discipline de la formation spécifique d'un programme en fermeture, d'un autre Collège de la même zone, d'un autre Collège du même secteur ou d'un Collège d'une autre zone, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions du sous-alinéa 1 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline;
4. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre Collège de la même zone, qui en a exprimé le choix, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions du sous-alinéa 1 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline;
5. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un Collège d'une autre zone, qui en a exprimé le choix, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions du sous-alinéa 1 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline;
6. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre Collège de la même zone, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions du sous-alinéa 1 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07,;
7. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre Collège du secteur, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions de l'alinéa E) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline;
8. l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a à son crédit au moins dix (10) années d'ancienneté pour les trois (3) années qui suivent immédiatement l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11, pour un poste dans sa discipline;
9. l'enseignante ou l'enseignant du Collège visé par l'alinéa A) ou l'alinéa I) de la clause 5-4.07, pour un poste dans une autre discipline;
10. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège pour les trois (3) années qui suivent immédiatement celle pendant laquelle elle ou il était détenteur d'un poste dans la discipline du poste, ou l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a à son crédit au moins cinq (5) années d'ancienneté, pour les trois (3) années qui suivent immédiatement l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
11. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté, pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
12. l'enseignante ou l'enseignant permanent d'une discipline où il y a une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité, pour un poste dans une autre discipline, si elle ou il pose sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.10;



13. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège pour les trois (3) années qui suivent immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement à temps complet dans la discipline du poste, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
14. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège pour un poste dans une autre discipline, jusqu'au 30 septembre suivant l'échéance de son contrat, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
15. l'enseignante ou l'enseignant remplaçant, pour un poste dans la discipline de sa charge annuelle de remplacement, si elle ou il pose sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.10;
16. la professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité du Collège ou l'employée ou l'employé de soutien mis en disponibilité du Collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté, si elle ou il a manifesté par écrit au Collège son intention d'occuper un poste dans cette discipline. Le nom de la professionnelle ou du professionnel ou de l'employée ou de l'employé de soutien est transmis au Comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective;
17. l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du Collège qui a à son crédit moins de trois (3) années d'ancienneté, tant qu'il ne s'est pas écoulé trois (3) années depuis l'échéance de son dernier contrat à titre d'enseignante ou d'enseignant dans la discipline du poste, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
18. l'enseignante ou l'enseignant permanent, pour un poste dans une autre discipline, si elle ou il pose sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.10;
19. l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel que le Collège désire assigner provisoirement à une tâche d'enseignement en vertu des dispositions relatives à l'assignation provisoire qui s'appliquent à cette autre catégorie de personnel. Le nom de l'employée ou de l'employé est transmis au Comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective;
20. l'enseignante ou l'enseignant permanent en congé pour charge publique, au terme de son mandat, dans son collège, si elle ou il pose sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.10;
21. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre Collège de la même zone, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07, pour un poste dans une autre discipline;
22. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un Collège d'une autre zone, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07, pour un poste dans une autre discipline;

23. l'enseignante ou l'enseignant de l'ordre d'enseignement secondaire mis en disponibilité d'une commission scolaire, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions de la clause 5-4.20;
24. la ou le cadre qui a déjà été enseignante ou enseignant permanent au Collège, pour chacune des trois (3) années qui suivent l'année de sa nomination à une fonction de cadre, si elle ou il pose sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.10;
25. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet d'un autre collège, tant que son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement, pour un poste dans la discipline de son contrat à temps complet, si elle ou il pose sa candidature dans les délais prévus à la convention collective sur le formulaire prévu à l'annexe II - 4;
26. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet d'un autre collège, tant que son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement, pour un poste dans une autre discipline, si elle ou il pose sa candidature dans les délais prévus à la convention collective sur le formulaire prévu à l'annexe II - 4;
27. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité qui a refusé un poste pour l'année suivant la date de son refus conformément à l'alinéa H) de la clause 5-4.07;
28. l'enseignante ou l'enseignant non permanent en congé pour charge publique, au terme de son mandat, dans son collège, si elle ou il pose sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.10.

Aux priorités 8, 10,11, 13 et 17 le délai de trois (3) années est prolongé à cinq (5) années pour les cas prévus à l'alinéa G) de la clause 5-4.21.

### **B) Ordre de priorité d'engagement pour une autre charge**

Lorsque le Collège comble une charge d'enseignement autre qu'un poste, à l'enseignement régulier, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorité ci-dessous.

Une telle charge d'enseignement ne peut être attribuée à une enseignante ou à un enseignant non permanent si sa candidature n'a pas déjà été recommandée par le Comité de sélection prévu à l'article 4-4.00.

Lorsque plusieurs candidates ou candidats ont, dans la même discipline, la même priorité pour la même charge d'enseignement, le Collège procède sans passer par le Comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective, à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00 au regard des priorités 3 (2<sup>e</sup> partie) à 5 et 7 à 9. Cependant si l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Collège transmet les dossiers des candidates et candidats aux fins de sélection par le Comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective.

S'il s'agit d'un changement de discipline, les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07 s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

L'ordre d'engagement est le suivant :

1. l'enseignante ou l'enseignant du Collège visé par l'alinéa I) de la clause 5-4.07, pour une charge dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;
2. l'enseignante ou l'enseignant du Collège visé par l'alinéa I) de la clause 5-4.07, pour une charge dans une autre discipline;
3. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège de la même zone dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, ou l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a à son crédit au moins dix (10) années d'ancienneté, pour les trois (3) années qui suivent immédiatement l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11, pour une charge dans sa discipline;
4. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté, pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
5. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège pour les trois (3) années qui suivent immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement à temps complet dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
6. l'enseignante ou l'enseignant permanent d'une discipline où il y a une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité pour une charge dans une autre discipline, si elle ou il pose sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.10;
7. l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du Collège qui a à son crédit moins de trois (3) années d'ancienneté, tant qu'il ne s'est pas écoulé trois (3) années depuis l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
8. l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel que le Collège désire assigner provisoirement à une tâche d'enseignement en vertu des dispositions relatives à l'assignation provisoire applicables à cette autre catégorie de personnel. Le nom de l'employée ou de l'employé est transmis au Comité de sélection, ou ce qui en tient lieu, prévu à la convention collective;
9. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège pour une charge dans une autre discipline, pour l'année d'enseignement suivant l'échéance de son contrat, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11.

Aux priorités 3 (2<sup>e</sup> partie) à 5 et 7, le délai de trois (3) années est prolongé à cinq (5) années pour les cas prévus à l'alinéa G) de la clause 5-4.21.

Une enseignante ou un enseignant visé par le sous-alinéa 2 ou 6 de l'alinéa B) de la présente clause n'est pas réputé avoir enseigné dans la nouvelle discipline.

#### **5-4.18**

Aux fins d'application du présent article, dans la mesure où le nombre d'enseignantes et d'enseignants attribué à une discipline le permet, le Collège évite, dans tous les cas où c'est possible, de scinder des charges d'enseignement complètes.

#### **5-4.19**

La professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité ou l'employée ou l'employé de soutien mis en disponibilité engagé dans un poste d'enseignement devient enseignante ou enseignant permanent. Elle ou il conserve son crédit de jours de maladie non convertibles en espèces. Son salaire est déterminé conformément à l'article 6-1.00.

#### **5-4.20 Remplacement intrasectoriel**

Le Bureau de placement fait parvenir, le deuxième (2<sup>e</sup>) lundi d'août, la liste des postes disponibles à l'enseignement régulier (formation générale, formation professionnelle) de l'ordre d'enseignement secondaire à chaque enseignante et enseignant mis en disponibilité.

Elle ou il peut postuler un poste disponible, dans un établissement de l'ordre d'enseignement secondaire, si le poste correspond à la discipline de son contrat ou à une autre discipline, si elle ou il répond aux exigences normalement requises.

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité dont la candidature est retenue par la Commission scolaire se voit offrir le poste par le Bureau de placement.

L'enseignante ou l'enseignant ainsi remplacé n'est plus mis en disponibilité et est réputé n'être plus à l'emploi de son ancien collègue à compter de la signature de son nouveau contrat à la Commission scolaire;

- cette enseignante ou cet enseignant ainsi remplacé bénéficie d'un droit de retour dans le réseau des cégeps pour une période de deux (2) années; à cette fin, l'enseignante ou l'enseignant est considéré comme si elle ou il était mis en disponibilité dans son collège d'origine;
- l'enseignante ou l'enseignant qui exerce son droit de retour dans un poste du réseau des cégeps occupe ce poste au début de la session suivante.

L'enseignante ou l'enseignant remplacé suivant les dispositions de la présente clause transporte tous ses droits, particulièrement sa permanence, chez son nouvel employeur dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective qui est en vigueur.

L'enseignante ou l'enseignant choisi pour un poste au-delà de la zone de cinquante (50) kilomètres bénéficie de frais de déménagement prévus à l'annexe II - 3; ceux-ci sont assumés par le Collège.

L'enseignante ou l'enseignant choisi, occupant une charge d'enseignement à la session d'automne, peut, à son choix, être transféré immédiatement ou à la session suivante à l'établissement de l'ordre d'enseignement secondaire.

L'enseignante ou l'enseignant choisi, dont le dossier ne contient pas les crédits nécessaires à la reconnaissance de l'autorisation légale d'enseigner, dispose d'une période maximale de douze (12) mois de recyclage afin d'obtenir l'autorisation légale d'enseigner;

- durant cette période, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un programme de recyclage reçoit un plein salaire et bénéficie de tous les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

Ce programme de recyclage est d'au plus trente (30) crédits.

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'une commission scolaire bénéficie de la priorité prévue pour elle ou lui à la clause 5-4.17. Dans ce cas, les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07 s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

#### **5-4.21 Recyclage vers poste réservé**

- A) Le programme de recyclage prévu à la présente clause s'adresse à une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité.

Ce programme est aussi accessible à une enseignante ou un enseignant permanent qui échange son statut avec l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ayant le plus d'ancienneté, sous réserve des dispositions du dernier paragraphe de l'alinéa F) de la clause 5-4.07.

Cette substitution prend effet à l'octroi du recyclage.

- B) Le recyclage d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité doit lui permettre d'acquérir la compétence requise pour enseigner dans une autre discipline que celle pour laquelle elle ou il a été engagé ou qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité.
- C) Sous réserve d'une décision ministérielle à l'effet d'augmenter le nombre de recyclages, le nombre total d'enseignantes et d'enseignants en recyclage en vertu des clauses 5-4.21 et 5-4.22 pour l'ensemble des collèges où le Syndicat des enseignantes et enseignants est affilié à la FAC une année donnée, ne peut excéder sept virgule cinq (7,5) pour l'année d'enseignement 2000-2001 et les suivantes. Aux fins de l'application de la présente clause, chaque enseignante ou chaque enseignant dont le recyclage a débuté est comptabilisé pour une valeur de zéro virgule cinquante (0,50) ETC par session.

Les ressources du quantum de base de sept virgule cinq (7,5), non utilisées une année donnée, sont transférées à l'année suivante et s'ajoutent aux ressources prévues au paragraphe précédent.

- D) L'enseignante ou l'enseignant qui désire bénéficier d'un recyclage conformément à la présente clause soumet par écrit à son collègue un projet à cet effet. Ce projet comprend les objectifs particuliers poursuivis tant pour l'ensemble du projet que pour chacune des années, en plus d'indiquer clairement la durée du projet.

Le Collège soumet, pour consultation, au Comité de sélection visé par la discipline où un poste sera réservé, le projet de recyclage présenté par une enseignante ou un enseignant pour qui il envisage de réserver un poste. Cependant, le Collège peut aussi recommander un projet quand il estime que l'enseignante ou l'enseignant sera apte à occuper le poste à la suite de son recyclage, même à l'encontre ou en l'absence d'une recommandation du Comité de sélection.

Au plus tard le 15 mai, le Collège transmet au Comité paritaire de placement les projets dont il recommande l'acceptation, accompagnés des pièces justificatives exigées par le Comité paritaire de placement.

Le Comité paritaire de placement donne une réponse au Collège au plus tard le 15 juin.

À compter du 15 juin, le Collège réserve un poste pour une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité après avoir reçu du Comité paritaire de placement la réponse à l'effet que le recyclage est accordé à l'enseignante ou à l'enseignant visé.

Lorsque le Collège réserve un poste pour une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité admissible à un recyclage prévu à la présente clause, ce poste est alors soustrait de l'application de l'alinéa A) de la clause 5-4.17 et ne figure pas sur les listes du Bureau de placement.

Pendant la durée du recyclage, le poste ainsi réservé est considéré comme une charge annuelle de remplacement ou, dans le cas d'un recyclage d'une session, comme une pleine charge session.

La poursuite d'un recyclage est conditionnelle à la réussite de l'année précédente.

Le Collège contrôle le succès du recyclage sur la base des objectifs particuliers semestriels ou annuels identifiés au projet.

- E) Lorsque le recyclage est réussi, la discipline du poste réservé s'ajoute au contrat de l'enseignante ou de l'enseignant aux fins d'application de la convention collective et le poste réservé lui est alors octroyé.

Dans le cas d'une absence en raison d'invalidité, de maternité ou de prolongation du congé de maternité ou de paternité, de congé pour adoption ou de prolongation du congé pour

adoption, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre temporairement son recyclage pour la durée de l'absence sans dépasser toutefois une période maximale de deux (2) ans.

Lorsque le recyclage n'est pas réussi ou est interrompu pour des raisons autres que celles prévues au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant ayant obtenu un recyclage demeure mis en disponibilité tant et aussi longtemps que le nombre de postes ou de charges à temps complet ne permet pas l'annulation de sa mise en disponibilité.

Si l'enseignante ou l'enseignant ne peut reprendre son recyclage après la période maximale de deux (2) ans, le recyclage prend fin et l'enseignante ou l'enseignant ayant obtenu un recyclage demeure mis en disponibilité tant et aussi longtemps que le nombre de postes ou de charges à temps complet ne permet pas l'annulation de sa mise en disponibilité.

Si le recyclage est interrompu en cours d'année, l'enseignante ou l'enseignant réputé remplaçant occupe le poste réservé jusqu'à la fin de l'année d'engagement en cours et conserve son statut. Dans le cas d'interruption d'un recyclage d'une durée d'une session, l'enseignante ou l'enseignant engagé par contrat pour assumer la pleine charge session occupe la charge jusqu'à la fin de son contrat et bénéficie des droits et avantages que procure une charge de zéro virgule cinq (0,5) ETC.

- F) Pendant la durée de son recyclage, l'enseignante ou l'enseignant reçoit un plein salaire annuel et bénéficie des droits et avantages que procure une année d'enseignement.

Pour la durée de son recyclage, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité bénéficiant d'un recyclage n'est pas soumis à l'application de la procédure de remplacement.

Sauf entente entre les parties dans le cadre du perfectionnement, les frais relatifs au recyclage sont à la charge de l'enseignante ou de l'enseignant.

La durée du recyclage peut être d'une (1) à six (6) sessions.

- G) Dans un collège où un poste a été réservé, les enseignantes et enseignants non permanents de la discipline de l'enseignante ou de l'enseignant qui a obtenu un recyclage ou de la discipline où un poste est réservé, voient la période de détention de leur priorité d'emploi passer de trois (3) à cinq (5) années.
- H) Sous réserve de la clause 5-4.22, le Comité paritaire de placement procède à l'attribution des recyclages selon l'ordre suivant :
1. les demandes de recyclage d'une durée d'une (1) session ou d'un (1) an;
  2. les demandes de recyclage d'une durée de trois (3) sessions ou de deux (2) ans;
  3. les demandes de recyclage d'une durée de cinq (5) sessions ou de trois (3) ans.

- I) Sous réserve de la clause 5-4.22, dans le cas où le Comité paritaire de placement doit choisir entre les projets visés aux sous-alinéas 1, 2 ou 3 de l'alinéa précédent, il procède selon l'ordre suivant :
1. le projet de l'enseignante qui s'oriente vers une discipline où les femmes sont sous-représentées et dont la demande est recommandée par le Collège dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité;
  2. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité en raison d'une fermeture, d'une suspension ou d'un changement de programme dans son collège;
  3. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité depuis deux (2) ans ou plus;
  4. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité provenant d'une discipline où le nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité est élevé.
- J) Le Comité paritaire de placement établit annuellement les règles administratives relatives au recyclage.

**5-4.22 Recyclage**

Le projet de recyclage de l'enseignante ou de l'enseignant visé par l'alinéa K) de la clause 5-4.07 est accordé en priorité par le Comité paritaire.

Les ressources prévues à l'alinéa C) de la clause 5-4.21 sont utilisées aux fins de ce recyclage.



## **Article 5-5.00 - Régimes d'assurances**

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **5-5.01**

Les régimes d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévus au présent article entre en vigueur à la signature de la convention collective, sous réserve de stipulations à l'effet contraire.

### **SECTION I - ASSURANCE-TRAITEMENT**

#### **5-5.02**

Est admissible au régime d'assurance-traitement, à compter de la date d'entrée en vigueur du régime jusqu'à la prise de sa retraite :

- a) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet et l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel;
- b) l'enseignante ou l'enseignant en disponibilité et non remplacé.

L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours n'a droit à aucune prestation en cas d'invalidité.

#### **5-5.03**

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignante ou l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue offert par le Collège et comportant une rémunération similaire.

L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'une hospitalisation pour intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet de la ou du médecin, liée au planning familial.

#### **5-5.04**

Une enseignante ou un enseignant qui reçoit des prestations d'assurance-traitement peut, par entente avec le Collège, assumer en guise de réadaptation une charge partielle d'enseignement pour une période donnée.

Cette période de réadaptation ne peut prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour une même invalidité.

Au cours de cette période de réadaptation, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le salaire brut pour le travail effectué ainsi que les prestations d'assurance-traitement calculées au prorata du temps non travaillé. Elle ou il est réputé en invalidité totale pendant cette période.

### **5-5.05**

Une période d'invalidité est une période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cinq (5) jours<sup>1</sup> de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'établisse à la satisfaction du Collège ou de sa représentante ou son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

### **5-5.06**

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure volontairement causée par l'enseignante elle-même ou par l'enseignant lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes la période d'invalidité pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa désintoxication.

### **5-5.07**

Sous réserve des dispositions des présentes, une enseignante ou un enseignant a droit pour une période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :

- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement;
- 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-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.

Cependant, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, cette prestation est portée à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement en utilisant le solde des congés de maladie convertibles en espèces à son crédit. Le solde de ces congés de maladie convertibles en espèces et du montant afférent est alors débité du coût réel de ce complément sauf si ce solde faisait l'objet d'une disposition qui en assurait l'utilisation ou le remboursement au cours en vigueur au moment de cette utilisation ou de ce remboursement. Dans ce dernier cas, le Collège prélève zéro virgule mille huit cent

---

<sup>1</sup> Lire «quinze (15) jours» au lieu de «cinq (5) jours» si la période continue d'invalidité qui précède le retour au travail est supérieure à trois (3) mois de travail.

trente-trois (0,1833) jour sur le solde des congés de maladie convertibles en espèces par journée de prestation ainsi complétée;

- d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines : à l'utilisation des jours accumulés de congés de maladie à moins que l'enseignante ou l'enseignant ne soit couvert par un régime complémentaire et collectif d'assurance invalidité de longue durée.

#### **5-5.08**

Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 5-5.07, est le salaire qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail sous réserve de la progression salariale résultant de l'année d'expérience additionnelle prévue à l'alinéa e) de la clause 6-2.01. Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, le salaire servant de base est celui qu'elle ou il recevrait pour accomplir la charge qu'elle ou il effectuait au moment du début de l'invalidité. Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité, aux fins du calcul de la prestation prévu à la clause 5-5.07, est celui qu'elle ou il recevrait conformément à la clause 5-4.07.

#### **5-5.09**

Tant que les prestations demeurent payables, y compris pendant le délai de carence, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant invalide continue de participer à son régime de retraite, selon les règles de ce régime et de bénéficier des régimes d'assurance auxquels elle ou il participe. Toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 5-5.07, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perte de ses droits. Sous réserve des dispositions prévues à la convention collective, le paiement des prestations ne confère pas à la prestataire ou au prestataire le statut d'enseignante ou d'enseignant et n'ajoute pas à ses droits, notamment en ce qui a trait à l'accumulation des jours de congés de maladie.

#### **5-5.10**

Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec, la prestation payable par le Collège est établie de la façon suivante :

le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 5-5.07 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, Régime de rentes du Québec, assurance-emploi; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la Société de l'assurance automobile du Québec; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

### 5-5.11

Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) l'enseignante ou l'enseignant reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du salaire net qu'elle ou il recevait à la date de l'accident. L'enseignante ou l'enseignant est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) décrète l'incapacité permanente;
- b) malgré l'alinéa précédent, si la décision de la CSST est rendue avant la fin des périodes prévues aux alinéas b) et c) de la clause 5-5.07, la prestation versée par le Collège pour le solde des cent quatre (104) semaines qui restent à courir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de l'alinéa b) ou c) de la clause 5-5.07, selon le cas;
- c) tant et aussi longtemps qu'une enseignante ou un enseignant a droit à des prestations en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et jusqu'à ce que la CSST décrète une incapacité permanente, totale ou partielle, l'enseignante ou l'enseignant a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :

le Collège détermine la prestation nette en déduisant de son salaire net le montant de la prestation de la CSST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable duquel le Collège effectue les déductions et prélève les contributions et cotisations requises par la loi ou la convention collective. Le Collège verse alors à l'enseignante ou l'enseignant ce nouveau traitement ainsi que la prestation de la CSST. En contrepartie, les prestations versées par la CSST pour cette période sont acquises au Collège et l'enseignante ou l'enseignant signe, s'il y a lieu, les formulaires requis;

- d) pendant la période où les prestations sont versées conformément à l'alinéa b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime de rentes du Québec, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;
- e) la caisse de congés de maladie de l'enseignante ou de l'enseignant n'est pas affectée par cette absence et l'enseignante ou l'enseignant est considéré comme recevant des prestations d'assurance-traitement.

Aux fins de l'application des alinéas a) et c) de la présente clause, le salaire net correspond au traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au Régime de rentes du Québec, au Régime d'assurance-emploi et au régime de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations au régime d'assurance et de la cotisation syndicale.

#### **5-5.12**

Le paiement d'une prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'enseignante ou l'enseignant prend sa retraite.

#### **5-5.13**

Le montant de la prestation se calcule selon les pourcentages prévus, à raison de un deux cent soixantième (1/260<sup>e</sup>) du traitement pour chaque jour ouvrable de la semaine régulière de travail.

#### **5-5.14**

La prestation d'assurance-traitement est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out. Cependant, une période d'invalidité commençant pendant une grève ou un lock-out ne donne droit à une prestation qu'à compter de la fin de la grève ou du lock-out.

#### **5-5.15**

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de congé de maladie qu'à celui d'assurance-traitement, est effectué directement par le Collège, sur présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-5.16.

Toutefois, aucune prestation n'est payable par le Collège tant que l'enseignante ou l'enseignant ne lui fournit pas tous les renseignements nécessaires ou, le cas échéant, l'autorisation écrite pour que le Collège les obtienne de qui de droit, de même, le Collège n'est pas tenu de verser des prestations lorsque l'enseignante ou l'enseignant néglige d'entamer les démarches nécessaires en vue de l'obtention de prestations payables par un organisme gouvernemental en vertu d'une loi.

Enfin, lorsque la prestation prévue par une loi est accordée rétroactivement, l'enseignante ou l'enseignant rembourse au Collège le montant visé.

#### **5-5.16**

En tout temps, le Collège peut exiger de la part de l'enseignante ou de l'enseignant absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si l'enseignante ou l'enseignant est absent durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner l'enseignante ou l'enseignant relativement à toute absence : le coût de l'examen ainsi que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail sont à la charge du Collège.

À son retour au travail, le Collège peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail : le coût de l'examen ainsi que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail sont à la charge du Collège.

Lorsque l'avis de la ou du médecin choisi par le Collège est contraire à celui de la ou du médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant, les deux (2) médecins s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième (3<sup>e</sup>) médecin dont la décision est sans appel : le coût de l'examen ainsi que les

frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail sont à la charge du Collège.

Le Collège traite les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

#### **5-5.17**

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief et d'arbitrage.

#### **5-5.18**

Le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, le Collège crédite à chaque enseignante et à chaque enseignant à temps complet à son emploi et couvert par le présent article sept (7) jours de congé de maladie. Ces jours de congé de maladie sont non cumulatifs et non convertibles en espèces.

Cependant, dans le cas d'une première (1<sup>re</sup>) année de service d'une enseignante ou d'un enseignant, sauf dans le cas de celle ou celui qui est replacé dans le cadre de la sécurité d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congé de maladie non convertibles en espèces.

L'enseignante ou l'enseignant qui a treize (13) jours ou moins de congé de maladie à son crédit au 30 juin ajoute, à cette date, le solde non utilisé de ses jours de congé de maladie non convertibles en espèces de l'année en cours à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

#### **5-5.19**

Si une enseignante ou un enseignant devient couvert par le présent article au cours d'une année d'enseignement, le nombre de jours crédités selon le premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la clause 5-5.18 pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si une enseignante ou un enseignant quitte son emploi au cours d'une année d'enseignement ou si elle ou il n'est pas en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon le premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la clause 5-5.18 est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Aux fins d'application de la présente clause, le congé de maternité prévu à la clause 5-6.06 et les congés prévus aux clauses 5-6.09 et 5-6.27 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

#### **5-5.20**

Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de son équivalent temps complet calculé selon la clause 8-5.09.

Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité, le nombre de jours crédités est réduit au prorata du salaire qu'elle ou il reçoit par rapport au salaire qu'elle ou il recevrait si elle ou il assumait une charge complète.

### **5-5.21**

Les invalidités pour lesquelles une prestation est versée à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle une enseignante ou un enseignant a droit soit à la prestation prévue à la convention collective 2000-2002, soit à la prestation prévue à l'alinéa b) de la clause 5-5.07 de la présente convention collective, déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles l'enseignante ou l'enseignant peut avoir droit selon les dispositions de cette clause. L'enseignante ou l'enseignant invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'elle ou il débute une nouvelle période d'invalidité.

### **5-5.22**

Les stipulations de la convention collective 2000-2002 concernant la conversion en espèces de la caisse de crédit de l'enseignante ou de l'enseignant sont maintenues et le remboursement s'effectue comme suit :

- a) en un seul versement lors de sa retraite ou de son décès;
- b) en trois (3) versements annuels égaux et consécutifs lors de sa démission ou de son renvoi;
- c) au moment de la prise de sa retraite, au moyen d'un congé basé sur le solde, en nombre de jours, de la réserve accumulée. Ce congé ne dépasse pas six (6) mois.

La valeur des jours convertibles en espèces au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives à son régime de retraite ou pour compléter les prestations d'assurance-traitement selon l'alinéa c) de la clause 5-5.07. Les jours au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 30 juin 1973 peuvent également être utilisés pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation, notamment en cas de congé parental.

### **5-5.23**

Les jours de congé de maladie au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant le jour précédant l'entrée en vigueur de la convention collective demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé, aux fins du présent article. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

- a) les jours crédités en vertu du premier paragraphe de la clause 5-5.18 de la convention collective;
- b) après épuisement des jours mentionnés en a), les autres jours convertibles en espèces au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant sauf pour les jours transportés en vertu du protocole SPEQ;
- c) après épuisement des jours mentionnés en a) et en b), les jours non convertibles en espèces au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant;

- d) les jours transportés en vertu du protocole SPEQ.

## **SECTION II - COMITÉ DES ASSURANCES**

### **5-5.24**

Les parties nationales forment un (1) comité des assurances de quatre (4) personnes responsables de l'établissement et de l'application des régimes d'assurances à l'exclusion de l'assurance-traitement. Le Comité, formé de trois personnes désignées par la FAC et d'une personne désignée par le CPNC, se met à l'œuvre dès sa formation.

### **5-5.25**

Les membres du Comité peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire ni de droits pour exécuter le mandat prévu au présent article. Elles ou ils n'ont cependant droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre mais leur employeur leur verse néanmoins leur salaire habituel.

### **5-5.26**

Le coût des régimes mis en place par la Fédération autonome du collégial, à l'exclusion de l'assurance-traitement, est entièrement à la charge des participantes et des participants. Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises.

Ce ou ces régimes font l'objet d'une facturation unique provenant d'un assureur seul ou d'un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

### **5-5.27**

Le ou les contrats sont émis au nom de la Fédération autonome du collégial et comportent entre autres les dispositions suivantes :

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, le cas échéant, ni le tarif selon lequel les primes sont calculées ne sont majorés plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois;
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurées et aux assurés est remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif applicable à la participante ou au participant au premier (1<sup>er</sup>) jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1<sup>er</sup>) jour de laquelle l'enseignante ou l'enseignant n'est pas une participante ou un participant; cependant, la prime totale est payable pour une période au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant cesse d'être une participante ou un participant.



### **SECTION III – RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE**

#### **5-5.28**

Est admissible au régime de base d'assurance-maladie, à compter de la date d'entrée en vigueur du régime jusqu'à la prise de sa retraite :

- a) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet et l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel;
- b) l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non remplacé.

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé sans salaire à temps complet ou à temps partiel, participant au PVRTT ou au Programme de retraite progressive doit maintenir sa participation selon les modalités prévues dans les contrats cadres.

Les enseignantes ou les enseignants chargés de cours ne sont pas admissibles au régime de base d'assurance-maladie.

#### **5-5.29**

Aux fins des présentes les définitions de conjoint, de conjointe et d'enfant à charge sont celles prévues dans les contrats cadres.

#### **5-5.30**

Le régime de base d'assurance-maladie couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le Comité :

- les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou par une ou un médecin dûment autorisé sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste;
- la chambre semi-privée de l'hôpital;
- le transport en ambulance;
- les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que l'enseignante ou l'enseignant assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation;
- les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

#### **5-5.31**

La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire. Toutefois, une enseignante ou un enseignant peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'elle ou il établisse qu'elle-même ou lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

Une enseignante ou un enseignant âgé de 65 ans ou plus qui maintient sa participation au régime d'assurance-médicaments de la RAMQ demeure couvert par le régime de base d'assurance-maladie obligatoire pour les bénéficiaires non couverts par la RAMQ, selon les modalités prévues au contrat.

#### **5-5.32**

Une enseignante ou un enseignant qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

- a) elle ou il doit établir à la satisfaction de l'assureur :
  - qu'antérieurement, elle ou il était assuré en vertu du présent régime de base d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
  - qu'il est devenu impossible qu'elle ou il continue à être assuré;
  - qu'elle ou il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
- b) sous réserve de l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier (1<sup>er</sup>) jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime de base d'assurance-maladie, 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.

### **SECTION IV - RÉGIME COMPLÉMENTAIRE D'ASSURANCE-TRAITEMENT**

#### **5-5.33**

Le régime complémentaire d'assurance-traitement prévoit, selon les modalités inscrites au contrat, le versement d'une rente mensuelle, après l'expiration du délai de cent quatre (104) semaines couvert par l'assurance-traitement conformément à la clause 5-5.07, à l'enseignante ou l'enseignant invalide.

Les enseignantes et les enseignants, incluant celles et ceux mis en disponibilité ou en congé, ont accès à ce régime selon les modalités prévues au contrat.

## **SECTION V - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE**

### **5-5.34**

Les enseignantes et les enseignants peuvent bénéficier de régimes d'assurance-vie pour eux-mêmes, leur conjoint ou leurs enfants à charge selon les modalités prévues au contrat.

## **Article 5-6.00 - Droits parentaux**

### **SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **5-6.01**

Les indemnités de congé de maternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'applique pas.

Les indemnités pour le congé de maternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où l'enseignante ou l'enseignant reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations d'assurance parentale ou des prestations d'assurance-emploi.

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjointe ou conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-6.06 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-6.27.

Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer après le premier (1<sup>er</sup>) janvier 2006 à l'enseignante ou à l'enseignant qui, le 31 décembre 2005, bénéficie du régime d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.

#### **5-6.02**

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

#### **5-6.03**

A) Le Collège ne rembourse pas à l'enseignante ou à l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité Sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

De même, le Collège ne rembourse pas à l'enseignante ou à l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par Ressources humaines et développement social (RHDS) selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, (L.C., 1996, c. 23), lorsque le revenu de l'enseignante ou de l'enseignant excède une fois et quart (1 ¼) le maximum assurable.

B) Le traitement hebdomadaire de base<sup>1</sup>, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du RQAP ou du RAE.

---

<sup>1</sup> L'expression «traitement hebdomadaire de base» signifie le traitement habituel de l'enseignante ou de l'enseignant incluant le supplément habituel de traitement pour (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que les primes de responsabilité, à l'exclusion des autres primes, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

**5-6.04**

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article n'accorde pas à l'enseignante ou l'enseignant un avantage, pécuniaire ou non, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

**5-6.05**

Aux fins d'application du présent article exclusivement, l'expression «enseignante à temps partiel» ou «enseignant à temps partiel» comprend également l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours pour la durée de son contrat.

## **SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ**

### **5-6.06**

L'enseignante enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 5-6.10, doivent être consécutives.

L'enseignante enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-6.10, doivent être consécutives.

L'enseignante enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-6.10 doivent être consécutives.

L'enseignante dont la grossesse débute alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement, total, à demi-temps ou partiel, prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-6.12, 5-6.13 et 5-6.15, selon le cas.

L'enseignant ou l'enseignante dont la conjointe décède se voit transférer la partie résiduelle du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui s'y rattachent.

### **5-6.07**

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

### **5-6.08 Répartition du congé de maternité**

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

Pour l'enseignante non admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement.

### **5-6.08**

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante donne un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date de son départ. Ce préavis est accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue de la naissance.

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

### **5-6.09 Prolongation du congé de maternité**

Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une prolongation du 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.

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

Durant ces prolongations, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, l'enseignante est visée par la clause 5-6.55 pour les six (6) premières semaines et par la clause 5-6.56 par la suite.

### **5-6.10 Suspension et fractionnement du congé de maternité**

#### **A) Suspension du congé**

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

Le congé est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

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

#### **B) Fractionnement du congé**

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

1. si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation.
2. si l'enseignante s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines.
3. si l'enseignante s'absente pour une situation visée à l'article 79.8<sup>(1)</sup> de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du

---

<sup>(1)</sup> Absences et congés pour raisons familiales ou parentales.

congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.56.

### **5-6.11**

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné conformément à la clause 5-6.10, le Collège verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-6.12, 5-6.13 et 5-6.15.

## **SECTION II - A) : CAS ADMISSIBLE AU RQAP**

### **5-6.12**

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>(2)</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)<sup>(3)</sup> de son traitement hebdomadaire de base et 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 du RQAP qu'une enseignante a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Cependant, lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa 3) de la clause 5-6.19, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par l'employeur et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'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 payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

---

<sup>(2)</sup> L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>(3)</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au régime québécois d'assurance parentale, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.



## **SECTION II - B) : CAS ADMISSIBLE AU RAE**

### **5-6.13**

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>(1)</sup> qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir :

- 1) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)<sup>(2)</sup> de son traitement hebdomadaire de base;
- 2) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa 1), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une enseignante a droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables conformément au RAE.

Cependant, lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un (1) employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège et le pourcentage des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'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 que lui verse RHDS.

De plus, si RHDS réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié des prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDS, l'indemnité prévue au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de l'alinéa 2) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié des prestations d'assurance-emploi;

### **5-6.14**

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

---

<sup>(1)</sup> L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>(2)</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'enseignante bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

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

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu au paragraphe précédent produit cette lettre à la demande de l'enseignante.

Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement n'excède pas quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par son collègue ou, le cas échéant, par ses employeurs.

## **SECTION II - C) CAS NON ADMISSIBLE AU RQAP OU AU RAE**

### **5-6.15**

L'enseignante non admissible au bénéfice des prestations du RQAP ou du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-6.12 et 5-6.13. Toutefois, l'enseignante à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

De même, l'enseignante à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP ou d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si l'enseignante à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base.

### **5-6.16**

Dans un cas prévu aux clauses 5-6.12, 5-6.13 et 5-6.15 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée pour la période des vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée;
- b) l'indemnité due est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier (1<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante admissible, au RQAP ou au RAE, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, ainsi que les renseignements fournis au Collège par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale ou par RHDS au moyen d'un relevé officiel;

- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement (annexe V - 8), 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 visé à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-6.12, 5-6.13 et 5-6.15 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'enseignante a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent alinéa;

- d) le traitement hebdomadaire de base de l'enseignante à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'enseignante a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement habituel, le traitement hebdomadaire de base durant son congé de maternité est le traitement de base qui a servi à établir le montant des prestations.

Par ailleurs, une période pendant laquelle l'enseignante en congé spécial prévu à la clause 5-6.18 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'enseignante à temps partiel comprend la date de modification des taux et des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable;

- e) le Collège cesse de verser l'indemnité à la fin du contrat de l'enseignante non permanente. Par la suite, si cette enseignante est rengagée à la suite de l'exercice d'une priorité d'emploi, le Collège reprend le versement de l'indemnité dès le début du nouveau contrat. Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante a reçu l'indemnité et les semaines de non-emploi sont déduites du nombre de semaines prévu aux clauses 5-6.12, 5-6.13 ou 5-6.15, selon le cas, et l'indemnité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir conformément aux clauses 5-6.12, 5-6.13 ou 5-6.15. Aux fins du présent alinéa, la durée du contrat inclut la période de vacances;
- f) lorsque l'accouchement ou le début du congé de maternité se situe entre deux (2) contrats, à l'intérieur d'une même session ou entre deux (2) sessions consécutives, l'indemnité de congé de maternité est versée à compter de la date du début du deuxième (2<sup>e</sup>) contrat de l'enseignante. Dans ce cas, les semaines comprises dans la période de non-emploi sont déduites du nombre de semaines prévu à la clause 5-6.12, 5-6.13 ou 5-6.15, selon le cas. L'indemnité de congé de maternité est versée pour le nombre de semaines qui reste à couvrir conformément aux clauses 5-6.12, 5-6.13 ou 5-6.15.

### **5-6.17**

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-6.06. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Collège, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

### **5-6.18**

Le Collège fait parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignante à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-6.39.

L'enseignante qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignante qui ne s'est pas présentée au travail est considérée n'être plus à l'emploi du Collège.

## **SECTION III - Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement**

### **5-6.19 Affectation provisoire et congé spécial**

L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à une autre charge dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent un risque de maladie infectieuse ou un danger physique pour elle ou pour l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent un danger pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

L'enseignante présente dans le meilleur délai un certificat médical à cet effet.

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

L'enseignante ainsi affectée à une autre charge conserve les droits et les privilèges rattachés à sa charge.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute aussitôt. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et n'y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement et, pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période d'allaitement. Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, et dont le congé

spécial a débuté le ou après le premier (1<sup>er</sup>) janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le Collège verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements prévisibles. Si la CSST verse l'indemnité prévue, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie correspondant au paiement, jusqu'à l'extinction de la dette, à moins d'entente contraire entre l'enseignante et le Collège. Toutefois lorsque l'enseignante exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles (CLP), le remboursement n'est exigible qu'une fois rendue la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la CLP.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de l'enseignante, le Collège étudie la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de l'enseignante affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

### **Autres congés spéciaux**

#### **5-6.20**

L'enseignante a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour une visite reliée à la grossesse, effectuée chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestée par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Dans ce cas, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial avec traitement, d'un maximum de quatre (4) jours, qui peut être pris par demi-journée.

#### **5-6.21**

Durant un congé spécial octroyé en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.55, si elle y a normalement droit, et à la clause 5-6.54.

L'enseignante visée à la clause 5-6.20 peut également se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement. Dans le cas de l'alinéa c) de la clause 5-6.20, l'enseignante épuise d'abord les quatre (4) jours prévus à cet alinéa.

## **SECTION IV - AUTRES CONGÉS PARENTAUX**

### **5-6.22 Congé de paternité**

L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédent la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et se prend entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

### **5-6.23 Congé de paternité sans traitement**

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve de la clause 5-6.25, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

### **5-6.24 Prolongation de congé de paternité sans traitement**

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

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; il bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.56.

### **5-6.25 Suspension et fractionnement du congé de paternité sans traitement**

#### **A) Suspension du congé**

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

## B) **Fractionnement du congé**

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'enseignant, le congé de paternité prévu à la clause 5-6.23 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité est suspendu varie pour chacun des cas :

1. si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation.
2. si l'enseignant s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines.
3. si l'enseignant s'absente pour une situation visée à l'article 79.8<sup>(1)</sup> de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; il bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.56.

## **Congé pour adoption**

### **5-6.26**

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit 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 l'arrivée de l'enfant à la maison.

### **5-6.27**

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement une ou un enfant, autre qu'une ou un enfant de son conjoint ou de sa conjointe, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve de 5-6.29, doivent être consécutives.

Pour l'enseignante ou l'enseignant admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations parentales.

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

---

<sup>(1)</sup> Absences et congés pour raisons familiales ou parentales.



### **5-6.28 Prolongation du congé d'adoption**

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

Durant cette prolongation, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.56.

### **5-6.29 Suspension et fractionnement du congé d'adoption**

#### **A) Suspension du congé**

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

#### **B) Fractionnement du congé**

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le congé d'adoption prévu à la clause 5-6.27 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé d'adoption est suspendu varie pour chacun des cas :

1. si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation.
2. si l'enseignant ou l'enseignante s'absente pour cause d'accident de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines.
3. si l'enseignante ou l'enseignant s'absente pour une situation visée à l'article 79.8(1) de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c.N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines.

Durant une telle suspension, l'enseignante ou l'enseignant ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation et elle ou il bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.56

### **5-6.30**

Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-6.29, le Collège verse à l'enseignante ou à l'enseignant l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 5-6.27.

---

<sup>(1)</sup> Absences et congés pour raisons familiales ou parentales.

### **5-6.31 Cas admissibles au RQAP ou au RAE**

Pendant les dix (10) semaines du congé pour adoption prévu à la clause 5-6.27, l'enseignante ou l'enseignant reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance-emploi (RAE).

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'une enseignante ou un enseignant a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* ou du Régime d'assurance-emploi.

Cependant, lorsque l'enseignante ou l'enseignant travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) de la clause 5-6.16, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100%) du traitement de base versé par l'employeur et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante ou l'enseignant 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 payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* ou du Régime d'assurance-emploi.

### **5-6.32**

Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'enseignante ou à l'enseignant en congé pour adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par l'enseignante ou l'enseignant durant son congé pour adoption en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement ne peut cependant excéder cent pour cent (100%) du traitement hebdomadaire de base versé par son Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

### **5-6.33**

Dans les cas prévus à la clause 5-6.27 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré.

- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1<sup>er</sup>) versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant admissible au RQAP ou au RAE, que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle ou qu'il reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, ainsi que les renseignements fournis au Collège par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale ou par RHDS au moyen d'un relevé officiel;
- c) le traitement hebdomadaire de base de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé d'adoption. Si, pendant cette période, l'enseignante ou l'enseignant a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement habituel, le traitement hebdomadaire de base durant son congé de maternité est le traitement de base qui a servi à établir le montant des prestations.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé d'adoption de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base se fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé d'adoption comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable;

- d) le Collège cesse de verser l'indemnité à la fin du contrat de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent. Par la suite, si cette enseignante ou cet enseignant est rengagé à la suite de l'exercice d'une priorité d'emploi, le Collège reprend le versement de l'indemnité dès le début du nouveau contrat. Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant a reçu l'indemnité et les semaines de non-emploi sont déduites du nombre de semaines prévu à la clause 5-6.27. L'indemnité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir pour le congé d'adoption.
- e) lorsque le début du congé d'adoption se situe entre deux (2) contrats, à l'intérieur d'une même session ou entre deux (2) sessions consécutives, l'indemnité du congé d'adoption est versée à compter de la date du début du deuxième (2<sup>e</sup>) contrat de l'enseignante ou de l'enseignant. Dans ce cas, les semaines comprises entre les deux (2) contrats sont déduites du nombre de semaines auxquelles l'enseignante ou de l'enseignant a droit conformément à la clause 5-6.27. L'indemnité de congé d'adoption est versée pour le nombre de semaines qui reste à couvrir pour le congé d'adoption.

#### **5-6.34 Cas non admissibles à l'un ou l'autre des régimes**

L'enseignante ou l'enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant, autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-6.27 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

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

### **5-6.35**

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre qu'une ou un enfant de son conjoint ou de sa conjointe, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

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

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 5-6.27 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévu à la clause 5-6.55.

### **5-6.36**

Si à la suite d'un congé pour adoption, pour lequel l'enseignante ou l'enseignant a reçu l'indemnité versée conformément à la clause 5-6.27 ou 5-6.34, il n'en résulte pas une adoption, l'enseignante ou l'enseignant est alors réputé avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 5-6.35 et elle ou il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

## **Congé sans traitement**

### **5-6.37**

L'enseignante qui désire prolonger son congé de maternité, l'enseignant qui désire prolonger son congé de paternité et l'enseignante ou l'enseignant qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie de l'une des deux (2) options ci-après énumérées aux conditions suivantes :

- 1) un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié;

ou

- 2) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans en prolongation de son congé de maternité, de son congé de paternité prévu à la clause 5-6.22 ou du congé d'adoption de dix (10) semaines.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ou sa conjointe ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'enseignant ou de l'enseignante n'est pas une employée ou un employé des secteurs public et parapublic, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

#### **5-6.38**

Sous réserve de la clause 5-5.31 et selon les dispositions de la clause 5-5.28, au cours du congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime de base d'assurance-maladie. Par ailleurs, pour continuer de bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurance, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total à la condition que les contrats cadres le permettent.

#### **5-6.39**

À l'expiration de la prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, prévue à la clause 5-6.37, sous réserve de l'article 5-4.00, l'enseignante ou l'enseignant reprend sa charge à temps complet, ou à temps partiel si elle ou il se prévaut de la clause 5-6.40, au début de la session qui suit la fin de son congé ou à la date qu'elle ou il a indiquée dès son départ.

### **Prolongation additionnelle**

#### **5-6.40**

À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.06, 5-6.27, 5-6.37 et 5-6.45, l'enseignante ou l'enseignant permanent peut, si elle ou il le désire, travailler à demi-temps à son collègue pendant une période n'excédant pas deux (2) années consécutives. Elle ou il en avise le Collège par écrit avant le 1<sup>er</sup> novembre, le 1<sup>er</sup> mars ou le 1<sup>er</sup> juin, selon le cas. Elle ou il accumule son ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 comme si elle ou il était à temps complet et conserve sa permanence.

À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.06 et 5-6.27, l'enseignante ou l'enseignant non permanent peut, si elle ou il présente une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, travailler à demi-temps à son collègue jusqu'à l'expiration de son contrat.

Au terme de ses deux (2) années de travail à demi-temps, l'enseignante ou l'enseignant permanent peut, si elle ou il présente une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance et avec l'accord du Collège, travailler à temps partiel pendant une période n'excédant pas deux (2) ans. Dans ce cas, son ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 s'accumule au prorata de sa charge et elle ou il maintient sa permanence.

Sous réserve des deux premiers paragraphes de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant est considéré à temps partiel pour la détermination du salaire, de l'expérience et de la participation aux avantages sociaux.

#### **5-6.41**

L'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut des dispositions du premier (1<sup>er</sup>) ou du troisième (3<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 5-6.40 est réputé à temps complet aux fins d'application de l'article 5-4.00 durant l'année ou les années de son engagement à demi-temps ou à temps partiel.

#### **5-6.42**

Si l'enseignante ou l'enseignant s'est prévalu de la clause 5-6.40, elle ou il reprend sa charge à temps complet au début de la session qui suit la fin de son congé ou à la date qu'elle ou il a indiquée au moment de l'obtention de son congé.

### **Congés pour responsabilités parentales**

#### **5-6.43**

Après avoir avisé le Collège trente (30) jours à l'avance, un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'enseignante ou l'enseignant afin de lui permettre, si sa présence s'avère nécessaire, d'être auprès de son enfant mineur handicapé, malade ou ayant des difficultés de développement socio-affectif.

Pendant la durée de ce congé, l'ancienneté s'accumule sur la même base qu'avant la prise du congé.

#### **5-6.44**

Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, l'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de l'enseignante ou de l'enseignant et, à défaut, ces absences sont sans traitement, sans perte d'ancienneté ni d'expérience.

### **SECTION V - Dispositions diverses**

#### **5-6.45**

L'enseignante en congé de maternité qui a transporté au Collège une réserve de jours de congés de maladie accumulés en vertu d'une convention collective antérieure utilise, si elle le désire, cette réserve.

Les dispositions de la clause 5-6.06 et de la présente clause ne peuvent s'appliquer concurremment.

#### **5-6.46**

Un congé visé à la clause 5-6.23 à la clause 5-6.27, au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la clause 5-6.35 ou au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la clause 5-6.37 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

#### **5-6.47**

Le Collège fait parvenir à l'enseignante ou l'enseignant, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignante ou l'enseignant à qui le Collège a fait parvenir cet avis se présente au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé selon la clause 5-6.37.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est considéré comme n'étant plus à l'emploi du Collège.

#### **5-6.48**

L'enseignante ou l'enseignant à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement donne un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, sinon elle ou il est considéré comme n'étant plus à l'emploi du Collège.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue donne un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours. Cependant, la date de retour du congé sans traitement doit coïncider avec le début d'une session, sauf entente contraire entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège.

#### **5-6.49**

Durant un congé prévu au présent article, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime de base d'assurance-maladie. Par ailleurs, pour continuer de bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurance, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût à la condition que les contrats cadres le permettent, sous réserve de la clause 5-5.31 et selon les dispositions de la clause 5-5.28.

#### **5-6.50**

L'enseignante qui a bénéficié d'un congé de maternité, l'enseignante ou l'enseignant qui a bénéficié d'un congé de paternité ou d'adoption a droit aux vacances rémunérées au prorata du temps qu'elle ou qu'il a travaillé, soit un cinquième (1/5<sup>e</sup>) du salaire qu'elle ou qu'il a gagné durant cette période. Cependant, la période de vingt et une (21) ou vingt (20) semaines, selon le cas, prévue à la clause 5-6.06, celle qui est prévue à la clause 5-6.45 et la période de cinq (5) jours

prévue à la clause 5-6.23 ainsi que la période de dix (10) semaines prévue à la clause 5-6.27 sont considérées comme du temps travaillé et payé.

#### **5-6.51**

Le Collège tente d'aménager l'horaire à la convenance de l'enseignante pour lui permettre de suivre des cours ou des exercices prénatals.

#### **5-6.52**

Sauf pour les congés prévus aux clauses 5-6.06 et 5-6.27, l'enseignante ou l'enseignant indique dans sa demande la date prévue de son retour.

#### **5-6.53**

Le calcul du temps des congés prévus aux clauses 5-6.06, 5-6.27, 5-6.37 et 5-6.45 se fait à compter du début du congé de maternité ou du congé d'adoption.

#### **5-6.54**

Au retour de son congé de maternité, de son congé de paternité ou de son congé pour adoption ou sans traitement en vue d'une adoption, l'enseignante ou l'enseignant reprend sa charge ou son poste, selon le cas, sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.

#### **5-6.55**

Durant le congé de maternité prévu à la clause 5-6.06 et les six (6) premières semaines de la prolongation prévue à la clause 5-6.09, durant le congé de paternité prévu à la clause 5-6.22 et durant le congé pour adoption prévue aux clauses 5-6.26 et 5-6.27, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, si elle ou il y a normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie et régime complémentaire d'assurance-traitement selon les modalités prévues dans les contrats cadres;
- assurance-maladie : régime de base;
- assurance-maladie : régime complémentaire;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de l'acquisition de la permanence;
- droit de poser sa candidature à une charge quelconque et de l'obtenir conformément à la convention collective comme si elle ou il était au travail.

L'enseignante ou l'enseignant peut reporter une partie ou la totalité de ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité de l'un ou l'autre des congés mentionnés au paragraphe précédent et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration du congé, elle en avise par écrit le Collège. À moins d'entente écrite avec le Collège à l'effet contraire, les vacances reportées sont prises immédiatement après le congé de maternité ou la prolongation de celui-ci prévue à la clause 5-6.09 ou après le congé de paternité ou d'adoption, selon le cas, et les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant la période de vacances reportées.



Lorsque la période de vacances reportées coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul de la période de vacances reportées.

L'enseignante ou l'enseignant prend sa période de vacances reportées immédiatement après, selon le cas, son congé de maternité, son congé de paternité ou son congé pour adoption, ou à un autre moment, après entente avec le Collège.

Durant le congé de paternité sans traitement prévu à la clause 5-6.23, l'enseignant accumule du temps de service aux fins du paiement des vacances selon les modalités de la clause 8-2.02.

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

#### **5-6.56**

Pour le calcul de l'ancienneté, aux fins de l'application et de l'interprétation de l'article 5-4.00, et pour le calcul de l'expérience, la période de congé prévue aux clauses 5-6.06, 5-6.27, 5-6.37 et 5-6.45 est comptée comme si l'enseignante ou l'enseignant était à temps complet.

#### **5-6.57**

L'enseignante qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu aux clauses 5-6.12, 5-6.13 et 5-6.15.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'enseignante, en prestations d'assurance-emploi, indemnité et primes, n'excède pas quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

La ou le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause 5-6.27 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant ce congé.

#### **5-6.58**

Une indemnité ou une 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.

#### **5-6.59**

S'il est établi devant un tribunal d'arbitrage qu'une enseignante non permanente s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que le Collège a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour une autre raison que celle d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement.

## **Article 5-7.00 - Charge publique**

### **5-7.01**

L'enseignante ou l'enseignant qui se présente à une assemblée de nomination pour être candidate ou candidat ou qui est candidate ou candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire obtient, après en avoir avisé le Collège par écrit dans un délai raisonnable, un congé sans salaire si son absence est nécessaire pour poser sa candidature.

### **5-7.02**

Sous réserve de l'application de l'article 5-4.00, l'enseignante ou l'enseignant qui pose sa candidature à une élection prévue à la clause 5-7.01 conserve le droit de reprendre immédiatement le travail en cas de défaite. Si elle ou il décide de se prévaloir de ce droit, elle ou il l'exerce dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent sa défaite.

### **5-7.03**

L'enseignante ou l'enseignant élu lors d'une élection prévue à la clause 5-7.01, ainsi que l'enseignante ou l'enseignant élu ou nommé à une fonction civique autre que députée ou député, mairesse ou maire, conseillère ou conseiller municipal, commissaire d'école ou à une fonction auprès d'une commission d'enquête gouvernementale obtient, moyennant un avis écrit dans un délai raisonnable suivant l'élection ou la nomination, un congé sans salaire, pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle ou occasionnelle de sa part, l'enseignante ou l'enseignant, après en avoir avisé le Collège par écrit dans un délai raisonnable, a le droit de s'absenter de son travail sans salaire, occasionnellement et selon les exigences de sa fonction.

Toutefois, si ces absences portent préjudice grave à sa charge d'enseignement, l'enseignante ou l'enseignant peut convenir avec le département et le Collège des modalités permettant la prestation de son enseignement. Cependant, le Collège peut, après avoir soumis la question au CRT et si les circonstances le rendent nécessaire, exiger que l'enseignante ou l'enseignant prenne un congé sans salaire. L'enseignante ou l'enseignant peut alors continuer de participer aux régimes d'assurances collectives et de retraite pourvu qu'elle ou il en assume entièrement le coût et à la condition que le régime ou les contrats cadres le permettent. Toutefois, pour le régime de base d'assurance-maladie, la participation est obligatoire et l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total.

### **5-7.04**

Au terme de son mandat, à la suite de sa démission, de sa défaite ou autrement, l'enseignante ou l'enseignant avise le Collège au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance de son intention de reprendre le travail de façon régulière. L'enseignante ou l'enseignant reprend alors un poste semblable à celui qu'elle ou il détenait au moment de son départ, dès qu'il s'en présente un, sous réserve des dispositions relatives à la sécurité d'emploi. Tant que cette enseignante ou cet enseignant ne peut reprendre un tel poste, elle ou il est en congé sans salaire.

**5-7.05**

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, un congé pour charge publique d'une durée d'une session ou moins ne modifie pas les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

**Article 5-8.00 - Jours fériés**

**5-8.01**

Durant la session, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux congés prévus pour les étudiantes et étudiants au calendrier scolaire. Ces congés sont jours fériés.

**5-8.02**

Aux fins d'application de la clause 5-8.01, une session (automne ou hiver) est la période s'étendant du début des cours des étudiantes et étudiants au dernier jour d'évaluation selon le calendrier scolaire.

## **Article 5-9.00 - Congés spéciaux**

### **5-9.01**

Pendant les périodes où l'enseignante ou l'enseignant est disponible au Collège, au sens de la convention collective, elle ou il a droit, après avis au Collège, sans perte de salaire aux congés suivants :

- a) cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint;
- b) trois (3) jours ouvrables consécutifs pour le décès de ses mère, père, belle-mère, beau-père, sœur, frère;
- c) le jour des funérailles pour le décès de ses belle-sœur, beau-frère, bru, gendre, grand-mère, grand-père; si la défunte ou le défunt résidait au domicile de l'enseignante ou de l'enseignant : trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- d) le jour du mariage pour le mariage de ses mère, père, fille, fils, sœur, frère, demi-sœur, demi-frère;
- e) cinq (5) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour du mariage, pour le mariage de l'enseignante ou de l'enseignant;
- f) le jour du déménagement et une (1) seule fois par année;
- g) le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec l'enseignante ou l'enseignant pour un événement de force majeure (désastre, feu, inondation...) qui oblige l'enseignante ou l'enseignant à s'absenter de son travail;
- h) le nombre de jours fixé par l'autorité médicale compétente pour une quarantaine décrétée par cette autorité médicale.

### **5-9.02**

Dans les cas visés aux alinéas b), c) et d) de la clause 5-9.01, si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de l'enseignante ou de l'enseignant, celle-ci ou celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel.

### **5-9.03**

L'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande par écrit ou qui, en cas d'urgence, après en avoir avisé le Collège, produit la justification écrite, a droit d'obtenir, pour des raisons sérieuses, une autorisation d'absence sans perte de salaire ni de droits.

### **5-9.04**

L'enseignante ou l'enseignant qui est appelé à agir à titre de jurée ou juré ou à comparaître en qualité de témoin dans une cause où elle ou il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire ni de droits.

**5-9.05**

La réserve de congés spéciaux que l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Gouvernement lors de son transfert avait accumulée avant le 31 décembre 1965 est transférée au collège. Cette réserve peut être utilisée pour prolonger, sans perte de salaire, les congés spéciaux prévus au présent article d'un nombre de jours égal à celui permis par la convention collective. Seuls les jours additionnels sont déduits de la réserve.

Le Collège communique annuellement à l'enseignante ou l'enseignant le solde de sa réserve.

**5-9.06**

Les congés prévus au présent article ne modifient pas les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

## **Article 5-10.00 - Échanges inter-collèges**

### **5-10.01**

Deux (2) enseignantes ou enseignants d'une même discipline de deux (2) collèges différents peuvent changer réciproquement de Collège selon les modalités et aux conditions suivantes :

- a) il s'agit de deux (2) enseignantes ou enseignants permanents;
- b) l'échange est d'une durée minimale d'une (1) année d'engagement et d'une durée maximale de deux (2) années d'engagement; le début de l'échange coïncide avec le début de l'année d'enseignement du Collège d'origine;
- c) chaque enseignante ou enseignant visé en fait la demande par écrit à son collègue avant le 1<sup>er</sup> avril précédant l'année de l'échange;
- d) chaque département visé transmet au Collège un avis favorable à ce sujet;
- e) chaque Collège visé donne son accord par écrit, avant le 1<sup>er</sup> mai, après avoir soumis la question au CRT ou à la rencontre entre le Collège et le Syndicat (RCS), selon le cas.

### **5-10.02**

Ces enseignantes ou enseignants sont couverts par les dispositions suivantes lors de l'échange :

- a) le lien d'emploi de l'enseignante ou de l'enseignant est maintenu avec son collègue d'origine;
- b) toutefois, cette enseignante ou cet enseignant, à toutes fins que de droit, est considéré à l'emploi du Collège d'accueil pour la durée de l'échange, sauf lorsqu'il y a des implications devant prendre effet après l'échange inter-collèges.

### **5-10.03**

À moins d'entente entre les parties, les frais de déménagement encourus lors de cet échange sont à la charge de l'enseignante ou de l'enseignant.

### **5-10.04**

Après avoir soumis la question au CRT ou RCS, selon le cas, un collègue peut mettre fin à cet échange à la fin d'une session par un avis d'au moins un (1) mois à cet effet.

### **5-10.05**

Après la durée maximale prévue à l'alinéa b) de la clause 5-10.01, si les deux (2) enseignantes ou enseignants sont d'accord et que chaque département et chaque Collège visés sont aussi d'accord, l'échange peut devenir permanent après entente dans chacun des CRT ou RCS, selon le cas.

Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est considéré comme n'étant plus à l'emploi de son collègue d'origine et transfère ses droits dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions prévues dans la convention collective en vigueur au Collège qui l'engage.

**Article 5-11.00 - Assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel**

**5-11.01**

L'assignation provisoire à une autre catégorie de personnel d'une enseignante ou d'un enseignant qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté ou qui a occupé, pendant deux (2) années à l'intérieur d'une période de quatre (4) années, une charge à temps complet peut être faite à la condition que l'enseignante ou l'enseignant accepte l'offre du Collège.

**5-11.02**

L'assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant n'est possible qu'à des fonctions de cadre, de professionnelle ou de professionnel ou de technicienne ou de technicien.

**5-11.03**

Les modalités de départ et de retour sont convenues entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège.

**5-11.04**

Pendant la durée de l'assignation provisoire, les conditions de travail de la catégorie de personnel à laquelle elle ou il est assigné s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant visé.

**5-11.05**

Une enseignante ou un enseignant peut être assigné provisoirement à temps complet ou à temps partiel dans plus d'une catégorie de personnel à la fois.

**5-11.06**

Au terme de son assignation provisoire, l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste ou sa charge, avec tous ses droits et privilèges sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à la sécurité d'emploi, comme si elle ou il n'avait jamais quitté sa catégorie de personnel.



## **Article 5-12.00 - Congé à traitement différé ou anticipé**

### **5-12.01**

Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour objectif de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent qui n'est pas mis en disponibilité de bénéficier d'une période de congé rémunéré. Cependant, le régime n'a pas pour objectif de permettre à l'enseignante ou l'enseignant de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

### **5-12.02**

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

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

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe avant une partie ou la totalité de la période de travail.

### **5-12.03**

La durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 5-12.14, 5-12.17 et 5-12.18; toutefois, le congé débute au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

Le congé ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit sauf s'il se situe avant la période de travail.

### **5-12.04**

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois ou de douze (12) mois.

### **5-12.05**

L'enseignante ou l'enseignant qui désire obtenir un congé à traitement différé ou anticipé en fait la demande écrite au Collège.

Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime. Le retour du congé coïncide avec le début d'une session.

### **5-12.06**

Le Collège ne peut accepter la demande de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé d'une enseignante ou d'un enseignant invalide, en congé sans traitement ou mis en disponibilité.

### 5-12.07

Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, le Collège accepte une demande de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé et il signifie son accord par écrit à l'enseignante ou à l'enseignant.

Lorsque le Collège doit choisir parmi les demandes de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé de plusieurs enseignantes ou enseignants, les demandes sont acceptées par ordre d'ancienneté.

### 5-12.08

Au terme de la période de congé, au terme d'un congé de maternité suivant la période de congé ou au terme d'un congé sans traitement prévu à la convention collective suivant le congé de maternité ou la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant réintègre son poste sous réserve des dispositions de la convention collective et elle ou il demeure à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

### 5-12.09

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

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

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est le salaire prévu à l'échelle pour l'enseignante ou l'enseignant. Pendant la période de travail, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables.

Pendant la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant n'a droit qu'aux primes considérées comme du salaire.

Au cours de la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant ne peut recevoir aucune autre rémunération, du Collège ou d'une autre personne ou société avec qui le Collège a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime.

### 5-12.10

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

### **5-12.11**

Sous réserve des dispositions prévues au présent article, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle ou il aurait droit si elle ou il ne participait pas au régime.

### **5-12.12**

Pour le calcul de sa pension de retraite, une (1) année de service est reconnue à l'enseignante ou l'enseignant pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du salaire qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé ou anticipé.

La cotisation de l'enseignante ou de l'enseignant à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé est établie par la loi propre à son régime de retraite.

### **5-12.13**

Si une enseignante ou un enseignant cesse d'être à l'emploi du Collège, prend sa retraite ou se désiste du régime de congé à traitement différé ou anticipé, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié de la période de congé, elle ou il rembourse, sans intérêt, le montant qu'elle ou il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 5-12.09;
- b) si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle ou il a effectivement reçu depuis le début du régime;
- c) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'enseignante ou l'enseignant n'avait pas adhéré au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de combler les écarts de pension alors perdus; l'enseignante ou l'enseignant peut cependant racheter les années de service perdues selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde (deux cents pour cent (200%) RREGOP et RRCE, cent pour cent (100 %) RRE et RRF). Par ailleurs, l'enseignante ou l'enseignant qui n'utilise pas cette période de congé se voit reconnaître la totalité des années travaillées si elle ou il paie les cotisations manquantes. Ce prélèvement est fait sur le traitement qui lui est alors dû par le Collège.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant a l'obligation de rembourser le Collège, elle ou il peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement.

#### **5-12.14**

Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une enseignante ou d'un enseignant pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux alinéas a), b) ou c) de la clause 5-12.13 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Lorsque le total des absences sans traitement d'une enseignante ou d'un enseignant pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

#### **5-12.15**

- a) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la durée du régime, mais après la période de congé, celui-ci prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité et les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent mais sans perte de droits pour son régime de retraite. Les cotisations versées en trop ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime).
- b) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la période de congé, le régime prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité ou à la fin de la période de congé, si le congé est alors en cours et les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent mais sans perte de droits pour son régime de retraite : les cotisations versées en trop ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime).
- c) Lorsque l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la durée du régime mais avant la période de congé, le congé ne peut commencer et le régime prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité et les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent mais sans perte de droits pour son régime de retraite : les cotisations versées en trop ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime) et le traitement non versé est remboursé sans être assujéti à la cotisation au régime de retraite.
- d) Malgré les alinéas précédents, le régime continue si l'enseignante ou l'enseignant est assuré au 30 octobre d'une charge de travail lui garantissant son plein traitement annuel. Cette disposition est applicable à chacune des années du régime.
- e) De plus, si l'enseignante ou l'enseignant est remplacé, le régime peut être transféré chez son nouvel employeur si ce dernier y consent.

#### **5-12.16**

Si l'enseignante ou l'enseignant décède pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible, le traitement non versé est remboursé et la cotisation au régime de retraite n'est pas perçue sur ce remboursement.

### 5-12.17

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant devient invalide au sens de l'article 5-5.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

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

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

La personne invalide a droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, si elle est encore invalide, elle a droit à la prestation d'assurance-traitement prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'elle est couverte par le régime. La prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé dans le régime. Si elle est encore invalide à l'expiration du régime, elle reçoit alors une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel.

- b) si l'invalidité survient après la période de congé :

la participation de l'enseignante ou de l'enseignant au régime se poursuit et la prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, l'enseignante ou l'enseignant encore invalide reçoit une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel.

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

la participation de l'enseignante ou de l'enseignant au régime se poursuit et la prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité.

- d) si l'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé :

l'enseignante ou l'enseignant peut opter pour l'une des possibilités suivantes :

- i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle ou il n'est plus invalide. L'enseignante ou l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance-traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel;
- ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel. La cotisation au régime de retraite est perçue sur les montants non versés;

e) si l'invalidité dure plus de trois (3) mois :

pour les cas prévus aux alinéas b), c) et d) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir de la possibilité suivante qui remplace celles prévues à ces alinéas :

à compter du début du quatrième (4e) mois d'invalidité continue, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12e) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, la prestation d'assurance-traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est basée sur le traitement prévu au régime.

f) les périodes d'interruption prévues à l'alinéa e) et au sous-alinéa i) de l'alinéa d) de la présente clause sont exclues de la durée du régime.

g) si l'invalidité dure plus de deux (2) ans :

durant les deux (2) premières années, le cas de l'enseignante ou de l'enseignant est traité comme il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

- i) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible, elle ou il n'encourt pas de perte de droits en ce qui a trait à son régime de retraite et une pleine année de service lui est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime;
- ii) si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, la cotisation au régime de retraite n'est pas perçue sur ce montant et la pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

#### **5-12.18**

Si un congé de maternité prévu à l'article 5-6.00 débute avant ou après la période de congé du régime, la participation au régime est suspendue pour une période maximale correspondant à la durée du congé de maternité et le régime est alors prolongé d'une durée égale à ce congé. L'assurance-emploi est alors premier payeur et le Collège comble la différence pour totaliser les quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement habituel.

Toutefois, si le congé de maternité survient avant la période de congé, l'enseignante peut mettre fin au régime. Elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité. La cotisation au régime de retraite est perçue sur les montants ainsi remboursés.

**5-12.19**

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège lui verse, dès la première (1<sup>re</sup>) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

**Article 5-13.00 - Prêt de services**

**5-13.01**

Le prêt de services consiste en ce qu'un autre organisme que le Collège utilise les services d'une enseignante ou d'un enseignant consentant qui continue de recevoir son salaire du Collège, sous réserve des dispositions du présent article.

**5-13.02**

Le Collège, l'enseignante ou l'enseignant visé et l'organisme conviennent de la période et des conditions du prêt de services. Le Collège transmet au Syndicat une copie de l'entente signée.

**5-13.03**

L'enseignante ou l'enseignant dont les services sont prêtés conserve les droits et les avantages prévus à la convention collective.

**5-13.04**

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant visé par un prêt de services reprend sa charge ou son poste, selon le cas, sous réserve des dispositions de la convention collective.



## **Article 5-14.00 - Congé sans salaire**

### **5-14.01**

Pour continuer de bénéficier durant un congé sans salaire à temps complet prévu à la convention collective des avantages découlant d'assurances collectives ou de régime de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total à la condition que les contrats-cadres ou le régime le permettent. Toutefois, pour le régime de base d'assurance-maladie, la participation est obligatoire et l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total.

### **5-14.02**

L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire à temps complet accumule pendant ce congé l'expérience pertinente acquise conformément à l'article 6-2.00.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la FAC et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), si elles sont agréées et signées par les parties.**

### **5-14.03**

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet du Collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté ou qui a occupé une charge à temps complet au Collège pendant deux (2) années à l'intérieur d'une période de quatre (4) années obtient, sur avis écrit au Collège et selon la procédure prévue au présent article, un congé sans salaire à temps plein pour l'année d'enseignement suivante. Un tel congé peut être renouvelé pour une année seulement.

### **5-14.04**

En aucun cas, un tel congé ne peut être utilisé pour occuper un emploi à moins d'une autorisation écrite en ce sens, et ce, après entente au CRT.

### **5-14.05**

Un tel avis doit être donné au Collège avant le 15 avril.

### **5-14.06**

L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire accumule pendant la première (1<sup>re</sup>) année de ce congé une (1) année d'ancienneté.

### **5-14.07**

Le Collège informe le Syndicat de tout avis de congé sans salaire.

## **Article 5-15.00 - Congé mi-temps**

### **5-15.01**

À moins de stipulation contraire dans la convention collective, l'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps est considéré comme une enseignante ou un enseignant à temps partiel en ce qui a trait aux congés de maternité, aux régimes d'assurance-traitement et de retraite.

Dans un tel cas, à la condition que le régime le permette, l'enseignante ou l'enseignant est considéré à temps complet si elle ou il le désire aux fins d'admissibilité au régime de retraite et le Collège n'est alors tenu de verser que la contribution afférente au salaire reçu. Le solde de la contribution et la cotisation sont payés en entier par l'enseignante ou l'enseignant.

Pendant son congé mi-temps, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime de base d'assurance-maladie. Par ailleurs, pour continuer de bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurance, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût à la condition que les contrats cadres le permettent.

### **5-15.02**

Pendant ce congé, elle ou il accumule une demie ( $\frac{1}{2}$ ) année d'expérience ainsi que l'expérience pertinente autrement acquise conformément à l'article 6-2.00.

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la FAC et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), si elles sont agréées et signées par les parties.**

### **5-15.03**

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps est une enseignante ou un enseignant à temps complet qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté ou qui a occupé une charge à temps complet au Collège pendant deux (2) années à l'intérieur d'une période de quatre (4) années et qui accomplit la moitié de la charge annuelle qu'une enseignante ou un enseignant assumerait si elle ou il était à temps complet. Cette enseignante ou cet enseignant peut accomplir sa charge à l'intérieur d'une (1) ou de deux (2) sessions de la même année d'enseignement.

### **5-15.04**

L'enseignante ou l'enseignant obtient du Collège un congé mi-temps commençant la session suivante moyennant un avis donné au Collège avant le 15 avril ou le 15 octobre, selon le cas, et l'autorisation écrite du Collège donnée dans les dix (10) jours ouvrables de l'une ou l'autre de ces dates. Cette autorisation ne peut être refusée que pour un motif raisonnable.

### **5-15.05**

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps reçoit un demi-salaire et accumule pendant ce congé :

- a) une (1) année d'ancienneté par année pour les deux (2) premières années;
- b) une demi-année ( $\frac{1}{2}$ ) d'ancienneté pour toute autre année supplémentaire.

**5-15.06**

Sous réserve de l'application de l'article 5-4.00, l'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut des clauses 5-15.03, 5-15.04 et 5-15.05 peut réintégrer son poste ou sa charge d'enseignante ou d'enseignant pour l'année scolaire suivante si elle ou s'il avise le Collège avant le 15 avril, à moins que la date de son retour n'ait déjà été convenue avec le Collège.

## **Article 5-16.00 - Congé pour activités professionnelles**

### **5-16.01**

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, les congés pour activités professionnelles ne peuvent modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement dans les présentes stipulations.

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

### **5-16.02**

L'enseignante ou l'enseignant obtient un congé moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation du Collège :

- a) pour assister aux conférences ou aux congrès d'une association à but culturel ou d'une corporation professionnelle ou d'une société scientifique;
- b) si elle ou il est invité à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs ou à participer à des travaux d'ordre éducatif.

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause ne subit pas de réduction de salaire.

### **5-16.03**

L'enseignante ou l'enseignant obtient un congé du Collège moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et une autorisation écrite du Collège, autorisation qui ne peut être refusée sans motif raisonnable, si elle ou il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de comités ou commissions de la Direction générale de l'enseignement collégial, ou de tout autre comité ou commission du même ordre.

En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause ne subit de perte de salaire. De plus, sa charge d'enseignement est aménagée ou réduite en conséquence. Cette réduction est absorbée par le Collège.

### **5-16.04**

L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite du Collège, un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans pour participer à un programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programme officiellement reconnu par le Gouvernement du Québec ou le Gouvernement du Canada.

### **5-16.05**

L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite du Collège, un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans pour exercer une fonction pédagogique hors du Québec en vertu du programme d'aide aux étrangers, d'un programme d'échanges ou d'un programme d'enseignement extra-territorial.

**5-16.06**

L'autorisation du Collège à l'enseignante ou à l'enseignant visé par les clauses 5-16.04 et 5-16.05 doit prévoir la date de retour de l'enseignante ou de l'enseignant. Cette date doit coïncider avec celle du début d'une session.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est affecté à la discipline d'enseignement qui était la sienne au moment de son départ ou à celle qui avait été prévue pour elle ou lui au moment de son départ, le tout sous réserve de l'article 5-4.00.

**5-16.07**

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, les congés prévus au présent article ne peuvent modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

## **Article 5-17.00 - Responsabilité civile**

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

### **5-17.01**

Le Collège s'engage à protéger l'enseignante ou l'enseignant dès que la responsabilité civile de cette dernière ou de ce dernier est mise en cause par le fait de l'exercice de ses fonctions. Le Collège s'engage alors à prendre fait et cause pour l'enseignante ou l'enseignant et convient de n'exercer contre cette dernière ou ce dernier aucune réclamation à cet égard.

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

### **5-17.02**

Dès que la responsabilité légale du Collège a été établie, le Collège dédommage l'enseignante ou l'enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a fait preuve de négligence évidente. Lorsque la perte, le vol ou la destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.

### **5-17.03**

Sous réserve du respect des règles d'utilisation déterminées par le Collège et à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'ait fait preuve de négligence évidente, le Collège ne peut exiger le remboursement des sommes pour le vol, la destruction ou la détérioration de matériel emprunté au Collège par l'enseignante ou l'enseignant dans le cadre d'activités reliées à son enseignement.

## **Article 5-18.00 - Mesures disciplinaires**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la FAC et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), si elles sont agréées et signées par les parties.**

### **5-18.01**

Le Collège ne peut imposer une mesure disciplinaire à une enseignante ou un enseignant, sans avoir rempli les conditions suivantes :

- a) il doit lui avoir au préalable et par écrit, fait part de ses doléances deux (2) fois dans une même année d'enseignement, et ce, sur le même sujet. Le délai entre les deux (2) avis doit permettre à l'enseignante ou l'enseignant de s'amender;
- b) il doit avoir soumis la question au CRT, conformément aux dispositions de l'article 4-3.00.

### **5-18.02**

Toutefois, malgré la clause 5-18.01, et ce exceptionnellement, si une enseignante ou un enseignant cause au Collège, à ses membres, à son personnel ou aux étudiantes et étudiants un préjudice qui, par sa nature et gravité, nécessite une intervention immédiate :

- a) Le Collège :
  1. suspend temporairement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions sans perte de salaire, en lui envoyant un avis écrit qui doit comprendre les motifs de sa suspension et en envoyant copie de cet avis en même temps au Syndicat.
  2. dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour aviser par écrit l'enseignante ou l'enseignant de son intention de prendre action et pour convoquer le CRT, à défaut de quoi l'enseignante ou l'enseignant est réinstallé sans préjudice.
- b) Le Collège et le Syndicat disposent alors de cinq (5) jours ouvrables suivant la date prévue de la rencontre du CRT pour étudier le cas.

Le Collège communique sa décision par écrit à l'enseignante ou l'enseignant et au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'expiration du délai mentionné au paragraphe précédent, à défaut de quoi l'enseignante ou l'enseignant est réinstallé sans préjudice.

Sans préjudice à son droit de grief, l'enseignante ou l'enseignant peut se faire entendre lors de cette rencontre.

- c) Les délais prévus à la présente clause ont préséance sur les délais prévus à la clause 4-3.07 et la clause 4-3.08 ne s'applique pas.
- d) L'enseignante ou l'enseignant peut faire parvenir sa démission écrite au Collège depuis le moment où elle ou il reçoit l'avis de suspension prévu à l'alinéa a) de la présente clause et jusqu'à cinq (5) jours après la décision du Collège conformément à l'alinéa b) de la présente clause.

### **5-18.03**

Le Collège, motifs à l'appui, communique par écrit sa décision relative à une mesure disciplinaire à l'enseignante ou l'enseignant en même temps qu'il les transmet au Syndicat. L'enseignante ou l'enseignant peut, dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'une telle décision, faire parvenir au Collège sa démission écrite et une copie de sa démission au Syndicat.

### **5-18.04**

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

### **5-18.05**

Dans les cas prévus à la clause 5-18.01, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être congédié qu'à l'expiration de son contrat. Si le Collège lui communique cette décision après le 1<sup>er</sup> avril précédant l'expiration de son contrat, au moins un (1) des deux (2) avis prévus à l'alinéa a) de la clause 5-18.01 doit être justifié par un fait survenu après cette date.

### **5-18.06**

Les avis et remarques adressés à l'enseignante ou l'enseignant ne peuvent être utilisés contre elle ou lui quand il s'est écoulé (1) an sans qu'un autre avis portant sur un sujet de nature similaire ne lui ait été adressé.

De plus, un avis et une remarque défavorables ainsi qu'une pièce incriminante devenus caducs au sens du paragraphe précédent doivent être retirés du dossier.

### **5-18.07**

En tout temps, l'enseignante ou l'enseignant accompagné ou non d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat peut consulter son dossier qui comprend :

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

Le dossier de l'enseignante ou de l'enseignant ne peut être consulté par les représentantes ou représentants des parties que lors d'une rencontre du CRT.



#### **5-18.08**

L'enseignante ou l'enseignant est toujours informé avant qu'une remarque défavorable ou une pièce incriminante ne soit versée à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation selon laquelle l'enseignante ou l'enseignant a pris connaissance de la remarque. D'aucune façon, une telle attestation ne peut être invoquée contre l'enseignante ou l'enseignant comme un aveu.

Une copie de toute doléance, remarque défavorable ou pièce incriminante versée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant est transmise au Syndicat, à moins que l'enseignante ou l'enseignant ne s'y soit opposé par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

#### **5-18.09**

Une remarque défavorable ou une pièce incriminante versée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant peut être contestée par l'enseignante ou l'enseignant ou le Syndicat par le recours au CRT et par la procédure de grief.

Si le Collège reconnaît le bien-fondé de la requête de l'enseignante ou de l'enseignant après rencontre au CRT, la pièce contestée est immédiatement retirée du dossier. Il en est de même si le jugement du tribunal d'arbitrage fait droit au grief de l'enseignante ou de l'enseignant.

#### **5-18.10**

À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le dossier peut aussi faire mention de la participation de l'enseignante ou de l'enseignant à tout comité créé par le ministère de l'Éducation ou par le Collège, ainsi qu'à toute activité professionnelle accomplie au Collège.

L'enseignante ou l'enseignant peut également exiger que soit portée à son dossier une appréciation favorable à son sujet de la part du CRT ou d'un tribunal d'arbitrage.

#### **5-18.11**

Une copie du dossier complet est remise à l'enseignante ou l'enseignant au moment de l'avis de congédiement. Copie des pièces prévues à l'alinéa d) de la clause 5-18.07 est remise à l'enseignante ou l'enseignant en même temps que son avis de suspension.

#### **5-18.12**

Si l'enseignante ou l'enseignant formule un grief en vertu du présent article, le Collège doit établir par preuve les motifs et le bien-fondé de la mesure disciplinaire.

#### **5-18.13**

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

#### **5-18.14**

Dans tous les cas de suspension, congédiement ou autres mesures disciplinaires pour juste cause, le tribunal d'arbitrage a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder une telle décision du Collège et l'autorité pour établir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en tout cette décision. Si le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignante ou l'enseignant, il doit tenir compte de tout

salaire que l'enseignante ou l'enseignant a perçu dans l'intervalle. Le tribunal peut ordonner que les sommes dues à l'enseignante ou à l'enseignant portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q., c. M-31).

**5-18.15**

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

## **Article 5-19.00 - Hygiène et sécurité**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la FAC et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), si elles sont agréées et signées par les parties.**

### **5-19.01**

En vue d'assurer le bien-être et prévenir les maladies et accidents du travail, le Collège prend les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'enseignante ou de l'enseignant.

### **5-19.02**

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

### **5-19.03**

En cas d'accident, le Collège informe immédiatement le Syndicat.

### **5-19.04**

Les enseignantes et enseignants ont accès, durant les heures de travail, aux services de santé offerts aux étudiantes et étudiants.

### **5-19.05**

Le Collège fournit gratuitement aux enseignantes et enseignants les vêtements et les équipements particuliers qu'il leur demande de porter ou que celles-ci et ceux-ci portent selon les exigences des règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Après avoir soumis la question au CRT, le Collège, soit donne une somme forfaitaire aux enseignantes et enseignants visés, soit leur fournit les vêtements suivants :

- a) les uniformes aux infirmières et infirmiers qui doivent faire des stages en milieux hospitaliers; ces uniformes devront être conformes aux exigences des milieux de stages;
- b) les uniformes des enseignantes et enseignants des techniques para-médicales lorsque les milieux de stage l'exigent;
- c) les vêtements et équipements nécessaires pour l'éducation physique;
- d) les sarraus pour les laboratoires et les ateliers;
- e) le vêtement particulier pour les enseignantes et enseignants de l'Institut maritime du Québec.

**5-19.06**

Les vêtements particuliers fournis par le Collège conformément au présent article demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient au Collège de décider si un vêtement doit être remplacé.

**5-19.07**

L'entretien des vêtements particuliers prévus au présent article est à la charge du Collège.

**5-19.08**

Le Collège doit convoquer le CRT conformément à l'article 4-3.00 sur tout litige que lui soumet le Syndicat relativement à la santé et la sécurité au travail.

## **CHAPITRE 6-0.00 - RÉMUNÉRATION**

### **Article 6-1.00 - Traitement**

#### **6-1.01**

Aux fins du présent article, le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel est fixé conformément à l'article 6-4.00 et à l'annexe VI-1 par l'expérience et la scolarité définies aux articles 6-2.00 et 6-3.00. De plus, un (1) échelon correspond à une année d'expérience.

#### **6-1.02**

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience en fonction de son équivalent temps complet calculé selon les dispositions de la clause 8-5.09.

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel engagé pour une charge de moins d'une (1) session est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience en fonction de son équivalent temps complet établi conformément à la clause 8-5.09. Toutefois, dans ce cas, la  $CI_t$  est déterminée de la façon suivante :

$$CI_t = \frac{\sum CI \text{ réellement effectuée à chacune des semaines de travail}}{15}$$

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel engagé pour une pleine charge session reçoit un demi-salaire annuel.

#### **6-1.03**

La charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel calculée selon l'annexe I - 1 ne peut entraîner un ETC inférieur à celui résultant de la charge qui lui est confiée au début de la session à moins que la baisse des inscriptions aux cours visés ne conduise à une diminution du nombre d'heures de prestation (HC).

#### **6-1.04**

L'enseignante ou l'enseignant qui donne un enseignement rémunéré au taux horaire (enseignante ou enseignant chargé de cours, cours supplémentaire, charge additionnelle, suppléance temporaire) reçoit pour chaque heure de cours, le taux horaire déterminé conformément à l'article 6-5.00 et l'annexe VI - 1.

L'enseignante ou l'enseignant rémunéré au taux horaire pour la supervision d'un stage pour lequel il n'existe pas de  $Ne_{jk}$ , lorsque l'annexe I - 1 ne s'applique pas, est rémunéré pour les heures requises par le plan de supervision.

Lorsque le Collège procède à l'affichage d'une charge de cours visée par le paragraphe précédent, il transmet au Syndicat une copie du plan de supervision.

**6-1.05**

Sous réserve de l'article 6-3.00, une enseignante ou un enseignant ne peut se voir attribuer un salaire basé sur une autre catégorie (scolarité) que celle correspondant à l'attestation officielle de scolarité .

**6-1.06**

Le reclassement des enseignantes et enseignants se fait une (1) fois par année. S'il y a lieu, le rajustement du salaire résultant du reclassement prend effet rétroactivement au début de la douzième (12<sup>e</sup>) paye de l'année d'engagement en cours :

a) si, à la fin de la onzième (11<sup>e</sup>) paye de cette année d'engagement, l'enseignante ou l'enseignant a complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité

et

b) si, elle ou il a fourni, avant le 31 mars de cette année d'engagement, ou plus tard si le retard ne peut lui être imputé, les documents requis selon la clause 6-3.01.

**6-1.07**

L'entrée en vigueur de la convention collective n'invalide pas l'attestation officielle de scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant délivrée par la ou le Ministre avant l'entrée en vigueur de la convention collective.

**6-1.08**

Chaque jour de travail effectué par l'enseignante ou l'enseignant à la demande du Collège durant les jours fériés visés à l'article 5-8.00 et durant ses vacances est rémunéré au taux d'un deux cent soixantième (1/260<sup>e</sup>) du salaire annuel.

## **Article 6-2.00 - Calcul de l'expérience**

### **6-2.01**

L'enseignante ou l'enseignant remet au Collège les documents pertinents à son expérience d'enseignement et professionnelle au plus tard trente (30) jours après sa date d'engagement.

Une (1) année d'expérience est constituée :

- a) d'une (1) année d'enseignement à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu par l'autorité gouvernementale compétente;
- b) de chacune des dix (10) premières années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente dans un autre domaine que l'enseignement ainsi que chaque tranche de deux (2) années supplémentaires. Dans ces cas, seuls les nombres entiers sont considérés. À condition que cette expérience soit pertinente à l'enseignement, ces années peuvent toutefois s'accumuler à partir d'expérience d'une durée minimale d'un (1) mois, selon les règles suivantes :

12 mois	=	1 année
52 semaines	=	1 année

Cependant, lorsqu'il s'agit de travail continu :

10 à 12 mois	=	1 année
43 à 52 semaines	=	1 année

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

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

39 semaines	=	9 mois
26 semaines	=	6 mois
13 semaines	=	3 mois
4 semaines	=	1 mois
21 jours ouvrables	=	1 mois
8 heures	=	1 journée

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

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

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

C'est selon ces règles, en y apportant les adaptations nécessaires, que l'on reconnaît à l'enseignante ou l'enseignant l'expérience professionnelle ou industrielle pertinente acquise à temps partiel;

- c) de l'enseignement à temps complet, sous contrat annuel, pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours, consécutifs ou non, durant une même année d'engagement;
- d) du temps d'enseignement à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou chargé de cours. Ce temps peut être accumulé pour constituer une (1) année d'expérience et alors le nombre requis pour constituer une (1) année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours d'enseignement à temps complet. L'enseignante ou l'enseignant ne peut cependant commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a complété l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à temps complet; l'expérience ainsi acquise s'évalue selon les règles suivantes :

Expérience d'enseignement acquise à temps partiel ou à titre de chargée ou chargé de cours

<u>Niveau</u>		<u>Jours</u>	<u>Heures ou périodes</u>
Primaire et secondaire		90	18 x 22 = 396
		135	27 x 22 = 594
Post-secondaire		90	18 x 15 = 270
		135	27 x 15 = 405
Universitaire		90	18 x 8 = 144
		135	27 x 8 = 216

- e) de l'année d'enseignement pendant laquelle une enseignante ou un enseignant, malgré une ou plusieurs périodes d'invalidité, fournit sa disponibilité pendant au moins cinq (5) mois.

En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant ne peut accumuler plus d'une (1) année d'expérience durant une même année d'engagement.

**6-2.02**

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel devient enseignante ou enseignant à temps complet, le calcul de ses heures à temps partiel se fait selon les modalités prévues à l'alinéa d) de la clause 6-2.01.



**6-2.03**

La clause 6-2.01 ne peut avoir pour effet de réduire les années d'expérience qui étaient reconnues à l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Collège le 30 juin 1998 en conformité avec les barèmes des régimes officiels antérieurement en vigueur au Collège. Il en est de même pour les années d'expérience déjà sanctionnées par l'ancien comité provincial de classification des enseignantes et enseignants des collèges.

**6-2.04**

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non remplacé est considéré à temps complet et son expérience est établie selon les modalités prévues à la clause 6-2.01.

## **Article 6-3.00 - Évaluation de la scolarité**

### **6-3.01**

L'enseignante ou l'enseignant remet au Collège les documents pertinents à sa scolarité (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.) au plus tard trente (30) jours après la date de son engagement, s'il s'agit d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant ou, s'il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant qui est reclassé, conformément à la clause 6-1.06.

Dans les trente (30) jours de la réception du diplôme de maîtrise, le Collège fait connaître par écrit à la nouvelle enseignante ou au nouvel enseignant sa réponse quant à la reconnaissance de son diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération.

En tout temps l'enseignante ou l'enseignant qui obtient un diplôme de maîtrise le transmet au Collège. Dans les trente (30) jours de la réception, le Collège fait connaître par écrit sa réponse quant à la reconnaissance de son diplôme de maîtrise aux fins de rémunération.

Conformément aux dispositions de l'annexe VI-1, un diplôme de maîtrise est reconnu aux fins de la rémunération s'il est acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat de l'enseignante ou l'enseignant.

### **6-3.02**

S'il s'agit d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant, le Collège procède à l'évaluation provisoire de la scolarité de cette enseignante ou de cet enseignant. Au plus tard six (6) mois après le dépôt par l'enseignante ou l'enseignant des documents prévus à la clause 6-3.01, le Collège délivre l'attestation officielle de scolarité en se basant sur le « Manuel d'évaluation de la scolarité » de la ou du Ministre. De plus, le Collège lui transmet les références indiquées au Manuel pour chacun des documents pertinents à sa scolarité.

Malgré le paragraphe précédent, si l'attestation est établie sur la base de documents incomplets, le Collège, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, réévalue la scolarité à la condition que le retard de la production des documents ne puisse être imputé à l'enseignante ou l'enseignant.

Si le cas présenté par l'enseignante ou l'enseignant n'est pas prévu au Manuel, le Collège transmet au Ministère copie du dossier complet. La ou le Ministre modifie en conséquence le Manuel. La mise à jour est acheminée à chaque collège. Par la suite, le Collège délivre alors à l'enseignante ou l'enseignant visé une attestation officielle de scolarité.

### **6-3.03**

Si, pour une enseignante ou un enseignant qui a déjà reçu une attestation officielle de scolarité, le Collège évalue, selon les données du Manuel, que l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir une année entière de scolarité additionnelle, le Collège modifie la scolarité de l'enseignante ou de l'enseignant. Son traitement est alors modifié en conséquence.

### **6-3.04**

Le Collège n'effectue aucune réclamation d'argent à la suite d'une décision de modification à la baisse d'une évaluation provisoire de scolarité pour la période antérieure au premier (1<sup>er</sup>) jour du

mois suivant la date de réception par l'enseignante ou par l'enseignant de cet avis de modification.

#### **6-3.05**

L'attestation officielle de scolarité est remise à l'enseignante ou l'enseignant avec copie au Syndicat. Cette attestation fait état des pièces produites à l'appui de la demande qui n'ajoutent pas à la scolarité.

L'attestation officielle de scolarité fait mention, s'il y a lieu, de la reconnaissance du diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération.

Le Collège ne peut réviser à la baisse une attestation officielle de scolarité.

#### **6-3.06**

Si l'attestation officielle de scolarité assure à l'enseignante ou l'enseignant une scolarité supérieure à celle de l'évaluation provisoire, le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est rajusté rétroactivement conformément aux dispositions de la clause 6-1.06 ou à sa date d'engagement.

Lorsque le Collège verse à l'enseignante ou l'enseignant un montant rétroactif, les intérêts sont calculés selon les modalités prévues à l'article 9-2.00, sauf qu'ils ne commencent à courir qu'à compter du cinquième (5<sup>e</sup>) mois qui suit le dépôt des documents relatifs à sa demande conformément aux directives du Collège.

Si l'attestation officielle de scolarité assure à l'enseignante ou l'enseignant une scolarité inférieure à l'évaluation provisoire, le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est rajusté à partir de la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de cette attestation.

#### **6-3.07**

Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, la FAC nomme une (1) représentante ou un (1) représentant accrédité auprès de la ou du Ministre. La ou le Ministre consulte cette représentante ou ce représentant avant d'ajouter une nouvelle décision au Manuel d'évaluation de la scolarité en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

#### **6-3.08**

La représentante ou le représentant accrédité avise la ou le Ministre dans les trente (30) jours qui suivent la date de la consultation sur les nouvelles décisions à ajouter au Manuel d'évaluation de la scolarité : les mois de juillet et août ne sont pas pris en compte pour le calcul des délais.

#### **6-3.09**

L'enseignante ou l'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle peut, dans les soixante (60) jours sur réception de cette attestation, déposer une plainte au CNRP prévu à la clause 2-2.06. Le Syndicat peut aussi déposer une plainte au CNRP aux mêmes conditions. Cependant le délai de soixante (60) jours ne court pas durant les mois de juillet et août.

L'enseignante ou l'enseignant qui conteste la réponse du Collège quant à la reconnaissance du son diplôme de maîtrise dépose une plainte écrite au Comité national de relations professionnelles (CNRP) avec copie au Collège et au Syndicat.

### **6-3.10**

Une décision unanime du CNRP est transmise à l'enseignante ou l'enseignant, au Collège et au Syndicat visés. Dans ce cas, le Collège délivre, s'il y a lieu, une nouvelle attestation officielle conforme à la décision du CNRP.

Si la décision du CNRP n'est pas unanime :

- la plainte relative à l'évaluation de la scolarité est transmise au comité de révision prévu à la clause 6-3.11.
- la plainte relative à la reconnaissance du diplôme de maîtrise est acheminée à un arbitre nommé par les parties nationales. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire. Le Collège délivre, s'il y a lieu, une nouvelle attestation de scolarité.

### **6-3.11**

Le comité de révision est constitué comme suit :

- une (1) présidente ou un (1) président nommé pour le secteur de l'Éducation;
- une (1) représentante ou un (1) représentant de la partie patronale nationale;
- une (1) représentante ou un (1) représentant de la FAC.

De plus, la FAC et la partie patronale nationale nomment au moins une (1) ou un (1) substitut à leur membre désigné. Les substituts peuvent assister aux réunions du comité, mais n'y ont aucun pouvoir de décision. Cependant, si la personne désignée n'assiste pas à une réunion du comité et si sa ou son substitut y assiste, elle ou il devient la personne désignée pour cette réunion.

Les décisions du comité de révision se prennent à la majorité des voix.

### **6-3.12**

La ou le membre désigné par la FAC peut déposer auprès du comité de révision des plaintes ou suggestions relatives à une règle d'évaluation du « Manuel d'évaluation de la scolarité ».

Une recommandation unanime du comité, portant sur une règle d'évaluation, entraîne une modification correspondante au Manuel.

### **6-3.13**

Lorsque le comité juge que le cas qui lui est soumis est prévu au Manuel, il recommande au Collège une évaluation de la scolarité basée sur le Manuel; cette décision est sans appel et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat et le Collège. Le Collège délivre alors une nouvelle attestation conforme à la recommandation du comité de révision.

Lorsque le comité juge que le cas n'est pas prévu au Manuel, il en fait part à la ou au Ministre.

Le comité peut joindre à sa décision une recommandation au Collège lorsque la demande de révision peut faire l'objet d'une évaluation de qualifications particulières ou d'une décision particulière relative à une règle d'évaluation du Manuel d'évaluation de la scolarité. Cette recommandation ne constitue pas une décision au sens du premier (1<sup>er</sup>) paragraphe et ne lie le Syndicat, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant que si le Collège y donne suite.

Si la décision du Collège qui suit la recommandation du comité implique un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes de l'enseignante ou de l'enseignant, le Collège fait parvenir à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de scolarité. Lorsque la décision du Collège qui suit la recommandation du comité n'implique pas un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes de l'enseignante ou de l'enseignant, le Collège l'en avise par écrit.

#### **6-3.14**

Les honoraires et les dépenses de la présidente ou du président et les coûts de secrétariat du comité de révision sont à la charge du Ministère. Les honoraires et les dépenses de la personne désignée au comité de révision sont à la charge de l'organisme qui l'a désignée.

#### **6-3.15**

Le Collège ne peut modifier à la baisse un classement déjà sanctionné par un des anciens comités provinciaux de classification. Une attestation délivrée par le Comité temporaire de classement (CTC entente de décembre 1973) est réputée être un classement d'un ancien comité provincial de classification (CPC).

De même, le Collège ne peut modifier à la baisse une attestation officielle déjà délivrée par la ou le Ministre.

#### **6-3.16**

Une demande d'évaluation de scolarité additionnelle ne peut avoir pour résultat de réduire le nombre d'années de scolarité attesté avant cette demande.

#### **6-3.17**

Lorsque, aux fins de la sécurité d'emploi, la scolarité constitue le critère déterminant, l'attestation de classement d'un ancien comité provincial de classification, du Bureau de reconnaissance des institutions et des études (BRIE), du Service des relations du travail (SRT) ou du Comité temporaire de classement, prévaut sur l'attestation officielle de scolarité.

#### **6-3.18**

L'enseignante ou l'enseignant détenteur d'une attestation, avec ou sans réserve, délivrée par le BRIE ou le SRT est considéré comme ayant reçu une attestation d'un ancien comité provincial de classification et bénéficie des mêmes droits.

## **Article 6-4.00 - Échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel**

Aux fins des échelles de salaire l'expression « année d'engagement » est une période de douze (12) mois déterminée par le Collège. Toutefois, le premier (1<sup>er</sup>) jour d'une telle année d'engagement se situe entre le 10 août et le 1<sup>er</sup> septembre.

### **6-4.01 Échelles de traitement**

Les échelles de traitement applicables à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel ainsi que leurs modalités d'application figurent au tableau A de l'annexe VI-1.

### **6-4.02 De l'entrée en vigueur de la convention collective jusqu'au 30 novembre 2006**

À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective jusqu'au 30 novembre 2006, l'échelle de traitement en vigueur est celle figurant au tableau A de l'annexe VI-1.

### **6-4.03 Période du premier (1<sup>er</sup>) décembre 2006 au 30 novembre 2007**

Chaque échelle de traitement en vigueur le 30 novembre 2006 est majorée, avec effet au premier (1<sup>er</sup>) décembre 2006, d'un pourcentage égal à deux pour cent (2%).

### **6-4.04 Période du premier (1<sup>er</sup>) décembre 2007 au 30 novembre 2008**

Chaque échelle de traitement en vigueur le 30 novembre 2007 est majorée, avec effet au premier (1<sup>er</sup>) décembre 2007, d'un pourcentage égal à deux pour cent (2%).

### **6-4.05 Période du premier (1<sup>er</sup>) décembre 2008 au 30 novembre 2009**

Chaque échelle de traitement en vigueur le 30 novembre 2008 est majorée, avec effet au premier (1<sup>er</sup>) décembre 2008, d'un pourcentage égal à deux (2%).

### **6-4.06 Période débutant le premier (1<sup>er</sup>) décembre 2009**

Chaque échelle de traitement en vigueur le 30 novembre 2009 est majorée, avec effet au premier (1<sup>er</sup>) décembre 2009, d'un pourcentage égal à deux pour cent (2%).

### **6-4.07 Dispositions particulières**

La date où est prise en compte la majoration des taux et échelles de traitement pour l'application des régimes de retraites, est le premier (1<sup>er</sup>) décembre de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009.

### **6-4.08 Dispositions particulières**

Malgré la clause 6-4.01, les échelles de salaires applicables aux enseignantes et enseignants visés à l'annexe III-3 (Collège Lionel-Groulx) sont majorées, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier au lieu du 1<sup>er</sup> mars et avec effet au 15 juin précédant l'année d'engagement au lieu du premier (1<sup>er</sup>) jour de l'année d'engagement, de la façon prévue aux clauses 6-4.02 à 6-4.12.

**Article 6-5.00 - Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours**

**6-5.01 Taux horaires**

Les taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours sont ceux qui apparaissent au tableau B de l'annexe VI-1.

**6-5.02 Majoration des taux horaires**

Les taux horaires applicables aux enseignantes et enseignants chargés de cours sont majorés avec effet aux dates prévues au tableau B de l'année VI-1 et de la façon prévue aux clauses 6-4.02 à 6-4.06 avec les adaptations nécessaires.

**6-5.03 Disposition particulières relatives aux régimes de retraite**

La date où est prise en compte la majoration des taux et échelles de traitement pour l'application des régimes de retraites, est le premier (1<sup>er</sup>) octobre de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009.

## **Article 6-6.00 - Modalités de versement du salaire**

**Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et de la FAC et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), si elles sont agréées et signées par les parties.**

### **6-6.01**

Sous réserve de la clause 3-3.02 et des dispositions des divers régimes (impôts, assurances, retraite, etc.), le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis. Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel ou de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours est payable tous les deux (2) jeudis pour la durée de son contrat individuel.

Lorsqu'il y a interruption dans la continuité du versement du salaire aux deux (2) semaines, les parties peuvent convenir de modalités pour pallier une telle interruption.

### **6-6.02**

Lorsqu'un versement de salaire échoit un jour férié, le Collège effectue ce versement le jour ouvrable qui précède.

### **6-6.03**

Advenant une erreur sur la paie, le Collège corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivante. Il joint alors une note donnant la nature de l'erreur et la façon dont la correction a été effectuée.

### **6-6.04**

Le bulletin de paie contient au moins les renseignements suivants :

- a) nom et prénom;
- b) date et période de paie;
- c) salaire habituel brut;
- d) rémunération additionnelle;
- e) suppléances;
- f) primes;
- g) détail des déductions;
- h) paie nette;
- i) s'il y a lieu, le numéro matricule de l'enseignante ou de l'enseignant;
- j) gains et déductions cumulés;
- k) déductions pour régimes complémentaires d'assurances, le cas échéant.

### **6-6.05**

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur le formulaire T-4 de Revenu Canada et le relevé 1 du ministère du Revenu du Québec.

### **6-6.06**

Le 30 septembre, le Collège fournit à chaque enseignante et enseignant l'état de sa réserve de jours de congé de maladie au 1<sup>er</sup> septembre précédent.



**6-6.07**

À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le Collège s'engage à déduire à la source toute somme aux fins de contribution à un REER auprès d'une institution financière.

## **Article 6-7.00 - Frais de déplacement**

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

### **6-7.01**

Le Collège paie, selon le régime en vigueur au Collège, les frais de déplacement entre les centres d'études collégiales, campus ou pavillons du Collège, à l'intérieur d'une même localité où l'enseignante ou l'enseignant est normalement appelé à donner son enseignement pour autant que ce soit à l'intérieur d'une même journée.

Le Collège rembourse également les frais encourus lors des déplacements autorisés pour la préparation des stages.

### **6-7.02**

Le Collège rembourse également, selon le régime en vigueur au Collège, les frais de déplacement, de pension et de séjour à l'enseignante ou l'enseignant qui doit se déplacer entre les centres d'études collégiales, campus ou pavillons du Collège qui ne sont pas situés dans la même localité. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant qui est appelé à enseigner dans une autre localité que celle où elle ou il donne la majeure partie de son enseignement.

### **6-7.03**

Le Collège s'engage à rembourser aux enseignantes et enseignants leurs débours pour la participation à des comités provinciaux formés par la Direction générale de l'enseignement collégial ou institués en vertu des stipulations de la convention collective sur présentation d'un état de compte approprié, selon le régime en vigueur au Collège.

### **6-7.04**

Aux fins d'interprétation du présent article, les lieux de stage sont considérés comme des centres d'études collégiales, des campus ou des pavillons.

## **CHAPITRE 7-0.00 - PERFECTIONNEMENT**

### **Article 7-1.00 - Dispositions générales**

#### **7-1.01**

Pour le perfectionnement de ses enseignantes et de ses enseignants, le Collège dispose annuellement, par enseignante et par enseignant à temps complet ou l'équivalent alloué en vertu de l'article 8-5.00, d'un montant de cent soixante dix dollars (170 \$) pour chaque année d'enseignement.

#### **7-1.02**

La partie patronale nationale constitue un fonds provincial de perfectionnement dont le montant est établi annuellement de la façon suivante :

Quarante-cinq dollars (45 \$) par année d'enseignement

multiplié par le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent alloué l'année d'enseignement précédente en vertu de l'article 8-5.00 aux collèges dont les syndicats sont affiliés à la FAC.

Ce fonds est utilisé pour le perfectionnement des enseignantes et enseignants des collèges éloignés des centres universitaires de Montréal, Québec et Sherbrooke, principalement pour les frais de séjour et de déplacement.

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

#### **7-1.03**

Le Collège fournit à toutes les enseignantes et à tous les enseignants, dans les limites de ses ressources, les possibilités réelles de perfectionnement dans les activités, études ou travaux utiles à l'enseignement.

#### **7-1.04**

Les cours donnés par le Collège sont gratuits pour les enseignantes et enseignants du Collège. Cet avantage ne peut toutefois obliger le Collège à organiser des cours ou à engager du personnel enseignant supplémentaire.

#### **7-1.05**

Sur demande faite au plus tard soixante (60) jours avant le début d'une session, le Collège tente d'aménager l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant de façon à lui permettre de suivre des cours ou de poursuivre des travaux de perfectionnement. La présente clause n'a pas pour effet de réduire la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant.

**7-1.06**

Le Collège respecte les engagements contractés antérieurement à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions vis-à-vis les enseignantes et enseignants à son emploi et leur permet de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises.

Les sommes impliquées par ces engagements sont prises à même les montants prévus aux clauses 7-1.01 et 7-1.02 pour le perfectionnement des enseignantes et enseignants.

**Article 7-2.00 - Dispositions relatives au congé de perfectionnement avec salaire**

**7-2.01**

Le congé de perfectionnement avec salaire prévu à la convention collective n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement dans les présentes stipulations.

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

**7-2.02**

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé avec plein salaire s'engage à demeurer à son retour, durant trois (3) années, au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé pour chaque année de salaire versé. Si un tel engagement n'est pas respecté, l'enseignante ou l'enseignant rembourse à son départ le montant du salaire à raison de un tiers (1/3) pour chaque année où elle ou il ne se conforme pas à son engagement.

Dans le cas d'un congé avec salaire partiel, l'enseignante ou l'enseignant s'engage à demeurer deux (2) ans au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé ou à rembourser, lors de son départ, la demie (1/2) du montant du salaire partiel reçu pour chaque année où elle ou il ne se conforme pas à son engagement.

Dans le cas où le congé de perfectionnement est de deux (2) années consécutives à temps complet, l'engagement à demeurer au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé est de six (6) ans et le remboursement est de un sixième (1/6<sup>e</sup>) pour chaque année où cet engagement n'est pas respecté.

**7-2.03**

À la condition que les documents requis soient produits dans les délais réglementaires, les bourses accordées ou toute autre forme d'aide pécuniaire seront versées comme suit aux bénéficiaires à moins d'entente différente au comité de perfectionnement :

- a) les montants de cinq cents dollars (500 \$) et moins sont versés en parts mensuelles égales calculées selon la durée des études pour lesquelles l'aide est accordée. Le premier versement est effectué au début des études et les autres au début de chaque mois;
- b) les montants de plus de cinq cents dollars (500 \$) sont versés comme suit : trente pour cent (30 %) du montant total au début des études; le reste en parts mensuelles égales calculées selon la durée des études pour lesquelles l'aide est accordée. Les versements se font le premier (1<sup>er</sup>) de chaque mois.

Dans le cas d'un congé avec salaire, le salaire lui-même n'est pas assujéti aux dispositions de la présente clause et, à moins d'entente différente avec le Collège, il est versé tel qu'il est prévu à la convention collective pour le salaire habituel.

**7-2.04**

Chaque enseignante ou enseignant qui bénéficie actuellement des avantages d'un congé avec salaire pour études à temps complet continue d'en jouir. Ses obligations demeurent celles exigées au moment de l'obtention de son congé à moins que le présent chapitre ne prévoie des conditions plus avantageuses.

**7-2.05**

En cas d'incapacité totale ou partielle, permanente ou temporaire de travail, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant conviennent des modalités différentes de remboursement ou de libération de dette. Ces modalités devront être portées à la connaissance du CRT et, à défaut d'entente, les parties peuvent se prévaloir de la procédure de grief sur la base de l'équité.

**7-2.06**

En cas de décès ou d'incapacité totale permanente, l'obligation de rembourser est éteinte.

**7-2.07**

Un congé prévu au présent article ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

**Article 7-3.00 - Dispositions relatives au congé de perfectionnement sans salaire**

**7-3.01**

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, le congé de perfectionnement sans salaire prévu à la convention collective n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement dans les présentes stipulations.

Cependant, pour continuer à bénéficier d'avantages découlant d'assurances collectives et d'autres bénéfices issus de plans de groupe y compris le régime de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total et il faut en outre que cela soit conforme aux conditions des contrats cadres et des régimes de retraite. Toutefois, pour le régime de base d'assurance-maladie, la participation est obligatoire et l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total.

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

**7-3.02**

Après en avoir avisé le Collège dans un délai raisonnable, l'enseignante ou l'enseignant peut prendre un congé de perfectionnement sans salaire.

Les conditions du départ et du retour de l'enseignante ou de l'enseignant ayant obtenu un congé de perfectionnement sans salaire doivent être arrêtées entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant visé conformément aux dispositions de la convention collective.

**7-3.03**

La durée normale d'un congé de perfectionnement sans salaire est d'au moins une (1) session et d'au plus deux (2) années ou l'équivalent.

**7-3.04**

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, un congé prévu au présent article ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

## **Article 7-4.00 - Comité de perfectionnement**

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

### **7-4.01**

Le Comité de perfectionnement est un Comité permanent qui regroupe les parties. Le Collège et le Syndicat y nomment au plus trois (3) représentantes ou représentants chacun dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'entrée en vigueur des présentes dispositions. Par la suite, chaque partie nomme ses représentantes ou représentants, de préférence à la fin de l'année d'enseignement.

### **7-4.02**

Le mandat des représentantes et représentants des parties au Comité de perfectionnement est normalement d'un (1) an et est renouvelable.

### **7-4.03**

Le Comité de perfectionnement a pour fonction :

- a) d'établir les priorités de perfectionnement des enseignantes et enseignants du Collège conformément, s'il y a lieu, au programme d'accès à l'égalité établi selon l'article 2-4.00;
- b) de définir les programmes de perfectionnement lesquels peuvent comprendre entre autres, aux fins du présent alinéa, des stages industriels et des cours donnés par un autre organisme qu'un établissement d'enseignement;
- c) de déterminer l'utilisation et la répartition des montants prévus à la clause 7-1.01 à affecter à l'un ou l'autre des programmes de perfectionnement, ainsi que les modalités de versement des montants alloués aux enseignantes et enseignants;
- d) de fixer les critères d'admissibilité;
- e) de recevoir les demandes de perfectionnement des enseignantes et enseignants et de faire le choix des candidates et candidats en tenant compte de l'avis du département.

### **7-4.04**

Un accord des parties lie le Collège, le Syndicat et les enseignantes et enseignants.

### **7-4.05**

Un montant non alloué une année, à cause de désaccord des représentantes et représentants des parties est transféré au budget de perfectionnement de l'année d'enseignement suivante.

### **7-4.06**

Chaque année le Comité dispose du budget de perfectionnement de l'année d'enseignement en cours et, s'il y a lieu, du budget de perfectionnement de l'année précédente transféré en vertu des clauses 7-4.05 et 7-4.07.



**7-4.07**

Il peut également y avoir accord des représentantes et représentants des parties au Comité, pour transférer en tout ou en partie le budget de perfectionnement d'une année d'enseignement à la suivante.

**7-4.08**

Le Comité est autonome quant à son fonctionnement.

### **Article 7-5.00 - Réinstallation**

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

#### **7-5.01**

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé de perfectionnement doit informer par écrit le Collège de la date de son entrée en fonction avant le 15 mars si son retour doit coïncider avec le début de la session d'automne et avant le 15 novembre si son retour doit coïncider avec le début de la session d'hiver à moins que la date de son retour n'ait déjà été convenue avec le Collège.

#### **7-5.02**

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiaire d'un tel congé doit, à son retour en fonction, présenter au Collège une attestation officielle écrite des études poursuivies, s'il y a lieu.

## **CHAPITRE 8-0.00 - LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT**

### **Article 8-1.00 - Dispositions générales**

#### **8-1.01**

En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant n'est tenu d'exécuter ou de faire exécuter par ses étudiantes et étudiants du travail de production, de construction, de déménagement ou d'entretien, d'inventaire, d'installation ou de service. Pendant les heures de travail, seuls les travaux de production directement reliés au programme d'études, et strictement aux fins que celui-ci poursuit, peuvent être exécutés. L'enseignante ou l'enseignant n'exécute et ne fait exécuter aucun travail de même nature à ses fins personnelles, sur les lieux du travail, à moins d'une autorisation écrite du Collège.

#### **8-1.02**

La révision de notes d'une étudiante ou d'un étudiant est faite sur demande du Collège ou à la suite d'une demande de l'étudiante ou de l'étudiant adressée au Collège.

Ce dernier transmet les demandes à la coordonnatrice ou au coordonnateur du département visé et le comité de révision prévu à la convention collective est saisi du cas.

L'enseignante ou l'enseignant visé ou le comité de révision est seul habilité à modifier la note d'une étudiante ou d'un étudiant.

#### **8-1.03**

Les cahiers de cours ou les notes de cours, y compris sous forme audiovisuelle ou informatisée, dont l'enseignante ou l'enseignant est l'auteur ou l'une ou l'un des auteurs, ne peuvent être utilisés sans son consentement.

L'utilisation d'une œuvre dont une enseignante ou un enseignant est l'auteur ou l'une ou l'un des auteurs est soumise aux dispositions de l'annexe V - 4.

#### **8-1.04**

L'enseignante ou l'enseignant dispose d'un local individuel dans la mesure du possible. Ce local lui est accessible sans discontinuité, compte tenu des règlements d'accès.

L'enseignante ou l'enseignant à qui le Collège ne peut fournir un local reçoit, sur demande faite au Collège, les formulaires prescrits par les différents gouvernements pour le maintien d'un bureau à domicile.

## **Article 8-2.00 - Dispositions relatives aux vacances**

### **8-2.01**

L'enseignante ou l'enseignant régulier a droit à une période de vacances rémunérées selon les modalités suivantes :

- a) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet a droit à deux (2) mois de vacances rémunérées dans la mesure où elle ou il a été disponible au sens de la convention collective pendant dix (10) mois;
- b) l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit, à titre de vacances rémunérées, à une partie des deux (2) mois au prorata de son équivalent temps complet calculé selon la clause 8-5.09;
- c) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui ne fournit pas la disponibilité prévue à son contrat n'a droit, à titre de vacances rémunérées, qu'à une partie des vacances définies aux alinéas a) ou b) de la présente clause selon le cas au prorata de la disponibilité fournie.

### **8-2.02**

Aux fins d'application de la clause 8-2.01, les congés prévus à l'article 5-6.00, selon les modalités qui y sont spécifiées, les périodes couvertes par l'assurance-traitement pour une durée totale ne dépassant pas trois (3) mois, ainsi qu'une absence avec salaire, sous forme de congé ou de libération, sont considérés comme du temps de service pour l'enseignante ou l'enseignant qui en bénéficie.

Lorsque, pour une enseignante ou un enseignant, la période totale couverte par l'assurance-traitement dépasse trois (3) mois, la rémunération pour les vacances de l'enseignante ou de l'enseignant est établie de la façon suivante : un cinquième (1/5<sup>e</sup>) du salaire habituel gagné, un cinquième (1/5<sup>e</sup>) des prestations d'assurance-traitement et d'une prestation d'invalidité versée à l'enseignante ou l'enseignant par un autre organisme que le collège en vertu d'une loi fédérale ou provinciale reçues au cours de l'année d'enseignement.

### **8-2.03**

Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel ainsi que le taux horaire de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours comprennent la rémunération due à titre de vacances.

### **8-2.04**

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui cesse d'être à l'emploi du Collège avant la fin prévue de son contrat reçoit, à titre de salaire de vacances, un cinquième (1/5<sup>e</sup>) du salaire total gagné entre la date où a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ.

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

**8-2.05**

De façon générale, la période de vacances rémunérées de l'enseignante ou de l'enseignant régulier se situe entre le 15 juin et le 1<sup>er</sup> septembre, à l'exclusion du 24 juin (Fête nationale).

Cependant, lorsque les objectifs pédagogiques d'un cours ou d'un programme sont tels que l'enseignante ou l'enseignant régulier doit enseigner entre le 15 juin et le 1<sup>er</sup> septembre, le Collège, après consultation du CRT, peut établir la période de vacances rémunérées de l'enseignante ou de l'enseignant visé à un autre moment de l'année d'engagement.

## **Article 8-3.00 - Dispositions relatives à la disponibilité**

### **8-3.01**

- a) L'enseignante ou l'enseignant à temps complet est à la disposition du Collège trente-deux heures et demie (32½) par semaine. Cette disponibilité est normalement établie à six heures et demie (6½) par jour.

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ne peut être tenu de fournir une disponibilité plus grande que celle proportionnée au salaire annuel qu'elle ou il reçoit par rapport au salaire déterminé par sa scolarité et son expérience.

- b) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel fournit une disponibilité équivalente à sa charge et au prorata de celle de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet.

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

### **8-3.02**

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet doit être à la disposition du Collège du lundi au vendredi. Cette disponibilité est établie pour un minimum d'une session entre la huitième (8<sup>e</sup>) et la vingt-troisième (23<sup>e</sup>) heure, à moins d'entente entre les parties.

### **8-3.03**

- a) Lorsque l'horaire du lieu de stage l'exige, le Collège peut établir la disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant en dehors du cadre horaire prévu à la clause 8-3.02.
- b) Quand la prestation de l'enseignement exige une disponibilité excédant six heures et demie (6½) par jour, le Collège reconnaît à l'enseignante ou l'enseignant une période de non-disponibilité à un autre moment de la semaine, de sorte que la disponibilité hebdomadaire n'excède pas trente-deux heures et demie (32½). Cette période est fixée après entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant.

### **8-3.04**

Dans le cadre du présent article, les contraintes suivantes doivent être respectées :

- a) une durée minimale de quatorze (14) heures doit s'écouler entre la fin de la période de disponibilité d'une journée et le début de la période suivante;
- b) la période de disponibilité doit se situer à l'intérieur d'une période de dix (10) heures.

### **8-3.05**

L'enseignante ou l'enseignant dispose d'une heure et demie (1½) pour les repas à moins d'entente entre les parties.

**8-3.06**

L'enseignante ou l'enseignant remplit normalement sa tâche dans les locaux du Collège. Elle ou il est tenu d'y être au moment où les devoirs de sa tâche l'exigent.

**8-3.07**

L'enseignante ou l'enseignant qui donne son enseignement dans divers centres d'études collégiales, pavillons ou campus du même Collège bénéficie d'un délai raisonnable pour ses déplacements à l'intérieur de sa période de disponibilité hebdomadaire. Les frais entraînés par ces déplacements sont remboursés à l'enseignante ou l'enseignant conformément aux dispositions de l'article 6-7.00.

Le Collège tient compte, dans l'établissement de la tâche, du temps de déplacement prévu à la clause 6-7.02, après avoir soumis la question au CRT.

## **Article 8-4.00 - Tâche d'enseignement**

### **8-4.01**

#### **a) Volet 1**

De façon générale, la tâche d'enseignement de chaque enseignante et enseignant comprend :

- la préparation du plan d'études;
- la préparation de cours, de laboratoires ou de stages;
- la prestation de cours, de laboratoires ou de stages;
- l'adaptation;
- l'encadrement de ses étudiantes et étudiants;
- la préparation, la surveillance et la correction des examens;
- la révision de correction demandée par les étudiantes et étudiants;
- la mise à jour des connaissances requises pour sa tâche;
- la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège;
- la participation aux rencontres départementales et aux activités requises pour la réalisation des fonctions du département;
- la participation, lorsque requise, aux rencontres de comités de programmes;
- les activités d'encadrement des étudiantes et étudiants, notamment les tâches accomplies par les enseignantes et enseignants dans les centres d'aide ou pendant les sessions d'accueil et d'intégration.

#### **b) Volet 2**

Elle peut aussi comprendre :

- la coordination départementale;
- la coordination de programme.

#### **c) Volet 3**

Elle peut également comprendre, dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant y consent :

- la recherche, notamment celle liée à l'enseignement et l'innovation pédagogique;
- les activités dans les centres de transfert technologique;
- le recyclage;
- le perfectionnement technologique, le ressourcement disciplinaire, la préparation et l'adaptation de l'enseignement reliés à un changement autorisé ou prévu de programme ou à un changement technologique, le rafraîchissement et l'élargissement des connaissances, les stages ou les activités en milieu de travail reliés à la discipline;
- la participation, au niveau local, au développement, à l'implantation ou à l'évaluation de programmes;
- la participation au développement institutionnel.



#### **8-4.02**

À moins d'entente contraire entre les parties, l'enseignante ou l'enseignant :

- a) compile elle-même ou lui-même les notes de chacun des contrôles, des examens ou des travaux qu'elle ou il donne aux étudiantes ou étudiants;
- b) remet les notes, selon les directives techniques du Collège;
- c) remet une note finale pour chaque cours au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la fin de chacune des sessions fixées par le calendrier scolaire.

#### **8-4.03 Reconnaissance du temps de travail**

##### Attendu que

- l'enseignante ou l'enseignant, embauché à titre de spécialiste d'une discipline et agissant à titre de spécialiste de l'enseignement et de l'apprentissage, est au cœur de la vie pédagogique du collège et travaille en concertation;
- dans l'exercice de sa profession, le personnel enseignant jouit d'une autonomie professionnelle, individuelle et collective, qui se manifeste notamment par la liberté de choisir les moyens (par exemple : la mise en oeuvre des stratégies pédagogiques) qu'il juge appropriés; il en évalue les retombées et fait ses recommandations au Collège;
- l'autonomie professionnelle s'exerce dans le respect et dans le cadre des structures existantes et dans la reconnaissance réciproque des responsabilités dévolues au personnel enseignant et au Collège qui a, notamment, l'obligation de déterminer les orientations et les priorités institutionnelles;
- l'autonomie professionnelle permet, notamment, au personnel enseignant d'exercer un leadership professionnel qui enrichit la réflexion collective et alimente les divers lieux de réflexion et de décision;
- le Collège s'assure de la cohérence de la vie pédagogique institutionnelle.

Dans le cadre de la reconnaissance du temps de travail des enseignantes et enseignants membres des syndicats affiliés à la FAC, les parties nationales conviennent que, sans augmenter la tâche des enseignantes et enseignants, sans limiter la portée des articles 4-1.00, 8-3.00, 8-4.00, 8-5.00 et 8-6.00 de la convention collective en vigueur et sans limiter les ressources déjà consenties, entre autres, aux centres d'aide par les collèges, le temps de travail reconnu comporte aussi des activités pédagogiques et des activités de la vie de programme mentionnées aux alinéas 1 et 2 de la présente clause.

À compter de l'année d'engagement 2005-2006, chaque enseignante ou enseignant à temps complet consacre 173 heures par année d'enseignement à la réalisation des activités mentionnées aux alinéas 1 et 2 de la présente clause à même ses 32,5 heures de disponibilité hebdomadaire.

## 1. Activités pédagogiques

Elles comprennent des activités favorisant la réussite des étudiantes et étudiants, soit des activités d'encadrement des étudiantes et étudiants, soit des activités d'aide à l'apprentissage.

Elles comprennent également des activités favorisant le développement du personnel enseignant, soit la formation pédagogique, soit l'assistance professionnelle.

Ces activités peuvent être collectives ou individuelles et se réaliser à l'intérieur ou à l'extérieur du collège.

Exceptionnellement, le Collège et le département peuvent convenir de répartir des activités de formation disciplinaire pour répondre à un besoin particulier si présentées sous forme de projet et reconnues par le Collège pour ses retombées positives sur la réussite des élèves.

## 2. Activités de la vie de programme

Ces activités sont liées à la clause 4-1.03 de la convention collective en vigueur et comptent pour un maximum de 35 heures par année d'enseignement.

Elles comprennent la participation de chaque enseignante ou enseignant, qui donne un ou des cours à un programme, aux réunions dûment convoquées par la ou le responsable de programme ou aux journées pédagogiques organisées à cet effet par le Collège.

À partir des priorités institutionnelles dégagées par le Collège, les activités pédagogiques, inscrites dans un ou des projets, sont élaborées en assemblée départementale laquelle en détermine les modalités incluant l'élaboration, la réalisation et l'évaluation.

Dans le cadre de ses fonctions, l'assemblée départementale identifie, pondère et répartit la ou les activités pédagogiques que chaque enseignante ou enseignant réalisera au cours de l'année d'enseignement suivante. Cette répartition tient compte des compétences, du choix et des intérêts de chaque enseignante ou enseignant et elle est soumise au Collège pour approbation. La direction des Études s'assure ainsi de l'équité entre les projets présentés par les enseignantes et enseignants et de leur cohérence avec les priorités institutionnelles. Avant le début de chaque session régulière, la direction des Études informe par écrit chaque enseignante ou enseignant des activités pédagogiques qu'elle ou qu'il aura à réaliser en plus de ses activités de la vie de programme.

Annexé au rapport annuel du département, chaque enseignante ou enseignant, produit selon les modalités du Collège, une évaluation des retombées des activités pédagogiques qui lui ont été confiées par le Collège et lui fait ses recommandations. En concordance avec la clause 4-1.15, ces renseignements ne peuvent servir à l'évaluation de l'enseignante ou de l'enseignant.

Le temps consacré à une activité pédagogique comprend la préparation, la réalisation, le suivi et la rédaction du rapport.

Le nombre d'heures consacrées aux activités au titre de la reconnaissance du temps de travail pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, absent en raison d'une invalidité ou en congé, est calculé au prorata de l'équivalent temps complet (80 unités de CI/année). L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'une libération syndicale est exclu de cette obligation au prorata de l'équivalent temps complet de sa libération.

Au cours de sa première année d'enseignement, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître, aux fins des activités pédagogiques, le temps requis pour son insertion professionnelle et sa participation à des activités de formation pédagogique.

## **Article 8-5.00 - Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers**

### **8-5.01**

Au plus tard le 31 mars d'une année d'enseignement, le Ministère transmet à chacun des collèges ou campus le mode de financement utilisé pour déterminer le nombre total d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent (ETC) auxquels chacun a droit pour l'année d'enseignement suivante.

Au même moment, le Ministère transmet à la FAC et à chaque Syndicat une lettre précisant le mode de financement utilisé pour l'année d'enseignement suivante.

### **8-5.02**

Le mode de financement utilisé par le Ministère détermine trois nombres :

- celui établissant les ressources allouées pour l'ensemble des activités reliées au volet 1 de la clause 8-4.01;
- celui établissant les ressources allouées pour l'ensemble des activités reliées au volet 2 de la clause 8-4.01;
- celui établissant les ressources allouées pour l'ensemble des activités reliées au volet 3 de la clause 8-4.01.

Ces nombres comprennent le nombre d'enseignantes et d'enseignants qui peuvent par entente entre les parties être libérés aux fins du fonctionnement interne du Syndicat.

### **8-5.03**

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent que le Ministère alloue pour le volet 1 à un collège ou campus donné pour une année d'enseignement est déterminé en appliquant les dispositions appropriées du mode de financement au nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits, dans ce collège ou campus, à chacun des cours ou à chacun des programmes, selon le cas, donnés à l'enseignement régulier ou à chacun des cours d'un programme menant à un DEC donnés à la formation continue, sauf dans les collèges ou les unités d'enseignement créés après la signature de la convention collective, et comprend le nombre prévu à la colonne A de l'annexe I - 2.

### **8-5.04**

Le nombre minimal d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent que le Ministère alloue pour le volet 2 à un collège ou campus donné pour une année d'enseignement est déterminé en appliquant les dispositions des paragraphes suivants et en y ajoutant le nombre prévu à la colonne B de l'annexe I - 2.

Chaque collège ou campus dispose annuellement d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à temps complet ou l'équivalent par dix-huit (18) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent alloués en vertu de la clause 8-5.03.

Toutefois, les collèges ou campus qui disposent de moins de cinq virgule cinq (5,5) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent selon le paragraphe précédent sont assurés d'un minimum de cinq virgule cinq (5,5) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent.

Ce minimum ne s'applique pas aux unités d'enseignement suivantes ni aux collèges ou unités d'enseignement créés après la signature de la convention collective 2000-2002 :

<u>Collèges</u>	<u>Unités d'enseignement</u>
Abitibi-Témiscamingue	Sous-centre d'Amos Sous-centre de Val-d'Or
Gaspésie et des Îles	Centre d'études collégiales de Carleton Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine
Jonquière	Centre d'études collégiales en Charlevoix
Rimouski	Institut maritime du Québec Centre matapédien d'études collégiales

#### **8-5.05**

Le nombre minimal d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent que le Ministère alloue pour le volet 3 à un collège ou campus donné pour une année d'enseignement est déterminé à la colonne C de l'annexe I - 2 .

#### **8-5.06**

Après avoir établi sa prévision d'inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas, pour l'année d'enseignement suivante, le Collège prépare un projet de répartition qui détermine le nombre d'enseignantes et d'enseignants pour chacune des disciplines et le présente au Syndicat au plus tard le 15 avril.

À défaut d'entente, le Collège procède dans le cadre du projet déposé en tenant compte des fluctuations pouvant intervenir dans les inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas.

#### **8-5.07**

Lors de l'établissement du projet de répartition prévu à la clause 8-5.06, les modalités suivantes s'appliquent :

- pour le volet 1, sont réparties au moins quatre-vingt-dix-sept pour cent (97 %) des ressources de ce volet;
- pour le volet 2, sont réparties au moins quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des ressources de ce volet;
- pour le volet 3, sont réparties les ressources de ce volet.

Les marges dégagées en vertu du paragraphe précédent sont prioritairement utilisées par le Collège pour améliorer la réussite éducative, répondre à ses obligations contractuelles, remplir

plus adéquatement sa mission au regard de la qualité des programmes et pallier les fluctuations de clientèle.

Ce projet prévoit également la répartition du surplus accumulé obtenu par l'application de la clause 8-5.11 selon les modalités suivantes :

- le surplus accumulé peut être réparti sans entente entre les parties tant qu'il représente un virgule soixante-quinze pour cent (1,75 %) ou moins des ressources allouées de l'année précédente pour les trois volets de la tâche;
- la répartition du surplus excédentaire nécessite une entente.

### **8-5.08**

Le nombre de postes pour chacune des disciplines est déterminé :

- a) par la partie entière du nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à la discipline pour les volets 1 et 2 si la partie fractionnaire de l'allocation est inférieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90);
- b) par le nombre entier immédiatement supérieur au nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à la discipline pour les volets 1 et 2 si la partie fractionnaire de l'allocation est égale ou supérieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90). Dans ce cas, on complète l'allocation à cet entier immédiatement supérieur à même le nombre total d'enseignantes et d'enseignants alloué selon les clauses 8-5.03 et 8-5.04.

Afin de limiter le nombre de mises en disponibilité ou pour des raisons particulières liées aux difficultés de recrutement, à la nature de l'enseignement ou aux pratiques antérieures, le Collège peut, après entente entre les parties, créer ou maintenir un poste dans une discipline en regroupant des charges résiduelles d'enseignement de plusieurs disciplines. L'entente doit préciser la discipline du poste ainsi créé ou maintenu.

Les ressources allouées liées à la formation spécifique d'un programme faisant l'objet d'une autorisation provisoire émise par le ministre ne sont pas considérées dans la détermination du nombre de postes. Tout poste qui aurait pu résulter de la prise en compte de ces allocations, est de ce fait, réputé être une charge d'enseignement à temps complet.

Toutefois, dans le cas où cette autorisation de programme devient permanente, l'enseignante ou l'enseignant qui a ainsi occupé une charge d'enseignement à temps complet est réputé avoir occupé un poste.

### 8-5.09

Aux fins d'application du présent article, les enseignantes et enseignants à temps partiel et chargés de cours sont comptés en équivalent temps complet selon les relations suivantes :

$$\begin{array}{l} \text{équivalent temps complet d'une} \\ \text{enseignante ou d'un enseignant} \\ \text{à temps partiel} \end{array} = \frac{CI_t}{80}$$

$$\begin{array}{l} \text{équivalent temps complet} \\ \text{d'une enseignante ou d'un} \\ \text{enseignant chargé de cours} \end{array} = \frac{\text{nombre total de périodes prévu au contrat}}{525}$$

Cependant, sous réserve de l'application du deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de l'alinéa A) de la clause 5-1.03, l'équivalent temps complet de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel qui détient un contrat pleine charge session est de zéro virgule cinq (0,5).

S'il y a lieu, l'équivalent temps complet de la charge additionnelle de cette enseignante ou de cet enseignant, calculé à l'aide de la relation suivante :

$$\frac{\text{nombre de périodes de cours rémunérés à titre de charge additionnelle}}{525}$$

s'ajoute au zéro virgule cinq (0,5) ETC visé au paragraphe précédent.

### 8-5.10

Entre le 20 et le 30 septembre, le CRT se réunit pour évaluer l'impact de l'évolution de la clientèle.

Le Collège remet au Syndicat un état d'utilisation des ressources d'enseignement allouées selon le présent article au cours du mois de novembre, pour la session d'automne et, au plus tard au moment du dépôt du projet de répartition pour l'année d'enseignement suivante, pour les sessions d'automne et d'hiver.

### 8-5.11

Le Collège remet au Syndicat, au mois de novembre, un bilan de l'utilisation des ressources d'enseignement pour l'année d'enseignement précédente.

Si, au terme d'une année d'enseignement, le Collège n'a pas engagé le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué selon le présent article, le nombre d'ETC non engagés est ajouté aux ressources d'enseignement allouées selon le présent article pour l'année suivante, après application de la clause 8-5.04.

Si, au contraire, au terme d'une année d'enseignement, le Collège a engagé plus d'enseignantes et d'enseignants que le nombre alloué selon le présent article, le nombre d'ETC engagés en trop est soustrait, à moins d'entente entre les parties, dans un premier temps des ressources allouées selon la clause 8-5.05 et ensuite, si nécessaire, des ressources allouées selon la clause 8-5.03 pour l'année suivante, après application de la clause 8-5.04.

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

**8-5.12**

Le Collège présente au Syndicat le projet de répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines lors d'une rencontre du CRT.

Le Collège et le Syndicat disposent alors de trois (3) semaines pour chercher à en venir à une entente sur la répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines.



**Article 8-6.00 - Calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant**

**8-6.01**

La charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est exprimée en unités et sa définition est soumise aux contraintes suivantes :

- a) la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est répartie sur deux (2) sessions, la session d'automne et la session d'hiver. Cependant, lorsque les objectifs pédagogiques d'un cours ou d'un programme l'exigent, le Collège peut déplacer une (1) de ces deux (2) sessions.

À moins d'entente contraire entre le Collège et le Syndicat, la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est répartie sur deux (2) sessions consécutives;

- b) la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant peut, quand l'enseignement l'exige, être répartie inégalement entre la session d'automne et la session d'hiver, mais cette répartition inégale n'a pas pour effet, à moins d'entente contraire entre le Collège et le Syndicat, de faire assumer à une enseignante ou un enseignant à temps complet plus de cinquante-cinq (55) unités au cours d'une même session;
- c) la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est établie conformément à l'annexe I - 1.

Le Collège ne peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant, sans son accord, pour la session d'hiver, une charge d'enseignement qui a pour effet de lui faire assumer une charge d'enseignement annuelle supérieure à quatre-vingt-huit (88) unités;

- d) lorsque la charge annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est supérieure à quatre-vingt-huit (88) unités, cette enseignante ou cet enseignant est rémunéré pour la partie excédentaire de sa charge (charge additionnelle) conformément à la clause 6-1.04.

Le nombre de périodes de cours rémunérées à titre de charge additionnelle est déterminé à l'aide de la relation suivante :

$$\begin{array}{l} \text{Nombre de périodes de cours rémunérées} \\ \text{à titre de charge additionnelle} \end{array} = \frac{CA}{3} \times 15$$

où

charge additionnelle :  $CA = Cl_t - 88$

charge individuelle totale :  $Cl_t = Cl_a + Cl_h$

Le calcul de l'équivalent temps complet de la charge additionnelle d'une enseignante ou d'un enseignant est fait à l'aide de la relation suivante :

$$\frac{\text{nombre de périodes de cours rémunérés à titre de charge additionnelle}}{525}$$

#### **8-6.02**

La charge confiée à une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité et non remplacé est calculée selon l'annexe I - 1.

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

#### **8-6.03**

Une fois déterminé, le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à un département, la charge d'enseignement de ce département est répartie équitablement entre les enseignantes et enseignants de ce département.

Cette répartition est faite par le département et soumise au Collège pour approbation. Elle tient compte, s'il y a lieu, des dégrèvements de charge d'enseignement.

#### **8-6.04**

Au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de chaque session régulière, le Collège informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant du ou des cours qu'elle ou il aura à dispenser, sauf dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité et non remplacé.

#### **8-6.05**

Au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de chaque session, les horaires des enseignantes et enseignants sont déposés dans leur casier respectif.

#### **8-6.06**

Les informations prévues aux clauses 8-6.05 et 8-6.06 sont transmises au Syndicat.

#### **8-6.07**

Au plus tard le 31 octobre pour la session d'automne et au plus tard le 1<sup>er</sup> mars pour la session d'hiver, le Collège transmet au Syndicat le détail de la charge des enseignantes et enseignants. Ces renseignements comportent pour chaque enseignante et enseignant :

- a) le titre de l'enseignante ou de l'enseignant (temps complet, temps partiel, chargée ou chargé de cours);
- b) les cours qui lui sont confiés;
- c) pour chaque cours confié, le nombre de groupe-cours;
- d) pour chaque groupe-cours, le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits au 20 septembre et au 15 février pour les sessions d'automne et d'hiver respectivement;
- e) les dégrèvements et à quelles fins.

## **Article 8-7.00 - Formation continue**

### **8-7.01**

À moins de dispositions à l'effet contraire, la convention collective s'applique aux enseignantes et enseignants de la formation continue sous réserve des stipulations du présent article.

### **8-7.02**

Pour l'enseignante ou l'enseignant à la formation continue, le Collège n'est pas tenu de convoquer le CRT dans les cas suivants :

- a) les mesures de transfert d'enseignement, d'entente avec d'autres établissements et de modifications de structures scolaires; les réductions d'effectifs, la fermeture totale ou partielle de programme, l'ouverture ou la cession totale ou partielle de programme, la régionalisation, l'implantation de cours d'établissement;
- b) les implications contractuelles résultant des mesures visées au paragraphe précédent;
- c) un litige relatif à la tâche et à la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant;
- d) un litige relatif aux transferts;
- e) un litige relatif à l'attribution à l'enseignante ou l'enseignant du Collège de cours à la formation continue et de cours de suppléance prolongée.

### **8-7.03**

La sélection de l'enseignante ou de l'enseignant à la formation continue est faite de la façon déterminée par le Collège, à moins d'entente entre les parties.

### **8-7.04**

Lorsque le Collège comble une charge d'enseignement à la formation continue, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorité suivant :

1. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Collège, pour une charge dans sa discipline;
2. l'enseignante ou l'enseignant qui avait une charge à temps complet à la formation continue l'année précédente, pour une charge dans sa discipline, si elle ou il pose sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.10;
3. l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a une priorité à l'enseignement régulier, sous réserve de difficulté d'ordre pédagogique, pour une charge dans sa discipline, si elle ou il pose sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.10;
4. l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a déjà enseigné à la formation continue dans le Collège et qui n'est pas couvert par la priorité précédente, pour une charge dans sa discipline, sous réserve de difficulté d'ordre pédagogique, pour les trois (3) années qui

suivent immédiatement l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il pose sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.10.

Si plusieurs enseignantes ou enseignants ont la même priorité pour la même charge, dans la discipline, le Collège procède à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et, à l'ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00 au regard des priorités 3 et 4.

L'exercice de l'une de ces priorités ne peut faire en sorte qu'une enseignante ou un enseignant ait une charge supérieure à une charge à temps complet. Malgré ce qui précède, l'obtention d'une telle charge peut avoir pour conséquence que la charge d'une enseignante ou d'un enseignant excède le maximum de 88 unités de CI.

Ces priorités d'emploi sont assujetties aux clauses 5-1.07 et 5-1.08 de la convention collective.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa I) de la clause 5-4.07 et de l'alinéa C) de la clause 5-1.03, la comptabilisation de la charge obtenue par l'exercice d'une des priorités se fait de la façon prévue à la clause 8-7.08.

L'exercice de l'une de ces priorités ne peut avoir pour effet d'obliger le Collège à attribuer à une enseignante ou un enseignant une charge totale supérieure à zéro virgule six mille huit cent soixante-quinze (0,6875) au cours d'une même session calculée conformément à la relation de la clause 8-7.08.

#### **8-7.05**

À moins d'entente entre les parties, le chapitre 7-0.00 ne s'applique pas à l'enseignante ou l'enseignant à la formation continue.

#### **8-7.06**

Les enseignantes et enseignants à la formation continue ne sont pas comptabilisés aux fins des clauses 7-1.01 et 7-1.02 de la convention collective.

#### **8-7.07**

Les procédures de grief et d'arbitrage prévues au chapitre 9-0.00 s'appliquent à l'enseignante et à l'enseignant de la formation continue pour les seules dispositions prévues à la convention collective qui les régissent.

#### **8-7.08**

La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité résultant de l'exercice de la priorité 1 est calculée selon l'annexe I - 1.

Toutes les autres charges d'enseignement à la formation continue sont rémunérées aux taux horaires.

La charge totale de l'enseignante ou de l'enseignant visé est calculée à l'aide de la relation suivante :

$$\text{charge totale} = \frac{\text{CI}}{80} + \frac{\text{nombre de périodes à la formation continue ou au cours d'été}}{525}$$

### **8-7.09**

Le Collège peut utiliser les ressources prévues à l'article 8-5.00 afin de créer une ou des charges à temps complet à la formation continue. Une telle charge est comptabilisée pour une valeur de zéro virgule quarante-six (0,46) ETC.

La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant qui occupe une charge à temps complet à la formation continue est calculée selon l'annexe I - 1.

L'enseignante ou l'enseignant détenant une charge à temps complet à la formation continue peut substituer partiellement ou totalement sa charge avec celle d'une enseignante ou d'un enseignant régulier après avoir obtenu l'accord du Collège qui en avise le département.

## **Article 8-8.00 - Cours d'été**

### **8-8.01**

Lorsque le Collège comble une charge d'enseignement pour les cours d'été, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorité suivant :

1. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Collège, pour une charge dans sa discipline et, lorsque la charge se termine après le 24 juin, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
2. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a une priorité à l'enseignement régulier sur une charge d'enseignement, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, pour une charge dans sa discipline, sil elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

Si plusieurs enseignantes ou enseignants ont la même priorité pour la même charge, dans la discipline, le Collège procède à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité établi conformément à l'article 2-4.00 au regard de la priorité 2.

L'exercice de l'une de ces priorités ne peut faire en sorte qu'une enseignante ou un enseignant ait une charge supérieure à une charge à temps complet. Malgré ce qui précède, l'obtention d'une telle charge peut avoir pour conséquence que la charge d'une enseignante ou d'un enseignant excède le maximum de 88 unités de CI.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa I) de la clause 5-4.07 et de l'alinéa C) de la clause 5-1.03, l'enseignante ou l'enseignant est engagé et rémunéré à titre de chargé de cours.

Ces priorités d'emploi sont assujetties aux clauses 5-1.07 et 5-1.08 de la convention collective.

La comptabilisation de la charge de l'enseignante ou de l'enseignant visé se fait à l'aide de la relation de la clause 8-7.08.

## **CHAPITRE 9-0.00 - GRIEF ET ARBITRAGE**

### **Article 9-1.00 - Procédure de soumission d'un grief**

#### **9-1.01**

L'intention des parties est de s'efforcer de régler les griefs localement dans la mesure du possible y compris, s'il y a lieu, par le recours au CRT.

#### **9-1.02**

Le Collège et le Syndicat se conforment à la procédure prévue au présent article dans le but d'en arriver à un règlement dans le plus bref délai.

#### **9-1.03**

L'enseignante ou l'enseignant, ou un groupe d'enseignantes ou d'enseignants, ou le Syndicat qui formule un grief le soumet par écrit au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné naissance au grief. Toutefois, dans le cas d'un grief relatif au harcèlement sexuel, le délai est de six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné naissance au grief.

Le délai de trente (30) jours ouvrables ne commence à courir qu'au début du deuxième (2<sup>e</sup>) mois de l'année d'enseignement ou de l'entrée au service du Collège d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant.

Dès la soumission d'un grief au Collège, le Collège ou le Syndicat peut demander la convocation du CRT dans le but d'en arriver à une entente.

#### **9-1.04**

Pour la soumission écrite d'un grief, une enseignante ou un enseignant, un groupe d'enseignantes ou d'enseignants ou le Syndicat utilise le formulaire approprié (annexe IV - 1) en y établissant les faits à l'origine du grief et en y mentionnant, autant que possible et s'il y a lieu, les clauses de la convention collective qui y sont visées et le correctif requis.

#### **9-1.05**

À compter de la réception du grief, le Collège dispose de dix (10) jours ouvrables pour fournir par écrit sa réponse sauf si l'une ou l'autre des parties a eu recours au troisième (3<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 9-1.03. Dans ce dernier cas, le délai pour la réponse du Collège est de dix (10) jours ouvrables après la rencontre du CRT.

#### **9-1.06**

La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être modifiée, mais à la condition que la modification n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief y compris une présentation par écrit autre que sur le formulaire prévu au présent article n'en affecte pas la validité.

**9-1.07**

Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentantes ou les représentants du Collège et du Syndicat.

**9-1.08**

Aux fins d'application des clauses 9-1.03 et 9-2.01, les délais ne courent pas durant la période de vacances d'été des enseignantes et enseignants.



## **Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage**

### **9-2.01**

Si le Syndicat, un groupe d'enseignantes et d'enseignants, l'enseignante ou l'enseignant n'est pas satisfait de la décision du Collège à la suite du recours à la procédure de règlement d'un grief prévue à l'article 9-1.00 et qu'elle ou il désire soumettre le grief à l'arbitrage, elle ou il donne un avis à la présidente ou au président des arbitres dont le nom figure au présent article, sur le formulaire prévu à l'annexe IV - 2, une fois la procédure prévue à l'article 9-1.00 épuisée et dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent l'expiration des délais prévus. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

### **9-2.02**

La présidente ou le président des arbitres des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation assure la bonne marche des tribunaux d'arbitrage visés par la présente en collaboration avec la greffière ou le greffier en chef.

La greffière ou le greffier en chef voit à la bonne marche du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation.

### **9-2.03**

Sur réception de l'avis prévu à la clause 9-2.01, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir à l'enseignante ou l'enseignant visé, au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des cégeps, à la partie syndicale nationale et au Ministère, une copie de l'avis prévu à la clause 9-2.01 et une copie de l'accusé de réception.

### **9-2.04**

Les parties nationales constituent un comité national de règlement de griefs et autres recours découlant de l'application des articles 39 et 45 du *Code du travail*. Ce comité est composé d'une représentante ou d'un représentant de la partie patronale nationale et d'une représentante ou d'un représentant de la Fédération autonome du collégial (FAC).

Ce comité se réunit sept (7) fois par année et étudie les griefs référés à l'arbitrage.

Le mandat du comité est de conduire les opérations visant à réduire le plus possible le nombre de griefs et autres recours accumulés ainsi que les délais entre le dépôt du grief et sa résolution. Le comité peut proposer un règlement au Syndicat et au Collège, sinon il réfère le grief à une des procédures appropriées.

Les représentantes et les représentants des parties nationales du comité peuvent convenir de recommander aux parties de référer le grief à la procédure de médiation préarbitrale ou à la procédure de l'arbitrage accélérée.

### **9-2.05**

La présidente ou le président des arbitres ou la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de la présidente ou du président des arbitres, convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables, les représentantes ou représentants désignés de la Fédération des cégeps, du Ministère et de la partie syndicale nationale à une réunion afin de :

- a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des séances d'arbitrage. Les griefs sont fixés selon les disponibilités des arbitres et des parties nationales. À cet effet, et sous réserve de la disponibilité des arbitres, les parties nationales se garantissent mutuellement vingt-huit (28) jours d'audience répartis le plus uniformément possible entre les mois de septembre et juin inclusivement;
- b) désigner à même la liste mentionnée à la clause 9-2.07 une ou un arbitre pour agir à ce titre;
- c) prévoir, si possible, pour chacune des séances d'arbitrage fixée à l'alinéa a), un ou des griefs pouvant être entendus en lieu et place par l'arbitre en cas de remise d'audience ou d'annulation.

Le Greffe en avise l'arbitre, les parties visées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère.

Lors de cette réunion, les représentantes ou représentants des parties nationales font connaître la liste des griefs pouvant être fixés au rôle mensuel d'arbitrage à la réunion suivante de même que la procédure envisagée.

#### **9-2.06**

Les parties habilitées à nommer une assesseure ou un assesseur, une procureure ou un procureur communiquent au Greffe, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion prévue à la clause 9-2.05, le nom de ces personnes.

#### **9-2.07**

Sous réserve de la clause 9-2.08, les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux présentes stipulations, sont décidés par un tribunal d'arbitrage formé d'une (1) ou d'un (1) arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

BEAULIEU, Francine  
BLOUIN, Rodrigue  
BOISVERT, Marc  
CHOQUETTE, Robert  
FERLAND, Gilles  
FOISY, Claude-H.  
FORTIER, François-G.  
FORTIN, Pierre  
HAMELIN, François  
LAVOIE, Gilles  
LUSSIER, Jean-Pierre  
MENARD, Jean-Guy, président  
MORENCY, Jean M.  
MORIN, Fernand  
ST-LAURENT, Pierre  
SEXTON, Jean  
TOUSIGNANT, Lyse  
TREMBLAY, Denis

TRUDEAU, Gilles

**9-2.08**

Lors de la fixation du rôle prévue à la clause 9-2.05, les parties nationales peuvent convenir de soumettre un ou des griefs à un tribunal d'arbitrage formé d'une (1) ou d'un (1) arbitre et de deux (2) assesseures ou assesseurs nommés par les parties nationales.

Lorsque l'on procède suivant la présente clause, l'arbitre est choisi parmi les personnes ci-haut mentionnées et toutes les clauses du présent article relatives au tribunal d'arbitrage régulier s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

Dans ce cas, l'arbitre ne peut siéger et délibérer qu'en présence des deux (2) assesseures ou assesseurs, sauf si une (1) assesseure ou un (1) assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas une première (1<sup>re</sup>) fois et qu'elle ou il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours précédant la tenue d'une séance ou d'un délibéré.

**9-2.09**

Le tribunal d'arbitrage procède avec célérité à l'instruction du grief. Dans le cas exceptionnel de plaidoiries écrites, le tribunal fixe les délais impératifs pour la présentation de ces plaidoiries. Du consentement des parties, le tribunal peut modifier ces délais.

Les procureures ou procureurs s'échangent, au moins sept (7) jours avant la date fixée, les renseignements disponibles portant sur les moyens de défense en droit et les moyens préliminaires qu'elles ou ils veulent plaider, certaines preuves documentaires ainsi que les admissions mutuelles.

Toute séance d'arbitrage en vertu de l'article 9-2.00 débute à l'heure fixée par le Greffe; les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent d'abord tenir une conférence préparatoire privée qui dure normalement une demi-heure.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des audiences;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit et les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audience;
- d'assurer l'échange de certaines preuves documentaires;
- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audience;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;

- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des audiences.

Lorsqu'il le juge opportun, le tribunal d'arbitrage impose un échéancier formel et contraignant quant au déroulement des audiences.

#### **9-2.10**

Le tribunal d'arbitrage décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions prévues à la convention collective et il ne peut ni les modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

#### **9-2.11**

Les griefs soumis en vertu des clauses 5-4.07 à 5-4.12, 5-4.15 et des alinéas A) et B) de la clause 5-4.17 sont traités en priorité.

Dans ces cas, le Collège reçoit le grief au nom de l'ensemble des cégeps et est partie au grief et aux procédures de grief et d'arbitrage jusqu'à ce que le tribunal d'arbitrage détermine lequel ou lesquels cégeps, qu'ils soient mentionnés ou non au grief, est ou sont parties au litige, suivant la preuve faite devant lui. La décision du Collège de faire droit ou de rejeter un grief qui engage un autre collège est nulle et sans effet. Une erreur du Bureau de placement ne peut être invoquée à l'encontre de la recevabilité d'un grief ou de l'exécution d'une sentence arbitrale. Lorsque le tribunal fait droit au grief, il rétablit l'enseignante ou l'enseignant dans ses droits et il décide à quel collège l'enseignante ou l'enseignant doit se présenter pour y demeurer, pour y retourner, pour y être replacé ou pour y être évalué, selon le cas.

Le déplacement consécutif à une décision arbitrale est reporté au début de l'année d'enseignement qui suit.

L'enseignante ou l'enseignant peut toujours renoncer à l'exécution d'une telle sentence et demeurer dans la situation où elle ou il se trouve. Elle ou il en avise alors, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la décision arbitrale, le Bureau de placement qui en informe le ou les collèges visés.

La décision du tribunal est exécutoire et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat, le ou les collèges visés et le Bureau de placement, le cas échéant.

#### **9-2.12**

Le grief se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des renseignements concernant la scolarité, s'ils ont été effectivement produits en temps requis, peut être soumis en tout temps.

Le grief se rapportant à une erreur dans l'évaluation des renseignements concernant l'expérience, s'ils ont été effectivement produits en temps requis, se prescrit par cinq (5) ans à compter de la date où les renseignements ont été produits.

S'il est décidé, selon ce qui précède, que le grief est bien fondé, l'enseignante ou l'enseignant a droit au montant total auquel elle ou il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération ou de l'évaluation de ces renseignements n'avait pas été commise.

### **9-2.13**

Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celle ou celui qui a déposé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par le tribunal d'arbitrage du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant en cause, un simple avis adressé au même tribunal lui soumet le désaccord pour décision. Le tribunal peut ordonner que les sommes dues à l'enseignante ou l'enseignant portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q., c. M-31), à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

### **9-2.14**

Lorsque le tribunal d'arbitrage conclut que le grief est bien fondé, il a un pouvoir général de dédommager la plaignante ou le plaignant pour compenser les torts qu'elle ou il a subis.

### **9-2.15**

Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, le tribunal d'arbitrage fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe, lequel en avise les parties visées, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère. Le tribunal fixe également l'heure, la date et le lieu des séances des délibérés, s'il y a lieu. Ces nouvelles séances sont comptabilisées dans le nombre prévu à l'alinéa a) de la clause 9-2.05.

### **9-2.16**

Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques. Le tribunal peut toutefois ordonner le huis clos.

### **9-2.17**

Le tribunal d'arbitrage rend sa sentence dans les soixante (60) jours suivant la fin de l'audience à moins que les représentantes ou représentants des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis. Toutefois, cette sentence n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

Une ou un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un grief si elle ou il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti, tant que la sentence n'est pas rendue.

### **9-2.18**

La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée et signée.

L'arbitre dépose deux (2) copies signées de la sentence au Greffe.

En tout temps, avant sa sentence finale, un tribunal peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

La sentence du tribunal lie les parties et est exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à cette sentence, s'il en est.

**9-2.19**

Avant que le tribunal d'arbitrage ne déclare avoir reçu de la part des représentantes et représentants des parties une affirmation selon laquelle leur preuve est close, la partie syndicale nationale, la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent intervenir et faire au tribunal les représentations qu'ils jugent appropriées et pertinentes.

**9-2.20**

À la demande d'une partie, le tribunal d'arbitrage peut assigner un témoin. Le bref d'assignation doit être signifié au moins cinq (5) jours francs avant l'audience.

Les frais de déplacement et de séjour d'un témoin ainsi que la taxe prévue à l'article 100.6 du *Code du travail*, s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui a proposé l'assignation.

**9-2.21**

Une partie peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel; elle peut aussi exiger l'enregistrement des audiences du tribunal d'arbitrage sur bande magnétique ou autrement. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise au tribunal et à l'autre partie aux frais de la partie qui a exigé ces services.

**9-2.22**

Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté, par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli ou par la partie qui se désiste du grief.

Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et frais que doit assumer chacune des parties.

En cas de règlement du grief, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales.

Dans tous les cas, la partie qui demande une remise d'audition assume les honoraires et les frais occasionnés par cette remise; si la demande est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

Les honoraires et les frais de l'arbitre sont toutefois assumés suivant les règles applicables avant le 16 décembre 2005 dans le cas d'un grief dont l'audition a commencé avant cette date.

Les honoraires ne sont versés qu'après dépôt au Greffe de deux (2) copies signées de la sentence.

**9-2.23**

Les assesseures et assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'elles ou ils représentent.

**9-2.24**

Les frais du Greffe et le salaire du personnel du Greffe sont à la charge du Ministère.

**9-2.25**

Les séances des tribunaux d'arbitrage se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties.

**9-2.26**

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant du tribunal d'arbitrage ou des parties en cause.

## **Article 9-3.00 - Autres procédures de règlement des griefs**

### **9-3.01 Médiation préarbitrale**

Les parties qui se sont entendues pour procéder à une médiation préarbitrale expédient au Greffe un avis conjoint à cet effet. Le Greffe propose aux parties le nom d'une médiatrice ou d'un médiateur parmi la liste prévue à la clause 9-2.07. Lorsque les parties acceptent cette proposition, le Greffe fixe dans les plus brefs délais la date de la première rencontre de médiation.

Une employée ou un employé du Collège et une enseignante ou un enseignant représentant le Syndicat peuvent représenter les parties; une partie peut cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

Les conditions de règlement ne peuvent être invoquées pour tout autre grief à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les mêmes enseignantes et enseignants visés par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes à la Commission des relations du travail.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage de griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou de médiateur sont assumés comme s'il s'agissait d'un mandat d'arbitrage.

### **9-3.02 Procédure d'arbitrage accélérée**

Les parties qui se sont entendues pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accélérée expédient au Greffe un avis conjoint à cet effet.

Le Greffe nomme une ou un arbitre parmi la liste prévue à la clause 9-2.07 et fixe la date de l'audience.

Une employée ou un employé du Collège et une enseignante ou un enseignant représentant le syndicat peuvent représenter les parties; une partie peut cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

L'arbitre mène l'enquête, interroge les parties et les témoins, s'il y a lieu, et rend une sentence dans les trente (30) jours suivant la tenue de l'arbitrage.

Les honoraires et frais de l'arbitre sont assumés conformément à la clause 9-2.22.



La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les mêmes enseignantes et les mêmes enseignants visés par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent en les adaptant à la présente procédure, à l'exception des dispositions inconciliables.

## **CHAPITRE 10-0.00 - DIVERS**

### **Article 10-1.00 - Divers**

#### **10-1.01**

En conformité avec la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q. 2005, chapitre 43), la convention collective 2000-2002 et ses modifications, est renouvelée à compter du 16 décembre 2005 et entre en vigueur à cette date.

En application de cette Loi, les dispositions qui modifient la convention collective 2000-2002 renouvelée, entrent en vigueur le 16 décembre 2005, à l'exception des dispositions de l'annexe 1 de la Loi relatives aux droits parentaux qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Ces stipulations et dispositions lient les parties et ont effet jusqu'au 31 mars 2010.

Les présentes stipulations peuvent être modifiées par lettre d'entente intervenue entre les parties nationales.

#### **10-1.02**

Les présentes stipulations n'ont aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.

#### **10-1.03**

L'une ou l'autre des parties nationales peut donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou modifier les présentes stipulations dans les six (6) mois précédant leur expiration.

#### **10-1.04**

Les annexes et les lettres d'entente jointes à la présente convention collective en sont partie intégrante à moins de stipulations contraires.

#### **10-1.05**

La partie patronale nationale assume les frais d'impression d'un document comprenant les clauses visés à la clause 1-1.01 ainsi que l'entente intervenues entre la Fédération des cégeps et la FAC relative aux matières de l'annexe A de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

La partie patronale nationale assume également les frais de distribution d'un (1) exemplaire de ce document à chaque enseignante ou enseignant, de cent (100) exemplaires à la partie syndicale nationale et de vingt (20) exemplaires à chaque syndicat.

La partie patronale nationale assume les frais de traduction du document prévu au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la présente clause. Elle assume l'impression et la distribution du texte anglais à chaque enseignante ou enseignant d'un collègue anglophone.

Le texte officiel des présentes stipulations est le texte français.

#### **10-1.06**

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se croit lésé par une décision du Collège qui modifie ses conditions de travail non définies par la convention collective, elle ou il peut formuler un grief. Il incombe au Collège de prouver que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

#### **10-1.07**

L'enseignante ou l'enseignant qui a cessé d'être à l'emploi du Collège conserve son droit de grief relativement aux sommes qui pourraient lui être dues ou aux droits que lui confère la convention collective à l'article 5-4.00 et à la clause 5-1.08. Ce droit est exercé conformément aux présentes stipulations.

#### **10-1.08**

À moins de stipulation contraire, le Collège ne peut être tenu de verser aux enseignantes et enseignants régis par la convention collective aucun supplément pécuniaire sous quelque forme que ce soit.

#### **10-1.09**

Lorsque le Collège envisage de confier par contrat à un tiers une partie de ses fonctions d'enseignement auprès des élèves, il doit en discuter au CRT six (6) mois avant l'entrée en vigueur de ce contrat et, à défaut d'entente, il doit obtenir l'avis du département impliqué. Le présent paragraphe ne s'applique pas au contrat de ce type existant lors de l'entrée en vigueur de la convention collective ni au renouvellement de ce contrat.

De plus, un tel contrat ou son renouvellement ne peut avoir pour effet d'entraîner des mises en disponibilité.

#### **10-1.10**

Les présentes stipulations et dispositions continuent de s'appliquer, malgré leur expiration, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

#### **10-1.11**

Le Collège convient de consulter le CRT sur toute question relative au stationnement, dans la mesure où les conditions de travail des enseignantes et enseignants en sont affectées.

## SECTION I - TÂCHE

### ANNEXE I - 1

#### DÉTERMINATION DE LA CHARGE INDIVIDUELLE DE TRAVAIL

##### 1.0 COMPTABILISATION DE LA CHARGE INDIVIDUELLE POUR UNE SESSION

###### a) Définition

La comptabilisation de la charge individuelle (CI) pour une session donnée se fait à partir de la relation suivante :

$$CI = CI_p + CI_s + CI_d + CI_L + CI_f$$

où

$CI_p$  est la CI associée à la prestation de cours et de laboratoires et à la supervision de stages pour lesquels il n'existe pas de  $Ne_{jk}$ ;

$CI_s$  est la CI associée à la supervision de stages pour lesquels il existe un  $Ne_{jk}$ ;

$CI_d$  est la CI associée aux temps de déplacement;

$CI_L$  est la CI associée à une libération;

$CI_f$  est la CI associée à une affectation en vertu de l'alinéa J) de la clause 5-4.07.

###### b) Calcul de la $CI_p$

La comptabilisation de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoire et à la supervision de stages sans  $Ne_{jk}$  pour une session donnée se fait à partir des valeurs suivantes :

HC : Le nombre de périodes de prestation par semaine confiées à une enseignante ou un enseignant;

HP : Les heures de préparation, c'est-à-dire le nombre de périodes de cours différentes par semaine confiées à une enseignante ou un enseignant;

$N_1, N_2, \dots$  : Le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à la première (1<sup>re</sup>), deuxième (2<sup>e</sup>),... période de prestation confiée à l'enseignante ou l'enseignant;

NES : Le nombre total d'étudiantes et d'étudiants différents inscrits à chacun des cours confiés à l'enseignante ou l'enseignant par semaine, sauf pour les cours de pondération inférieure à trois (3), où NES = 0.

Aux fins de la présente stipulation, le mot « pondération » signifie le nombre total de périodes par semaine prévues pour la théorie, les laboratoires ou travaux pratiques et les stages.

La comptabilisation de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoire et à la supervision de stages sans  $Ne_{jk}$  pour une session donnée se fait de la manière suivante, sa valeur étant donnée par la somme des résultats apparaissant à la dernière colonne :

HP :	_____	x 0,9	=	_____
HC :	_____	x 1,2	=	_____
N <sub>1</sub> :	_____	x 0,04	=	_____
N <sub>2</sub> :	_____	x 0,04	=	_____
N <sub>3</sub> :	_____	x 0,04	=	_____
N <sub>4</sub> :	_____	x 0,04	=	_____
N <sub>5</sub> :	_____	x 0,04	=	_____
N <sub>6</sub> :	_____	x 0,04	=	_____
.				
.				
NES :	_____	x 0,01 (si NES ≥ 75)	=	_____
NES :	( _____ - 160) <sup>2</sup>	x 0,1 (si NES > 160)	=	_____
		Total	=	_____

Le facteur zéro virgule neuf (0,9) multipliant le paramètre HP dans le calcul de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoire et à la supervision de stages sans ( $Ne_{jk}$ ) ( $Cl_p$ ) est remplacé par le facteur un virgule un (1,1) si l'enseignante ou l'enseignant donne trois (3) cours différents par semaine à une même session et par le facteur un virgule trois (1,3) si l'enseignante ou l'enseignant donne quatre (4) cours différents ou plus par semaine à une même session.

**c) Calcul de CI<sub>s</sub>**

La comptabilisation de la charge individuelle associée à la supervision des stages avec Ne<sub>jk</sub> pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_s = \left[ \sum_{j,k} \frac{N_{ijkl}}{Ne_{jk}} \right] \times 40 \times 0,89 \times R$$

où

N<sub>ijkl</sub> est le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits au stage supervisé par l'enseignante ou l'enseignant dont on calcule la CI;

Ne<sub>jk</sub> est le rapport étudiantes et étudiants/enseignante ou enseignant propre au stage supervisé par l'enseignante ou l'enseignant dont on calcule la CI;

R est la portion du stage assumée par l'enseignante ou l'enseignant.

NOTES :

- i) Si une seule enseignante ou un seul enseignant assume la totalité du stage, alors R = 1.
- ii) Si plusieurs enseignantes et enseignants assument un même stage, alors  $\sum R = 1$ .

**d) Calcul de la CI<sub>d</sub>**

La comptabilisation de la charge individuelle associée aux temps de déplacement pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_d = \alpha \left[ \frac{D_1}{30} + \frac{D_2}{80} \right] \times \frac{1}{15}$$

où

α est le paramètre de conversion des heures en unités de CI; la valeur retenue pour ce paramètre est de 0,5;

D<sub>1</sub> est la distance parcourue lors d'un déplacement « lent » (vitesse moyenne retenue : 30 km/hre);

D<sub>2</sub> est la distance parcourue lors d'un déplacement « rapide » (vitesse moyenne retenue : 80 km/hre).

NOTES :

- 1) Il existe deux types de déplacement : ceux dits « lents » et ceux dits « rapides » ; cependant, un même déplacement peut combiner les deux (2) types.
- 2) Les déplacements dont on tient compte dans le calcul de la  $CI_d$  sont les suivants :
  - i) les déplacements rendus nécessaires par l'aménagement physique du collège (existence de pavillons, de sous-centres ou de locaux de cours extérieurs au collège);
  - ii) les déplacements occasionnés par la supervision de l'enseignement clinique en techniques infirmières ou par la supervision des stages pour lesquels il existe un  $Ne_{jk}$  (rapport étudiantes et étudiants/enseignante ou enseignant).
- 3) Dans le calcul de la  $CI_d$ , on ne tient pas compte des déplacements effectués pendant les heures de cours et qui réduisent d'autant la durée prévue de ces cours.

**e) Calcul de la  $CI_L$**

La comptabilisation de la charge individuelle associée à une libération se fait de la manière suivante, pour une session donnée :

$$CI_L = L \times 40$$

où

L est la fraction de charge individuelle consacrée à une libération.

**f) Calcul de la  $CI_f$**

La comptabilisation de la charge individuelle associée à une affectation en vertu de l'alinéa J) de la clause 5-4.07 pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_f = F \times 40$$

où

F est le pourcentage d'affectation.

**g) Dates de référence pour le calcul de la CI**

La charge individuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est établie sur la base des données du 20 septembre pour la session d'automne et du 15 février pour la session d'hiver.

## **2.0 LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT ANNUELLE**

La charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année est donnée par  $Cl_t = Cl_a + Cl_h$

où a et h représentent respectivement la session d'automne et la session d'hiver.



**ANNEXE I - 2**

**ALLOCATION EN ETC POUR CHAQUE VOLET DE LA TÂCHE**

<b>COLLÈGE</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	VOLET 1	VOLET 2	VOLET 3
<b>Abitibi-Témiscamingue</b>			
Rouyn	5,84	1,60	2,20
Amos	0,20	1,00	0,20
Val-d'Or	0,25	1,00	0,20
<b>André-Laurendeau</b>	3,45	0,40	2,50
<b>Dawson</b>	7,50	2,20	6,00
<b>Gaspésie et des Îles</b>			
Gaspé	6,93	1,20	1,80
Carleton	2,14	1,00	0,20
Les Îles	1,95	1,00	0,20
<b>Héritage</b>	4,05	0,60	0,80
<b>Jonquière</b>	5,81	2,80	4,00
Charlevoix	0,93	1,00	0,20
<b>Lionel-Groulx</b>	4,19	1,00	2,90
<b>Rimouski</b>	6,72	2,70	4,70
IMQ	0,50	1,20	0,20
Matapédia	0,20	0,81*	-
<b>Rivière-du-Loup</b>	2,87	1,30	1,60
<b>Rosemont</b>	3,72	1,60	2,50
<b>Sorel-Tracy</b>	2,35	0,30	1,10
<b>Valleyfield</b>	4,10	0,60	2,20
<b>Vanier</b>	9,43	1,50	4,60

\* Ce nombre pourra être diminué par un transfert au Cégep de Matane.

**ANNEXE I - 3**

**Liste des disciplines**

101	Biologie
105	Culture scientifique et technologique
107	Techniques de la santé
109	Éducation physique
110	Techniques dentaires
111	Techniques d'hygiène dentaire
112	Acupuncture
120	Techniques de diététique
130	Électrophysiologie médicale
140	Techniques médicales
141	Techniques d'inhalothérapie et d'anesthésie
142	Techniques de radiologie
144	Techniques de réadaptation
145	Technologie des sciences naturelles
147	Milieu naturel
152	Techniques agricoles
153	Techniques horticoles
160	Techniques paramédicales
171	Techniques funéraires
180	Techniques infirmières
181	Techniques auxiliaires de la santé
190	Technologie forestière

201	Mathématique
202	Chimie
203	Physique
204	Langage mathématique et informatique
205	Géologie
210	Techniques de chimie industrielle
211	Techniques de matières plastiques
221	Technologie du bâtiment et des travaux publics
222	Techniques d'aménagement
223	Énergie
230	Géomatique
231	Techniques de la pêche
232	Pâtes et papier
233	Transformation du bois en produits finis
235	Production industrielle
241	Techniques de la mécanique
242	Dessin technique
243	Technologie du génie électrique
244	Technologie physique
247	Technologie de systèmes
248	Techniques maritimes
251	Technologie et gestion des textiles
260	Techniques de l'eau, de l'air et de l'assainissement
262	Environnement
265	Hygiène industrielle

270	Techniques de la métallurgie
271	Technologie minérale
280	Technologie aéronautique
300	Sciences humaines
305	Sciences humaines (complémentaire)
310	Techniques auxiliaires de la justice
311	Techniques de prévention
320	Géographie
322	Techniques familiales
330	Histoire
332	Civilisations anciennes
340	Philosophie
345	Humanities
350	Psychologie
351	Techniques d'éducation spécialisée
352	Techniques de gérontologie
353	Techniques d'accueil
354	Techniques d'animation
360	Multidisciplinaire
370	Sciences de la religion
371	Pastorale
381	Anthropologie
383	Économique
384	Techniques de recherche en sciences humaines
385	Science politique

386	Organisation communautaire
387	Sociologie
388	Assistance sociale
391	Techniques de loisirs
393	Techniques de la documentation
394	Relations publiques
401	Administration
410	Techniques administratives (1)
411	Archives médicales
412	Techniques de gestion de bureau
413	Coopération
414	Tourisme
415	Techniques administratives (2)
420	Informatique
430	Techniques de gestion hôtelière et des services alimentaires
500	Arts
502	Arts et lettres
504	Arts et esthétique
506	Danse
510	Arts plastiques
511	Arts plastiques
520	Esthétique et Histoire de l'art
530	Cinéma
550	Musique
551	Musique professionnelle

560	Théâtre
561	Théâtre professionnel
570	Arts appliqués
571	Industrie de la mode
573	Métiers d'arts
574	Dessin animé
581	Communications graphiques
582	Multimédia
585	Communication
589	Techniques des communications
601	Français (langue et littérature)
602	Français (langue seconde)
603	Anglais (langue et littérature)
604	Anglais (langue seconde)
607	Espagnol
608	Italien
609	Allemand
610	Russe
611	Hébreu
612	Yiddish
613	Chinois
614	Langues autochtones
615	Langues anciennes
616	Arabe
617	Langue des signes québécoise

618 Langue moderne  
620 Sciences de la parole

– ainsi que toute autre discipline ou spécialité ajoutée par le ministère.

**ANNEXE I - 4**

**ANNEXE RELATIVE À LA DÉTERMINATION DES DISCIPLINES**

01. Pour appliquer la clause 5-1.05 ainsi que toutes celles qui en découlent, les clauses 5-1.04, 5-3.04, 5-4.05 et 5-4.06 (les deux dernières clauses portent sur l'identification du personnel en surplus dans chaque collège) et l'article 8-5.00, les parties maintiennent les pratiques locales relativement à la détermination des disciplines.
02. Toutefois, les parties peuvent modifier ces pratiques locales relativement à la détermination des disciplines.
03. Si le maintien des pratiques locales ou une entente pour les modifier a pour effet de fractionner les disciplines énumérées à l'annexe I - 3, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant en surplus ainsi que chaque spécialité pour laquelle elle ou il a été engagé ou qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité sont transmis au Bureau de placement; l'inscription sur les listes se fait alors conformément à la liste de l'annexe I - 3 et les modalités de la sécurité d'emploi s'appliquent alors en conséquence. À titre d'information, le Bureau de placement indique également la spécialité que l'enseignante ou l'enseignant enseignait au moment de son inscription sur les listes.
04. Si le maintien des pratiques locales ou une entente pour les modifier a pour effet de regrouper les disciplines énumérées à l'annexe I - 3, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant en surplus est transmis au Bureau de placement et il est inscrit sur les listes dans chaque discipline pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé ou qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité.



**ANNEXE I - 5**

**PAVILLONS ET SOUS-CENTRES**

Au sens de la convention collective, le Collège ayant des pavillons est le suivant :

Gaspésie et des Îles :	deux (2) pavillons :	-	anglophone
		-	francophone

Au sens de la convention collective, le Collège ayant des sous-centres est le suivant :

Abitibi-Témiscamingue :	-	sous-centre de Val-d'Or
	-	sous-centre d'Amos

**ANNEXE I - 6**

**LETTRE D'ENTENTE SUR LES GARANTIES**

Le Ministère s'engage, à compter de l'année 2000-2001, à ce que le mode de financement utilisé pour déterminer le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent, lorsqu'appliqué aux inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas, de l'année 1998-1999 génère, pour l'ensemble des trois (3) volets prévus à la clause 8-5.02, dans l'ensemble des collèges et campus, au moins onze mille cinq cent soixante-dix-neuf virgule cinquante-six (11 579,56) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent.

Par ailleurs, le Ministère fournira à la FAC les données disponibles et pertinentes lui permettant de vérifier que le Ministère a alloué aux collèges et campus visés par des modifications ou des implantations de programmes, ou des développements du réseau, les ressources supplémentaires nécessaires pour éviter que ces modifications, implantations ou développements aient comme conséquence d'augmenter la tâche des enseignantes et enseignants.

Si les vérifications prouvent que la totalité des ressources nécessaires n'a pas été allouée, ces ressources manquantes seront allouées pour l'année d'enseignement suivante.

**SECTION II - SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**ANNEXE II - 1**

**ZONES AUX FINS DE REMPLACEMENT**

<b><u>COLLÈGES</u></b>	<b><u>AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE</u></b>
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
ALMA	Jonquière
ANDRÉ-LAURENDEAU	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
BAIE-COMEAU	-
BEAUCE-APPALACHES	-
BOIS-DE-BOULOGNE	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
CARLETON	-
CHARLEVOIX	-
CHIBOUGAMAU	-
CHICOUTIMI	Jonquière
DAWSON	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne
DRUMMONDVILLE	-
ÉDOUARD-MONTPETIT	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert

FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU	Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD-GODIN	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Valleyfield
GRANBY HAUTE-YAMASKA	-
HÉRITAGE	Outaouais
ÎLES-DE-LA-MADELEINE	-
JOHN ABBOTT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Lambert, Valleyfield
JOLIETTE	L'Assomption, Terrebonne
JONQUIÈRE	Alma, Chicoutimi
LA POCATIÈRE	Montmagny
L'ASSOMPTION	Ahuntsic, Joliette, Lionel-Groulx, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Terrebonne
LENNOXVILLE	Sherbrooke
LÉVIS-LAUZON	Montmagny, Région de Québec**
LIMOILOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Île de Montréal*, L'Assomption, Montmorency, Saint-Jérôme, Terrebonne
MAISONNEUVE	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne
MARIE-VICTORIN	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Lambert, Terrebonne
MATANE	-

MATAPÉDIA (Matane)	Matapédia (Rimouski)
MATAPÉDIA (Rimouski)	Matapédia (Matane)
MONT-LAURIER	-
MONTMAGNY	La Pocatière, Lévis-Lauzon
MONTMORENCY	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
OUTAOUAIS	Héritage
RIMOUSKI	-
RIVIÈRE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne
SAINT-FÉLICIEN	-
SAINT-HYACINTHE	Édouard-Montpetit, Saint-Lambert
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	André-Laurendeau, Dawson, Édouard-Montpetit, Maisonneuve, Rosemont, Saint-Lambert, Vieux Montréal
SAINT-JÉROME	Ahuntsic, Bois-de-Boulogne, Gérald-Godin, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Laurent, Terrebonne, Vanier
SAINT-LAMBERT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu
SAINT-LAURENT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
St. LAWRENCE	Région de Québec**
SAINTE-FOY	Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières

SHERBROOKE	Lennoxville
SOREL-TRACY	-
TERREBONNE	Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Maisonneuve, Marie-Victorin, Montmorency, Rosemont, Saint-Jérôme, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal
THETFORD	-
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	André-Laurendeau, John Abbott, Gérald-Godin
VANIER	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
VICTORIAVILLE	-
VIEUX MONTRÉAL	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne

---

\* Île de Montréal : Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, John Abbott, Gérald-Godin, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal.

\*\* Région de Québec : Les collèges François-Xavier-Garneau, Lévis-Lauzon, Limoilou, St. Lawrence, Sainte-Foy.

**ANNEXE II - 2**

**SECTEURS AUX FINS DE REMPLACEMENT**

**COLLÈGES**

**AUTRES COLLÈGES DU SECTEUR**

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

-

AHUNTSIC

Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal\*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield

ALMA

Chicoutimi, Jonquière, Saint-Félicien

ANDRÉ-LAURENDEAU

Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal\*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield

BAIE-COMEAU

-

BEAUCE-APPALACHES

Thetford

BOIS-DE-BOULOGNE

Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal\*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield

CARLETON

-

CHIBOUGAMAU

-

CHARLEVOIX

-

CHICOUTIMI

Alma, Jonquière

DAWSON

Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal\*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield

DRUMMONDVILLE	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Lennoxville, Saint-Hyacinthe, Saint-Lambert, Shawinigan, Sherbrooke, Sorel-Tracy, Trois-Rivières, Victoriaville
ÉDOUARD-MONTPETIT	Drummondville, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU	Montmagny, Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD-GODIN	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Valleyfield
GRANBY HAUTE-YAMASKA	Drummondville, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lennoxville, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Sherbrooke
HÉRITAGE	Outaouais
ÎLES-DE-LA-MADELEINE	-
JOHN ABBOTT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
JOLIETTE	Édouard-Montpetit, Île de Montréal, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne, Trois-Rivières
JONQUIÈRE	Alma, Chicoutimi
LA POCATIÈRE	Montmagny, Rivière du Loup
L'ASSOMPTION	Édouard-Montpetit, Île de Montréal, Joliette, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne



LENNOXVILLE	Drummondville, Granby Haute-Yamaska, Sherbrooke, Victoriaville
LÉVIS-LAUZON	Montmagny, Région de Québec**
LIMOILOU	Montmagny, Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
MAISONNEUVE	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
MARIE-VICTORIN	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
MATANE	Matapédia (Matane), Matapédia (Rimouski), Rimouski
MATAPÉDIA (Matane)	Matane, Matapédia (Rimouski), Rimouski
MATAPÉDIA (Rimouski)	Matane, Matapédia (Matane), Rimouski
MONT-LAURIER	-
MONTMAGNY	La Pocatière, Région de Québec**
MONTMORENCY	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
OUTAOUAIS	Héritage
RIMOUSKI	Matane, Matapédia (Matane), Matapédia (Rimouski), Rivière-du-Loup
RIVIÈRE-DU-LOUP	La Pocatière, Rimouski

ROSEMONT	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
SAINT-FÉLICIEN	Alma
SAINT-HYACINTHE	Drummondville, Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, L'Assomption, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Victoriaville
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
SAINT-JÉRÔME	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Lambert, Terrebonne
SAINT-LAMBERT	Drummondville, Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
SAINT-LAURENT	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
St. LAWRENCE	Montmagny, Région de Québec**
SAINTE-FOY	Montmagny, Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Drummondville, Trois-Rivières, Victoriaville
SHERBROOKE	Drummondville, Granby Haute-Yamaska, Lennoxville, Victoriaville

SOREL-TRACY	Drummondville, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Saint-Hyacinthe, Saint-Lambert, Terrebonne, Trois-Rivières
TERREBONNE	Édouard-Montpetit, Île de Montréal, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Valleyfield
THETFORD	Beauce-Appalaches, Victoriaville
TROIS-RIVIÈRES	Drummondville, Joliette, Shawinigan, Sorel-Tracy, Victoriaville
VALLEYFIELD	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne
VANIER	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
VICTORIAVILLE	Drummondville, Lennoxville, Thetford, Saint-Hyacinthe, Shawinigan, Sherbrooke, Trois-Rivières
VIEUX MONTRÉAL	Édouard-Montpetit, Granby Haute-Yamaska, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield

---

\* Île de Montréal: Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Gérard-Godin, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal.

\*\* Région de Québec: Les collèges François-Xavier-Garneau, Lévis-Lauzon, Limoilou, Sainte-Foy, St. Lawrence

## **ANNEXE II - 3**

### **FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

#### **1.01**

Les dispositions de la présente annexe visent l'enseignante ou l'enseignant qui, selon les dispositions relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'un engagement impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si l'enseignante ou l'enseignant déménage. Après étude du dossier particulier, le Collège peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

#### **1.02**

Les allocations prévues à la présente annexe sont payées par le Collège d'origine de l'enseignante ou de l'enseignant sur présentation de pièces justificatives. Le Collège verse les montants autorisés dans les trente (30) jours qui suivent cette présentation.

#### **1.03**

Une enseignante ou un enseignant à qui une offre d'emploi est faite et qui déménage pour accepter cette offre a droit de s'absenter :

- a) sans perte de salaire, pour une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le Collège rembourse à l'enseignante ou l'enseignant les frais de déplacement pour elle-même ou lui-même ainsi que pour sa conjointe ou son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au collège;
- b) sans perte de salaire pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de l'enseignante ou de l'enseignant et de ses personnes à charge lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au collège.

#### **1.04**

Le Collège rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou de l'enseignant visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle ou il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

#### **1.05**

Le Collège paie le coût du transport du véhicule personnel de l'enseignante ou de l'enseignant quand l'endroit de sa nouvelle résidence n'est pas accessible par la route. Les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

### **1.06**

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou de l'enseignant et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

### **1.07**

Le Collège paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à l'enseignante ou l'enseignant déplacé en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardiennage, etc.) à moins que cette enseignante ou cet enseignant n'emménage dans un lieu où des équipements complets sont mis à sa disposition par le nouveau Collège.

### **1.08**

Le Collège paie à l'enseignante ou l'enseignant qui abandonne un logis sans bail écrit la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le Collège dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'enseignante ou l'enseignant qui résilie son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, l'enseignante ou l'enseignant atteste le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produit les pièces justificatives.

### **1.09**

Si l'enseignante ou l'enseignant choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du Collège.

### **1.10**

a) Le Collège paie à l'enseignante ou l'enseignant qui vend sa maison (résidence principale) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, sur production des documents suivants :

- le contrat avec l'agente ou l'agent immobilier immédiatement après sa passation;
- le contrat de vente;
- le compte d'honoraires de l'agente ou de l'agent immobilier.

b) Le Collège paie à l'enseignante ou l'enseignant qui a vendu sa maison à cause de son déplacement et qui en achète une autre pour se loger à l'endroit de son affectation, les frais d'actes notariés que l'enseignante ou l'enseignant paye.

### **1.11**

Lorsque la maison de l'enseignante ou de l'enseignant, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'enseignante ou l'enseignant assume les obligations relatives à son nouveau lieu de résidence, les frais relatifs à la garde de la maison non vendue ne sont pas remboursés mais le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, le Collège rembourse à l'enseignante ou l'enseignant les dépenses suivantes à condition qu'elle ou il produise les pièces justificatives :

a) les taxes municipales et scolaires;

- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

### **1.12**

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège paie les frais de séjour pour l'enseignante ou l'enseignant et sa famille, conformément au régime de frais de déplacement du Collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

### **1.13**

Lorsque le déménagement est retardé avec l'autorisation du Collège et que la famille de l'enseignante ou de l'enseignant n'est pas relogée immédiatement, le Collège assume les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour; si la distance à parcourir est supérieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour, ses frais de transport ne sont assumés que une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.

### **1.14**

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant déplacé choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle ou il peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter à l'enseignante ou l'enseignant propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale n'est pas louée au moment où elle ou il assume de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé, le Collège lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison n'est pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives. De plus, le Collège rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège.

**ANNEXE II - 4**

**FORMULAIRE À L'USAGE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT NON PERMANENT  
À TEMPS COMPLET PRÉVU :**

- à l'alinéa b) de la clause 5-4.08  
et
- aux priorités 25 et 26 prévues à l'alinéa A) de la clause 5-4.17

NOM : \_\_\_\_\_

PRÉNOM : \_\_\_\_\_

ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET :

COLLÈGE D'ORIGINE : \_\_\_\_\_

ANNÉE D'ENGAGEMENT : \_\_\_\_\_

DISCIPLINE : \_\_\_\_\_

POSTE POSTULÉ : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
DATE

\_\_\_\_\_  
SIGNATURE

N.B. : IL EST RECOMMANDÉ DE JOINDRE À CE FORMULAIRE LE CURRICULUM VITAE ET  
LES AUTRES PIÈCES ET RENSEIGNEMENTS PERTINENTS.

**ANNEXE II - 5**

**CALCUL DE L'ANCIENNETÉ AUX FINS DE REMPLACEMENT**

Afin d'assurer aux enseignantes et enseignants des cégeps du Québec une ancienneté calculée sur la même base aux fins de remplacement, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. pour transformer, s'il y a lieu, des heures en années d'ancienneté, aux fins d'application de l'article 5-4.00, le Bureau de placement utilise la règle suivante : cinq cent vingt-cinq (525) périodes d'enseignement valent une (1) année d'ancienneté;
2. s'il est nécessaire de déterminer laquelle ou lequel d'une enseignante ou d'un enseignant couvert par la convention collective FAC, par la convention collective FEC ou par la convention collective FNEEQ a le plus d'ancienneté aux fins de remplacement selon l'article 5-4.00, le Bureau de placement établit alors l'ancienneté de ces enseignantes et enseignants de façon à s'assurer que seule l'ancienneté comptabilisable à la fois en vertu des conventions collectives FAC, FEC et FNEEQ est retenue;
3. une fois qu'une enseignante ou un enseignant est remplacé dans un collège, son ancienneté est établie par le nouveau Collège conformément aux règles en vigueur dans ce collège.



**ANNEXE II - 6**

**FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'EMPLOI**

**DÉCLARATION D'EMPLOI**

Ce formulaire doit obligatoirement être complété afin que votre candidature soit éventuellement retenue.

**(Avant de le compléter, veuillez prendre connaissance du contenu de la dernière page.)**

Collège : \_\_\_\_\_

Discipline : \_\_\_\_\_ Session : \_\_\_\_\_

**IDENTIFICATION DE LA CANDIDATE OU DU CANDIDAT**

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Numéro d'assurance sociale :    -    -

**SITUATION D'EMPLOI**

À compléter après avoir répondu, s'il y a lieu, aux questions de la section relative aux « activités professionnelles ».

En regard de votre « activité professionnelle principale » et de la définition d'un « emploi à temps complet » ou encore du cumul de vos « activités professionnelles » qui représentent l'équivalent d'un « emploi à temps complet » cochez l'une ou l'autre des déclarations suivantes :

- Je suis en situation de double emploi
- Je ne suis pas en situation de double emploi

Une fausse déclaration relativement à des renseignements permettant de déterminer votre statut d'emploi peut entraîner un congédiement.

J'autorise le Collège à procéder aux vérifications jugées pertinentes afin d'établir mon statut d'emploi (ces renseignements seront traités confidentiellement).

Signature de la candidate ou du candidat : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

### **ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE PRINCIPALE**

Au moment où vous postulez, prévoyez-vous exercer, simultanément à votre charge d'enseignement, une activité professionnelle principale?

Non  reportez-vous à la section « situation d'emploi ».

Oui  complétez les questions suivantes.

Nom de votre employeur : \_\_\_\_\_

Adresse de votre employeur : \_\_\_\_\_

Nom de votre supérieure ou supérieur immédiat : \_\_\_\_\_

Numéro de téléphone : ( \_\_\_\_\_ ) - \_\_\_\_\_

Titre et brève description de vos fonctions : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nombre d'heures moyen par semaine : \_\_\_\_\_

### **AUTRES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

Nom de votre employeur : \_\_\_\_\_

Adresse de votre employeur : \_\_\_\_\_

Nom de votre supérieure ou supérieur immédiat : \_\_\_\_\_

Numéro de téléphone : ( \_\_\_\_\_ ) - \_\_\_\_\_

Titre et brève description de vos fonctions : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nombre d'heures moyen par semaine : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**AUTRES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

Nom de votre employeur : \_\_\_\_\_

Adresse de votre employeur : \_\_\_\_\_

Nom de votre supérieure ou supérieur immédiat : \_\_\_\_\_

Numéro de téléphone : \_\_\_\_\_

Titre et brève description de vos fonctions : \_\_\_\_\_

Nombre d'heures moyen par semaine : \_\_\_\_\_

Nom de votre employeur : \_\_\_\_\_

Adresse de votre employeur : \_\_\_\_\_

Nom de votre supérieure ou supérieur immédiat : \_\_\_\_\_

Numéro de téléphone : ( \_\_\_\_\_ ) - \_\_\_\_\_

Titre et brève description de vos fonctions : \_\_\_\_\_

Nombre d'heures moyen par semaine : \_\_\_\_\_

Nom de votre employeur : \_\_\_\_\_

Adresse de votre employeur : \_\_\_\_\_

Nom de votre supérieure ou supérieur immédiat : \_\_\_\_\_

Numéro de téléphone : ( \_\_\_\_\_ ) - \_\_\_\_\_

Titre et brève description de vos fonctions : \_\_\_\_\_

Nombre d'heures moyen par semaine : \_\_\_\_\_

Une fausse déclaration relativement à des renseignements permettant de déterminer votre statut d'emploi peut entraîner un congédiement.

Une personne qui, à la date où elle postule, est couverte par les définitions suivantes, doit se déclarer en situation de double emploi à la section « situation d'emploi ».

Par « activité professionnelle », il faut entendre une activité rémunérée exercée :

- pour le compte d'un employeur
- ou à titre de professionnelle ou de professionnel
- ou dans une entreprise à son compte
- ou à titre de travailleuse ou de travailleur autonome
- ou à titre de contractuelle ou de contractuel
- ou à un autre titre

Cette activité professionnelle est « principale » lorsqu'elle représente, pour la personne qui l'exerce, la plus importante de ses activités professionnelles à la date où elle postule.

Est considérée occuper un « emploi à temps complet » une personne qui, par l'exercice de son activité professionnelle principale ou par le cumul de ses activités professionnelles (principale et autres) :

- a) effectue un travail rémunéré dont l'emploi du temps correspond au nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles des personnes effectuant des tâches similaires à temps complet en fonction de ce qui est généralement reconnu dans le secteur de travail;
- b) en ayant un emploi à temps complet, est en congé avec solde;
- c) en ayant un emploi à temps complet, est en disponibilité avec solde.

## **SECTION III - ANNEXES PARTICULIÈRES À CERTAINS COLLÈGES**

### **ANNEXE III - 1**

#### **ANNEXE RELATIVE À L'INSTITUT MARITIME DU QUÉBEC**

01. La présente annexe définit certaines conditions particulières de travail des enseignantes et enseignants de l'Institut maritime du Québec.
02. L'enseignante ou l'enseignant dont la majorité de la tâche est consacrée à l'enseignement des matières du champ de spécialisation des techniques maritimes et qui détient un des brevets maritimes énumérés ci-dessous ou qui a une formation jugée équivalente par le Collège, reçoit, en raison de conditions particulières de travail, une prime égale à quinze pour cent (15 %) du traitement auquel elle ou il a droit en vertu des échelles de traitement prévues à la convention collective. Cette prime est payée en même temps que le traitement habituel et selon les mêmes modalités. Elle est considérée comme faisant partie du traitement.

#### **BREVETS MARITIMES**

##### **Navigation :**

- extra-master
- capitaine au long cours
- navigateur océanique I (O.N. 1)
- capitaine au cabotage

##### **Radio-communication et électronique maritime :**

- brevet général de radio-communication maritime
- brevet de première (1<sup>re</sup>) classe de radio-communication maritime

##### **Mécanique de marine :**

- extra-chief
- mécanicien de première (1<sup>re</sup>) classe
- mécanicien de deuxième (2<sup>e</sup>) classe

03. La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant régulier de l'Institut maritime du Québec, pour l'enseignement donné aux étudiantes et étudiants inscrits aux programmes de techniques maritimes (248.00) et au programme de radio-communication et électronique maritime (900.16), est soumise aux contraintes suivantes :
  - a) la moyenne annuelle du nombre de périodes d'enseignement par semaine de l'enseignante ou de l'enseignant ne dépasse pas seize (16) périodes;

b) la moyenne annuelle du nombre de PES (période-étudiante ou étudiant/semaine) de l'enseignante ou de l'enseignant ne dépasse pas trois cent vingt (320).

04. Pour l'enseignante ou l'enseignant visé par la clause 02, l'échelle de traitement suivante s'applique :

**ÉCHELLE DE TRAITEMENT**  
**ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL**  
**(TAUX ANNUELS)**

<b>Échelon <sup>(1)</sup></b>	<b>Taux jusqu'au 2006-11-30</b>	<b>Taux 2006-12-01 au 2007-11-30</b>	<b>Taux 2007-12-01 au 2008-11-30</b>	<b>Taux 2008-12-01 au 2009-11-30</b>	<b>Taux à compter du 2009-12-01</b>
<b>1</b>	38 749	39 524	40 314	41 121	41 943
<b>2</b>	40 187	40 991	41 811	42 647	43 500
<b>3</b>	41 625	42 458	43 307	44 173	45 056
<b>4</b>	43 280	44 146	45 029	45 930	46 849
<b>5</b>	45 001	45 901	46 819	47 755	48 711
<b>6</b>	46 790	47 726	48 681	49 655	50 648
<b>7</b>	48 689	49 663	50 656	51 670	52 703
<b>8</b>	50 704	51 718	52 752	53 806	54 883
<b>9</b>	52 801	53 857	54 934	56 033	57 153
<b>10</b>	54 985	56 084	57 206	58 350	59 517
<b>11</b>	57 261	58 406	59 575	60 766	61 982
<b>12</b>	59 632	60 825	62 041	63 282	64 548
<b>13</b>	62 100	63 342	64 609	65 902	67 220
<b>14</b>	64 663	65 957	67 276	68 622	69 994
<b>15</b>	67 341	68 687	70 061	71 462	72 892
<b>16</b>	70 129	71 532	72 963	74 422	75 910
<b>17</b>	73 056	74 518	76 008	77 528	79 079
<b>18<sup>(2-3)</sup></b>	74 811	76 307	77 833	79 390	80 978
<b>19<sup>(3)</sup></b>	76 608	78 140	79 703	81 297	82 923
<b>20<sup>(3)</sup></b>	78 448	80 017	81 618	83 250	84 915

(1) L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de:

2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans ;  
4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans ;  
6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ;  
8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3e cycle.

(2) L'échelon 18 est accessible aux détenteurs et détentrices d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

(3) Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle.

**ANNEXE III - 2**

**ANNEXE RELATIVE AU COLLÈGE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**

01. Aux fins d'application de l'entente locale sur l'organisation de l'enseignement régulier en contexte de régionalisation, un montant de deux cent vingt-cinq mille dollars (225 000 \$) est alloué annuellement au Collège de l'Abitibi-Témiscamingue.
02. Ce montant peut, par entente entre les parties, être transformé en enseignante ou enseignant à temps complet ou équivalent (ETC). À cette fin, la valeur d'un (1) ETC est de cinquante-cinq mille cinq cent dollars (55 500 \$). Ce montant est majoré selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates, que les augmentations apportées aux échelles de salaires de l'annexe VI - 1.
03. Aux fins d'application de l'entente locale sur l'organisation de l'enseignement régulier en contexte de régionalisation, une allocation de deux virgule un (2,1) ETC est accordée au Collège de l'Abitibi-Témiscamingue aux fins de déplacements. Cette allocation est prise en compte dans l'application du deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 8-5.04.

**ANNEXE III - 3**

**ANNEXE RELATIVE AU COLLÈGE LIONEL-GROULX**

01. L'enseignante ou l'enseignant qui était couvert par la lettre d'entente figurant à la convention collective 1968-1971 se voit appliquer avec les adaptations nécessaires les mêmes dispositions que celles contenues dans cette lettre d'entente.

Advenant un remplacement de cette enseignante ou de cet enseignant en vertu de l'article 5-4.00, cette dernière ou ce dernier transporte à son nouveau collège ces droits et avantages.

02. Malgré l'article 6-4.00 de la convention collective, les échelles de salaires applicables à l'enseignante ou l'enseignant visé par la présente annexe sont majorées avec effet au 1<sup>er</sup> janvier au lieu du 1<sup>er</sup> mars et avec effet au 15 juin précédant l'année d'engagement au lieu du premier (1<sup>er</sup>) jour de l'année d'engagement.



**ANNEXE III - 4**

**ANNEXE RELATIVE AU CÉGEP DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES**

01. La présente annexe s'applique aux enseignantes et enseignants du Cégep de la Gaspésie et des Îles pour ses centres d'études collégiales suivants :
  - Îles-de-la-Madeleine;
  - Carleton.
  
02. Le Cégep de la Gaspésie et des Îles et chacun de ses centres d'études collégiales identifiés sont considérés comme deux collèges distincts aux fins de l'application des dispositions de la convention collective relatives aux sujets suivants :
  - a) engagement;
  - b) permanence;
  - c) ancienneté;
  - d) modalités de la sécurité d'emploi, sous réserve de la clause 03 de la présente annexe;
  - e) échanges inter-collèges;
  - f) projet de répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines;
  - g) nombre de postes dans une discipline et son application;
  - h) calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant;
  - i) formation continue;
  - j) département et coordination départementale;
  - k) sélection des enseignantes et enseignants réguliers;
  - l) perfectionnement;
  - m) cours d'été;
  - n) CRT;
  - o) comité de programme et coordination de programme.
  
03. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un programme au Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine ou à celui de Carleton, ou dans le cas de la fermeture du Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine ou de celui de Carleton, les enseignantes et enseignants visés ne sont plus régis par la présente annexe et le Cégep succède à son centre d'études collégiales.

**ANNEXE III - 5**

**ANNEXE RELATIVE AU CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES EN CHARLEVOIX**

01. La présente annexe s'applique aux enseignantes et enseignants du Cégep de Jonquière pour son centre d'études collégiales en Charlevoix.
02. Le Cégep de Jonquière et son centre d'études collégiales en Charlevoix sont considérés comme deux collèges distincts aux fins de l'application des dispositions de la convention collective relatives aux sujets suivants :
  - a) engagement;
  - b) permanence;
  - c) ancienneté;
  - d) modalités de la sécurité d'emploi, sous réserve de la clause 03 de la présente annexe;
  - e) échanges inter-collèges;
  - f) projet de répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines;
  - g) nombre de postes dans une discipline et son application;
  - h) calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant;
  - i) formation continue;
  - j) département et coordination départementale;
  - k) sélection des enseignantes et enseignants réguliers;
  - l) perfectionnement;
  - m) cours d'été;
  - n) CRT;
  - o) comité de programme et coordination de programme.
03. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un programme au Centre d'études collégiales en Charlevoix ou dans le cas de la fermeture du Centre d'études collégiales en Charlevoix, les enseignantes et enseignants visés ne sont plus régis par la présente annexe et le Cégep succède à son centre d'études collégiales.

**ANNEXE III - 6**

**ANNEXE RELATIVE AU CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES**

01. La présente annexe s'applique aux enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski dans les disciplines du centre matapédien d'études collégiales qui relèvent du Cégep de Rimouski.
02. Le Cégep de Rimouski et le centre matapédien d'études collégiales (Rimouski) sont considérés comme deux collèges distincts aux fins de l'application des dispositions de la convention collective relatives aux sujets suivants :
  - a) engagement;
  - b) permanence;
  - c) ancienneté;
  - d) modalités de la sécurité d'emploi, sous réserve de la clause 03 de la présente annexe;
  - e) échanges inter-collèges;
  - f) projet de répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines;
  - g) nombre de postes dans une discipline et son application;
  - h) calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant;
  - i) formation continue;
  - j) département et coordination départementale;
  - k) sélection des enseignantes et enseignants réguliers;
  - l) perfectionnement;
  - m) cours d'été;
  - n) comité de programme et coordination de programme.
03. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un programme au centre matapédien d'études collégiales (Rimouski) ou dans le cas de la fermeture du centre matapédien d'études collégiales (Rimouski), les enseignantes et enseignants visés ne sont plus régis par la présente annexe et le Cégep succède à son centre d'études collégiales.

**ANNEXE III - 7**

**ANNEXE RELATIVE AU CENTRE LINGUISTIQUE DU COLLÈGE DE JONQUIÈRE**

01. La présente annexe définit certaines conditions particulières de travail des enseignantes et enseignants à temps complet engagés pour enseigner au centre linguistique du Collège de Jonquière.

02. La convention collective est modifiée de la façon suivante.

A) L'article 5-8.00 est remplacé par la disposition suivante :

**5-8.01**

L'enseignante ou l'enseignant bénéficie de treize (13) jours fériés. Le choix de ces treize (13) jours fériés est déterminé après entente entre les parties.

B) La clause 8-2.01 est remplacée par les dispositions suivantes :

**8-2.01**

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet a droit, au cours de chaque année d'engagement, à deux (2) mois de vacances rémunérées à la condition qu'elle ou il ait complété une (1) année de service au 30 juin suivant;

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant à temps complet qui n'a pas fourni la disponibilité prévue au contrat n'a droit, à titre de vacances rémunérées, qu'à un nombre de jours établi au prorata de la disponibilité fournie.

C) La clause 8-3.01 est modifiée en y ajoutant l'alinéa suivant :

**8-3.01**

Entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 30 août d'une année d'enseignement, une enseignante ou un enseignant à temps complet fournit six cents (600) heures de prestation, ainsi que six cents (600) heures de disponibilité aux étudiantes et étudiants, incluant le temps prévu pour les repas avec les étudiantes et étudiants.

D) Les articles 8-5.00 et 8-6.00 ne s'appliquent pas.

E) L'annexe I - 1 ne s'applique pas.

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

F) La clause 8-2.05 est remplacée par les dispositions suivantes :

**8-2.05**

Les vacances d'une enseignante ou d'un enseignant doivent se prendre selon les modalités suivantes :

- a) les enseignantes et enseignants sont répartis en deux (2) groupes aux fins d'application des dispositions relatives aux vacances :
  - i) un maximum de deux (2) enseignantes et enseignants peuvent prendre leurs deux (2) mois de vacances entre le 15 juin et le 1<sup>er</sup> septembre, à l'exclusion du 24 juin (Fête nationale);
  - ii) les autres enseignantes et enseignants peuvent prendre un (1) mois de vacances en juillet ou en août et un (1) mois en décembre, ou en janvier ou en février;
- b) les enseignantes et enseignants choisissent leurs dates de vacances le 1<sup>er</sup> mai. Lorsque nécessaire, l'enseignante ou l'enseignant ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite. Une fois approuvées, ces dates de vacances ne peuvent être modifiées que par un accord entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant visé.

**SECTION IV - GRIEF ET ARBITRAGE**

**ANNEXE IV - 1**

**FORMULAIRE DE GRIEF**

# du grief

FÉDÉRATION AUTONOME DU COLLÉGIAL (FAC)

Nom du syndicat :

Date de soumission du grief :

Nom et prénom de l'enseignante ou de l'enseignant réclamant :

Adresse personnelle :

Nom du collègue :

Adresse :

Tél. domicile :

Tél. collègue :

Grief soumis à la directrice générale, au directeur général ou à sa représentante ou à son représentant (Nom) :

Article (s) visé(s) : \_\_\_\_\_

Date de la cause du grief : \_\_\_\_\_

Nature du grief :       du syndicat       de groupe       individuel

Exposé du grief :

---

---

---

Correctifs requis :

---

---

Signature de l'enseignante ou de l'enseignant réclamant :

Signature de la déléguée ou du délégué syndical :

Copies :                      1. Collège  
   2. Syndicat

3. FAC  
4. Enseignante ou enseignant

**ANNEXE IV - 2**

**FORMULAIRE DE SOUMISSION D'UN GRIEF À L'ARBITRAGE**

**(FAC)**

AVIS à la présidente ou au président _____	
Avis est donné conformément à l'article 9-2.00 de la convention collective de soumettre le grief no _____, soumis en première étape le _____, à l'arbitrage.	
Collège(s) visé(s) :	_____
	_____
Syndicat(s) visé(s) :	_____
	_____
GRIEF :	<input type="checkbox"/> du syndicat <input type="checkbox"/> de groupe <input type="checkbox"/> individuel
Exposé du grief :	_____
	_____
Correctifs requis :	_____
	_____
Date : _____	Signature : _____
	Enseignante ou enseignant réclamant, représentante ou représentant syndical

- Copie à :
1. Greffe des Tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation
  2. Collège
  3. FAC
  4. Enseignante ou enseignant réclamant, représentante ou représentant syndical

**ANNEXE IV - 3**

**MESURES TRANSITOIRES RELATIVES AUX PLAINTES ET AUX GRIEFS**

01. Les plaintes et les griefs soumis conformément aux dispositions et selon les délais prévus dans une convention collective ou un décret antérieur à la présente convention collective et qui n'ont pas été réglés seront adjugés conformément aux dispositions et mécanismes qui y étaient prévus pour le règlement des plaintes et des griefs sauf que :
1. Le tribunal est composé d'une (1) seule ou d'un (1) seul arbitre ou d'une (1) ou d'un (1) arbitre accompagné de deux (2) assesseures ou assesseurs, conformément à l'article 9-2.00.
  2. les personnes désignées à la clause 9-2.07 ont compétence pour entendre ces plaintes et ces griefs.
  3. les parties peuvent aussi recourir aux dispositions de la clause 9-2.09 ou à celles de l'article 9-3.00.
  4. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés conformément à la clause 9-2.22.

Aux fins de la présente annexe, et sous réserve des quatre (4) exceptions mentionnées au paragraphe précédent, les dispositions contenues au texte des conventions collectives antérieures sont maintenues en vigueur.

02. Le tribunal d'arbitrage qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, est saisi d'un grief conserve sa compétence pour ce grief, jusqu'à ce qu'il rende sa sentence.



## **SECTION V - AVANTAGES SOCIAUX ET MATIÈRES CONNEXES**

### **ANNEXE V - 1**

#### **ANNEXE RELATIVE AUX MODALITÉS D'APPLICATION DU PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE**

##### **Programme de retraite progressive**

###### **1.01**

Le programme de retraite progressive permet à une enseignante ou un enseignant à temps complet qui participe à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) de réduire la disponibilité qu'elle ou il fournit conformément à l'article 8-3.00, pour une période d'une (1) à cinq (5) années dans une proportion qui ne peut être inférieure à quarante pour cent (40 %) ou supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) de la disponibilité que fournit une enseignante ou un enseignant à temps complet.

L'enseignante ou l'enseignant dont l'engagement prend fin automatiquement au terme d'un contrat d'engagement conformément à la clause 5-1.02 ne peut pas bénéficier du programme.

###### **1.02**

L'enseignante ou l'enseignant ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de la période prévue à 1.04 ou qu'elle ou il est remplacé chez un nouvel employeur avant cette même date d'expiration.

###### **1.03**

L'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir du programme en fait la demande par écrit au Collège au moins soixante (60) jours avant la date du début de la mise à la retraite progressive, laquelle coïncide avec celle du début d'une session.

L'octroi d'une retraite progressive est assujéti à une entente préalable avec le Collège.

###### **1.04 Période couverte et prise de la retraite**

Le programme s'applique à une enseignante ou un enseignant pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois.

À la fin de cette période, l'enseignante ou l'enseignant prend sa retraite.

Si, pour des circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'enseignante ou l'enseignant n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

###### **1.05 Disponibilité et charge d'enseignement**

Le pourcentage de disponibilité est convenu entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège conformément à 1.01 et il peut varier pendant le programme. De plus, l'enseignante ou l'enseignant et le Collège peuvent le modifier pendant le programme, à la condition qu'il ne soit

pas inférieur à quarante pour cent (40 %) ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) de la disponibilité que fournit une enseignante ou un enseignant à temps complet.

La charge d'enseignement que doit accepter cette enseignante ou cet enseignant est celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet et elle est établie à l'aide de la formule de la Cl. Dans ce cas, le L de la Cl<sub>L</sub> est égal à la fraction de disponibilité dont l'enseignante ou l'enseignant est dégagé.

### **1.06 Droits et avantages**

Pendant la durée du programme, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré en fonction du pourcentage de disponibilité prévu à 1.05 par rapport au salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet.

L'enseignante ou l'enseignant continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ou il ne participait pas au programme.

Conformément à la clause 5-5.22, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé une caisse de jours de congés de maladie convertibles en espèces, en vertu des conventions collectives antérieures, peut utiliser dans le cadre du programme l'équivalent des jours de congés de maladie convertibles en espèces à son crédit pour la ou le dispenser, totalement ou partiellement, de la charge d'enseignement annuelle et de la disponibilité prévues à 1.05 lorsque les conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.

Est crédité à l'enseignante ou l'enseignant, aux fins d'admissibilité à la retraite, le service auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.

Durant le programme, l'enseignante ou l'enseignant verse les cotisations au régime de retraite sur la base du salaire admissible évolutif comme si l'enseignante ou l'enseignant ne s'était pas prévalu du programme.

Durant le programme, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime de base d'assurance-maladie. Par ailleurs, pour continuer de bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurance, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût à la condition que les contrats cadres le permettent.

Lorsqu'une invalidité survient durant le programme, l'enseignante ou l'enseignant est exonéré de ses cotisations au régime de retraite.

Pendant une période d'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant reçoit une prestation d'assurance-traitement calculée sur la base du salaire établi au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la présente clause sans dépasser la date de la prise effective de la retraite.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité, elle ou il continue à bénéficier du programme de retraite progressive. Tant qu'elle ou il n'est pas replacé dans un poste disponible, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le salaire prévu au premier (1<sup>er</sup>) paragraphe de la présente clause.

Les cotisations de l'enseignante ou de l'enseignant à son régime de retraite sont celles prévues à la Loi pour la personne mise en disponibilité.

### **1.07 Cessation de l'entente**

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de l'enseignante ou de l'enseignant, le programme prend fin à la date de l'événement.

De même, le programme prend fin à la date du remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité. Toutefois, le programme peut être transféré aux mêmes conditions chez son nouvel employeur si ce dernier y consent.

Dans ces cas, le service crédité aux fins du régime de retraite pendant le programme est maintenu; le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts, demeurent au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant. Il en est de même lorsque l'enseignante ou l'enseignant et le Collège décident conjointement de mettre fin au programme ou lorsque l'enseignante ou l'enseignant cesse de participer au programme plus d'un (1) an après la date fixée pour le début du programme; dans ce dernier cas, la date de cessation de participation au programme coïncide avec celle de la fin d'une session.

### **1.08**

Sous réserve des stipulations de la présente entente, l'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les dispositions de la convention collective qui s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel.

## **ANNEXE V - 2**

### **PROGRAMME VOLONTAIRE DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

#### **1.01**

Le programme volontaire de réduction du temps de travail a pour effet de permettre la réduction de la charge d'enseignement qu'accomplit une enseignante ou un enseignant à temps complet. La charge annuelle d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant participant au programme ne peut être inférieure à zéro virgule quatre (0,4) ETC ou supérieure à zéro virgule neuf (0,9) ETC. Cependant, si la réduction de la charge d'enseignement ne vise qu'une seule session, la charge d'enseignement ne peut être supérieure à zéro virgule quatre (0,4) ETC pour cette session.

#### **1.02**

La participation à ce programme de réduction du temps de travail est volontaire.

#### **1.03 Durée du programme**

Le programme volontaire de réduction du temps de travail s'applique pour la durée de la convention collective.

#### **1.04 Admissibilité**

L'enseignante ou l'enseignant est admissible au programme volontaire de réduction du temps de travail si elle ou il a au moins trois (3) années d'ancienneté.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant non permanent n'est admissible au programme volontaire de réduction du temps de travail que si elle ou il détient une charge d'enseignement à temps complet pour l'année où elle ou il désire participer au programme.

#### **1.05 Participation au programme**

L'enseignante ou l'enseignant qui désire participer au programme volontaire de réduction du temps de travail fait la demande, par écrit, au plus tard le 15 mai pour une participation à la session automne et au plus tard le 15 novembre pour une participation à la session hiver.

#### **1.06**

La participation au programme est établie pour une session à la fois ou pour toute l'année d'engagement selon la demande faite par l'enseignante ou l'enseignant et la réduction du temps de travail peut varier d'une session à l'autre.

Aux fins de la clause 1.07, l'enseignante ou l'enseignant qui a participé au programme à la session automne et qui participe à nouveau à la session hiver est considéré comme ayant participé une seule fois.

#### **1.07**

Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique ou de recrutement, le Collège est tenu d'accepter une demande de participation au programme. Cependant, pour une discipline donnée, le Collège

n'est pas tenu d'accepter une demande de participation qui aurait pour effet que la somme des pourcentages de réduction de charges d'enseignement produits par le programme en équivalent temps complet (ETC) soit supérieure à dix pour cent (10 %) du nombre total d'équivalent temps complet (ETC) ou qui aurait pour effet de permettre la participation de plus de six (6) enseignantes ou enseignants.

Malgré ce qui précède, le Collège est tenu d'accepter la demande de participation d'au moins une (1) enseignante ou un (1) enseignant par discipline.

### **1.08**

Pour une demande visant la session automne ou toute l'année d'engagement, la réponse du Collège est transmise au plus tard le 27 juin à l'enseignante ou l'enseignant permanent et, à compter de cette date, à l'enseignante ou l'enseignant non permanent.

Pour une demande de participation au programme visant la session hiver, la réponse du Collège est transmise à l'enseignante ou l'enseignant au plus tard le 15 décembre .

### **1.09 Salaire**

Pendant la durée du programme, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré en fonction du pourcentage résultant de l'application de la clause 1.01 de la présente. Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il ne participait pas au programme.

### **1.10 Réduction de la charge d'enseignement et disponibilité**

Pendant la durée de sa participation au programme, la charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant est celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet et elle est établie à l'aide de la formule de la Cl. Dans ce cas, le L de la Cl<sub>L</sub> est égal au pourcentage de réduction de la charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant.

Le pourcentage de réduction de la charge d'enseignement de même que son aménagement sont convenus entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège.

### **1.11 Ancienneté**

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

### **1.12 Expérience**

Pendant la durée de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître l'expérience comme si elle ou il ne participait pas au programme.

### **1.13 Invalidité ou droits parentaux**

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

#### **1.14 Régime de retraite**

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

#### **1.15 Assurance-maladie, vie et traitement**

Pendant sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime de base d'assurance-maladie. Par ailleurs, pour continuer de bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurance, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût à la condition que les contrats cadres le permettent.

#### **1.16**

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

#### **1.17**

Les dates prévues aux clauses 1.05 et 1.08 peuvent être modifiées par entente entre les parties.

**ANNEXE V - 3**

**APPLICATION DU RÈGLEMENT SUR L'ASSURANCE-EMPLOI**

**Calcul des heures de travail reconnues aux fins de l'admissibilité  
d'assurance-emploi**

En application de l'article 10 (2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (1996) 130 Gaz. Can. II, 2192, les parties nationales conviennent que :

1. Aux fins exclusives de l'admissibilité à l'assurance-emploi, l'enseignante ou l'enseignant à temps complet, pour une année, est réputé accomplir trente-sept (37) heures de travail par semaine.
2. Aux fins exclusives de l'admissibilité à l'assurance-emploi, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, est réputé accomplir le nombre d'heures de travail obtenu par l'application de l'alinéa 1 au prorata de son équivalent temps complet.

Toutefois, pour une enseignante ou un enseignant donné, si le résultat de l'application du paragraphe précédent est inférieur au résultat que donnerait l'application de l'alinéa 3, on applique alors, pour cette enseignante ou cet enseignant, l'alinéa 3.

3. Aux fins exclusives de l'admissibilité à l'assurance-emploi, l'enseignante ou l'enseignant rémunéré au taux horaire est réputé accomplir trois virgule six (3,6) heures de travail pour chaque heure de cours rémunérée.
4. Le Collège produit le relevé d'emploi conformément à la présente entente.

## ANNEXE V - 4

### ANNEXE RELATIVE À L'UTILISATION D'UNE OEUVRE DONT UNE ENSEIGNANTE OU UN ENSEIGNANT EST L'AUTEUR OU L'UNE OU L'UN DES AUTEURS

Aux fins de l'application de la clause 8-1.04, le Collège respecte les dispositions suivantes :

01. Auteur :  
Personne qui est la créatrice d'une oeuvre.
02. Oeuvre :  
Comprend une production originale, littéraire, dramatique, musicale, artistique, cinématographique, photographique, chorégraphique, informatique et audiovisuelle, incluant les productions originales du domaine littéraire, scientifique et artistique quel qu'en soit le mode ou la forme d'expression, telles que les livres, brochures et autres écrits, les conférences, les oeuvres dramatico-musicales ou chorégraphiques, les oeuvres ou compositions musicales avec ou sans paroles, les illustrations, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.
03. Droit d'auteur :  
Droit de propriété sur une oeuvre comportant pour l'auteur le droit exclusif de reproduire l'oeuvre dont elle ou il a la paternité ou une partie importante de celle-ci, sous une forme quelconque, de la présenter en public, de la publier, de permettre l'un des actes ci-dessus énumérés ainsi que les droits accessoires y afférents, le tout tel que défini par la Loi fédérale sur le droit d'auteur.
04. Redevances :  
Compensation monétaire ou autre versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteur d'utiliser son oeuvre ou une partie importante de celle-ci.
05. Propriété de l'oeuvre :  
Le Collège reconnaît que l'auteur d'une oeuvre est la ou le propriétaire du droit d'auteur sur cette oeuvre et que les redevances produites par l'utilisation de l'oeuvre lui appartiennent, sauf dans la mesure où le Collège y a contribué.
06. Aide du Collège :  
Lorsque le Collège contribue à la production ou à l'exploitation d'une oeuvre, un protocole d'entente est signé entre l'enseignante ou l'enseignant visé et le Collège précisant les droits et obligations des parties eu égard aux droits d'auteur et aux redevances provenant de l'utilisation et de l'exploitation de l'oeuvre.
07. Productions exclues :  
En aucun cas, la présente annexe ne peut être interprétée comme permettant à une enseignante ou à un enseignant d'exiger des redevances pour l'utilisation d'une oeuvre produite dans le cadre de la clause 8-4.01 telle que : les plans, les notes ou les cahiers de cours, de stages, d'ateliers ou de laboratoires et les examens, y compris sous forme audiovisuelle ou informatisée, produite à l'intention des élèves.



**ANNEXE V - 5**

**ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX**

**N.B.** : Aux fins de la présente annexe relative aux droits parentaux, l'expression «les parties» signifie le Gouvernement et la FAC.

**APPENDICE**

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.

**ANNEXE V – 6**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

La partie syndicale nationale FAC d'une part et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

**ANNEXE V – 7**

**LISTE DES ORGANISMES DONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION SONT DÉTERMINÉS PAR LE GOUVERNEMENT OU DÉTERMINÉS SELON LES CONDITIONS DÉFINIES PAR LE GOUVERNEMENT<sup>(1)</sup>**

Agence des partenariats public-privé du Québec  
Agence métropolitaine de transport  
Autorité des marchés financiers  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
Caisse de dépôt et placement du Québec  
Centres d'aide juridique  
Commission de la capitale nationale  
Commission de la construction du Québec  
Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs  
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse  
Commission des services juridiques  
Conseil des arts et des lettres du Québec  
Conseil des services essentiels  
Corporation d'hébergement du Québec  
Corporation d'urgence-santé de la région de Montréal Métropolitain  
École nationale de police du Québec  
École nationale des pompiers du Québec  
Financement-Québec  
Fondation de la faune du Québec  
Fonds de la recherche en santé du Québec  
Fonds d'indemnisation du courtage immobilier  
Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies  
Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture  
Héma-Québec  
Institut national de la santé publique  
Investissement Québec  
Musée d'art contemporain de Montréal  
Musée de la civilisation  
Musée national des beaux-arts du Québec  
Office de la Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris  
Office Québec-Amériques pour la jeunesse  
Protecteur du citoyen  
Régie de l'énergie  
Régie des installations olympiques  
Société de développement des entreprises culturelles  
Société de la Place des Arts de Montréal  
Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)

---

<sup>(1)</sup> Cette liste est présentée à titre d'information.

Société des alcools du Québec  
Société des établissements de plein air du Québec  
Société des loteries du Québec  
Société du Centre des congrès de Québec  
Société du Grand théâtre de Québec  
Société du Palais des congrès de Montréal  
Société du parc industriel et portuaire de Bécancour  
Société immobilière du Québec  
Société Innovatech Régions Ressources  
Société Innovatech du Québec et Chaudières Appalaches  
Société Innovatech du sud du Québec  
Société québécoise d'assainissement des eaux  
Société québécoise d'information juridique  
Société québécoise de récupération et de recyclage

## **ANNEXE V – 8**

### **LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE**

**N.B.** : Aux fins des présentes « les parties » signifient le Gouvernement du Québec, la CSQ, la FTQ et la CSN.

#### **1. RETRAITE GRADUELLE**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet « conditions de travail » devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, suite à la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

#### **2. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE, et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

### **3. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX**

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

### **4. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE**

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

**SECTION VI – TRAITEMENT ET PRIMES**

**ANNEXE VI - 1**

**ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

**TABLEAU A**

**ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET  
OU À TEMPS PARTIEL  
(TAUX ANNUELS)**

<b>Échelon <sup>(1)</sup></b>	<b>Taux jusqu'au 2006-11-30</b>	<b>Taux 2006-12-01 au 2007-11-30</b>	<b>Taux 2007-12-01 au 2008-11-30</b>	<b>Taux 2008-12-01 au 2009-11-30</b>	<b>Taux à compter du 2009-12-01</b>
<b>1</b>	33 695	34 369	35 056	35 757	36 472
<b>2</b>	34 945	35 644	36 357	37 084	37 826
<b>3</b>	36 196	36 920	37 658	38 411	39 179
<b>4</b>	37 635	38 388	39 156	39 939	40 738
<b>5</b>	39 131	39 914	40 712	41 526	42 357
<b>6</b>	40 687	41 501	42 331	43 178	44 042
<b>7</b>	42 338	43 185	44 049	44 930	45 829
<b>8</b>	44 090	44 972	45 871	46 788	47 724
<b>9</b>	45 914	46 832	47 769	48 724	49 698
<b>10</b>	47 813	48 769	49 744	50 739	51 754
<b>11</b>	49 792	50 788	51 804	52 840	53 897
<b>12</b>	51 854	52 891	53 949	55 028	56 129
<b>13</b>	54 000	55 080	56 182	57 306	58 452
<b>14</b>	56 229	57 354	58 501	59 671	60 864
<b>15</b>	58 557	59 728	60 923	62 141	63 384
<b>16</b>	60 982	62 202	63 446	64 715	66 009
<b>17</b>	63 527	64 798	66 094	67 416	68 764
<b>18<sup>(2-3)</sup></b>	65 053	66 354	67 681	69 035	70 416
<b>19<sup>(3)</sup></b>	66 616	67 948	69 307	70 693	72 107
<b>20<sup>(3)</sup></b>	68 216	69 580	70 972	72 391	73 839

(1) L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de:

- 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans ;
- 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans ;
- 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ;
- 8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3e cycle.

(2) L'échelon 18 est accessible aux détenteurs et détentrices d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

(3) Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle.

**ANNEXE VI - 1 (suite)**

**TAUX HORAIRES**

**TABLEAU B**

**Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours**

<b><u>Période</u></b>	<b><u>16 ans moins</u></b>	<b><u>17 ans et 18 ans</u></b>	<b><u>19 ans et plus</u></b>
<b>jusqu'au 30 septembre 2006</b>	54,75\$	63,45 \$	76,12 \$
<b>du 1<sup>er</sup> octobre 2006 au 30 septembre 2007</b>	55,85 \$	64,72 \$	77,64 \$
<b>du 1<sup>er</sup> octobre 2007 au 30 septembre 2008</b>	56,97 \$	66,01 \$	79,19 \$
<b>du 1<sup>er</sup> octobre 2008 au 30 septembre 2009</b>	58,11 \$	67,33 \$	80,77 \$
<b>à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2009</b>	59,27 \$	68,68 \$	82,39 \$

Le mot «ans» correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.



## **ANNEXE VI - 2**

### **DISPARITÉS RÉGIONALES**

#### **SECTION 1.00 - DÉFINITIONS**

Les définitions suivantes ne sont utilisées qu'aux fins de la présente annexe.

##### **1.01 Personne à charge :**

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge, définis aux clauses 1-2.06 et 1-2.09 et toute autre personne à charge au sens de la *Loi sur les impôts* (L.R.Q., c. I-3), à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec l'enseignant ou l'enseignante. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de l'enseignant ou de l'enseignante ne lui enlèvent pas son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou de l'enseignant ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou de l'enseignant ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

##### **1.02 Point de départ :**

Domicile, au sens légal du terme au moment où l'enseignante ou l'enseignant est engagé, dans la mesure où le domicile est situé dans une localité du Québec. Ce point de départ peut être modifié par entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant à condition que ce nouveau point de départ soit situé dans une localité du Québec.

Le fait pour une enseignante ou un enseignant déjà couvert par la présente annexe de changer de collège ne modifie pas son point de départ.

#### **SECTION 2.00 - SECTEURS :**

Secteur I :

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

Secteur II :

- La municipalité de Fermont;
- le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre;
- les Iles-de-la-Madeleine.

Secteur III :

- Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51<sup>e</sup>) degré de latitude incluant Mistissini, Kuujuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur IV :

- Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Puvirnituk, Umiujaq.

Secteur V :

- Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Taqpangajuk.

**SECTION 3.00 - NIVEAU DE LA PRIME :**

**3.01**

L'enseignante ou l'enseignant travaillant dans un des secteurs mentionnés à la section 2.00 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

	Secteur	Avec personne à charge	Sans personne à charge
Jusqu'au 30 novembre 2006	I	6 962 \$	4 869 \$
	II	8 610 \$	5 739 \$
	III	10 834 \$	6 773 \$
	IV	14 089 \$	7 993 \$
	V	16 621 \$	9 428 \$
Du 1 <sup>er</sup> décembre 2006 au 30 novembre 2007	I	7 101 \$	4 966 \$
	II	8 782 \$	5 854 \$
	III	11 051 \$	6 908 \$
	IV	14 371 \$	8 153 \$
	V	16 953 \$	9 617 \$

	Secteur	Avec personne à charge	Sans personne à charge
Du 1 <sup>er</sup> décembre 2007 au 30 novembre 2008	I	7 243 \$	5 065 \$
	II	8 958 \$	5 971 \$
	III	11 272 \$	7 046 \$
	IV	14 658 \$	8 316 \$
	V	17 292 \$	9 809 \$
Du 1 <sup>er</sup> décembre 2008 au 30 novembre 2009	I	7 388 \$	5 166 \$
	II	9 137 \$	6 090 \$
	III	11 497 \$	7 187 \$
	IV	14 951 \$	8 482 \$
	V	17 638 \$	10 005 \$
À compter du 1 <sup>er</sup> décembre 2009	I	7 536 \$	5 269 \$
	II	9 320 \$	6 212 \$
	III	11 727 \$	7 331 \$
	IV	15 250 \$	8 652 \$
	V	17 991 \$	10 205 \$

### 3.02

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement auquel l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou chargé de cours a droit est proportionnel à son équivalent temps complet défini à la clause 8-5.09.

### 3.03

Si la disponibilité fournie au sens de la convention collective est inférieure à celle pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé, le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est rajusté au prorata de la disponibilité fournie par rapport à la disponibilité pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé.

### 3.04

Si les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même collège ou si l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à l'enseignant ou l'enseignante avec personne à charge, s'il y a au moins une (1) personne à charge autre que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que le conjoint ou la conjointe, chacun a droit à la prime sans personne à charge malgré la définition du terme « personne à charge » de la clause 1.01.

### 3.05

L'enseignante ou l'enseignant en congé de maternité ou d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé bénéficie des dispositions de la présente annexe.

## **SECTION 4.00 - CESSATION DU VERSEMENT DE LA PRIME**

### **4.01**

Sous réserve de la clause 3.03, le Collège cesse le versement de la prime d'isolement et d'éloignement si l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'une absence ou d'un congé rémunéré de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit des vacances, d'un jour férié, d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé pour accident du travail.

## **SECTION 5.00 - AUTRES BÉNÉFICES**

### **5.01**

Le Collège assume les frais suivants de l'enseignante ou de l'enseignant recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans un des secteurs décrits à la section 2.00 :

- a) le coût du transport de l'enseignante ou de l'enseignant déplacé et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
  - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans ou plus;
  - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) s'il y a lieu, le coût du transport de ses meubles meublants (incluant les ustensiles courants), non fournis par le Collège;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants, s'il y a lieu.

### **5.02**

L'enseignante ou l'enseignant n'a pas droit au remboursement des frais prévus à la clause 5.01 si elle ou il est en rupture de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante et unième (61<sup>e</sup>) jour de séjour sur le territoire, à moins que le Syndicat et le Collège n'en conviennent autrement.

### **5.03**

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu à l'alinéa b) de la clause 5.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi du Collège. Cette disposition s'applique uniquement à l'enseignante ou l'enseignant.

#### **5.04**

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant admissible aux dispositions des alinéas b), c) ou d) de la clause 5.01 ne s'en prévaut pas immédiatement, en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date du début de son affectation.

#### **5.05**

Ces frais sont remboursables à la condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime (par exemple, le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre) et que son conjoint ou sa conjointe n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

- a) lors de la première (1<sup>re</sup>) affectation de l'enseignante ou de l'enseignant et lors du rengagement par le Collège d'une enseignante ou d'un enseignant non permanent : du point de départ au lieu de l'affectation;
- b) lors du non-renouvellement du contrat par le Collège : du lieu d'affectation au point de départ;
- c) lors d'une affectation subséquente à la demande du Collège ou de l'enseignante ou de l'enseignant : du lieu d'affectation à un autre;
- d) lors de la rupture du contrat, de la démission ou du décès de l'enseignante ou de l'enseignant : du lieu d'affectation au point de départ; le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata de la disponibilité, au sens de la convention collective, fournie par rapport à la disponibilité pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé, sauf dans le cas de décès;
- e) lorsqu'une enseignante ou un enseignant obtient un congé de perfectionnement : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce cas, les frais visés à la clause 5.01 sont également remboursables à l'enseignante ou l'enseignant dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.

#### **5.06**

Ces frais sont assumés par le Collège entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par le Collège sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où l'enseignante ou l'enseignant est appelé à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 1-2.06, travaillent pour le même collège, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir de la présente clause.

## **SECTION 6.00 - SORTIES**

### **6.01**

Le fait que sa conjointe ou son conjoint travaille au Collège ou pour un autre employeur des secteurs public et parapublic ne fait pas bénéficier l'enseignante ou l'enseignant d'un nombre de sorties payées par le Collège supérieur à celui qui est prévu à la présente annexe.

### **6.02**

Le Collège assume directement ou rembourse à l'enseignante ou l'enseignant recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité des Îles-de-la-Madeleine où elle ou il exerce ses fonctions, les frais inhérents à une sortie par année, pour l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que l'enseignante ou l'enseignant non permanent, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune ou chacun, de l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

### **6.03**

Dans le cas prévu à la clause 6.02, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident ou un membre non résident de la famille pour rendre visite à l'enseignante ou l'enseignant habitant les Îles-de-la-Madeleine.

### **6.04**

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant ou l'une de ses personnes à charge est évacué d'urgence de son lieu de travail situé aux Îles-de-la-Madeleine pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, le Collège paye le coût du transport aller-retour par avion. L'enseignante ou l'enseignant prouve la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

Le Collège paye également le transport aller-retour par avion de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

### **6.05**

Le Collège accorde une permission d'absence sans traitement à l'enseignante ou l'enseignant lorsqu'une de ses personnes à charge est évacuée d'urgence dans le cadre de la clause 6.04 afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

### **6.06**

Une enseignante ou un enseignant originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, qui a été recruté sur place et a obtenu des droits de sortie du fait qu'elle ou il vivait maritalement avec un conjoint ou une conjointe du secteur public, continue

de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 6.02, même si elle ou il perd son statut de conjoint ou de conjointe au sens de la clause 1-2.06.

## **SECTION 7.00 - REMBOURSEMENT DE DÉPENSES EN COURS DE ROUTE**

### **7.01**

Le Collège rembourse à l'enseignante ou l'enseignant, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses faites en cours de route (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge, lorsque l'enseignante ou l'enseignant est engagé et lors d'une sortie prévue à la clause 6.02 à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective ou, à défaut, par le régime de frais de déplacement en vigueur au Collège.

## **SECTION 8.00 - DÉCÈS**

### **8.01**

Dans le cas du décès de l'enseignante ou de l'enseignant ou d'une de ses personnes à charge, le Collège paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, le Collège rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de l'enseignante ou de l'enseignant.

**ANNEXE VI - 3**

**STRUCTURE SALARIALE ET ÉCHELLES DE SALAIRES**

La structure salariale de base des enseignantes et enseignants de cégeps est, à compter de l'année d'engagement 2005-2006, celle des enseignantes et enseignants des commissions scolaires. Elle comprend en plus trois (3) échelons supplémentaires. L'échelon 18 est accessible aux détentrices et détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat. Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3<sup>e</sup> cycle.

Ainsi, et sous réserve de l'application des paramètres salariaux, toute augmentation de salaire s'applique à l'ensemble des échelons de cette échelle à moins qu'il ne s'agisse d'un redressement spécifique de cette échelle salariale ayant un effet à l'échelon 17 auquel cas les échelons 18 et 19 seront repositionnés afin d'assurer un interéchelon constant entre les échelons 17 à 20, étant entendu que dans ce contexte l'échelon 20 demeure fixe.



**SECTION VII - DISPOSITIONS DIVERSES**

**ANNEXE VII - 1**

**ARRANGEMENTS LOCAUX**

Les dispositions des clauses et annexes suivantes peuvent faire l'objet d'arrangement local entre les parties conformément à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2, a. 70)

5-1.10	Affichage
5-1.11	Offre générale de services
5-1.12	Double emploi
5-7.01 à 5-7.04	Charge publique
8-1.03	Droits d'auteur
8-7.04	Ordre de priorité à la formation continue
Annexe II - 6	Formulaire de déclaration d'emploi
Annexe V - 4	Annexe relative aux droits d'auteur

**ANNEXE VII - 2**

**ÉLABORATION DES PROGRAMMES D'ÉTUDES**

Le ministère s'engage à maintenir les mécanismes actuels de consultation sur les programmes d'études préuniversitaires et la formation générale et à consulter la Fédération autonome du collégial (FAC) si ces mécanismes devaient être modifiés.

**SECTION VIII - MATIÈRES LOCALES**

**ANNEXE VIII - 1**

**CONTRAT D'ENGAGEMENT**

**Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi 37 (L.R.Q., c. R-8.2), à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties.**

**Contrat d'engagement**

Le Collège d'enseignement général et professionnel de : \_\_\_\_\_

Ayant son siège social à : \_\_\_\_\_

Retient les services de : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

N<sup>o</sup> d'assurance sociale : \_\_\_\_\_

Comme :

- Enseignante ou enseignant à temps complet
- Poste disponible
- Charge à pourvoir : clause 5-1.03
- Enseignante ou enseignant remplaçant \*
- Enseignante ou enseignant à temps partiel
- Enseignante ou enseignant chargé de cours

**Charge d'enseignement**

a) Le Collège retient les services de l'enseignante ou de l'enseignant pour la ou les disciplines suivantes :

\_\_\_\_\_

b) Charge de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel :

\_\_\_\_\_

c) Nombre de périodes pour lequel l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours est engagé :

\_\_\_\_\_

d) La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant lui sera désignée conformément aux dispositions de la convention collective.

### **Salaire**

a) Catégorie de salaire :

i) scolarité : \_\_\_\_\_

ii) expérience : \_\_\_\_\_

b) Salaire initial : (année 20 \_\_\_\_\_ - 20 \_\_\_\_\_) : \_\_\_\_\$ \_\_\_\_\_

### **Contrat collectif**

L'enseignante ou l'enseignant reconnaît avoir reçu en date du \_\_\_\_\_ un exemplaire de la convention collective en vigueur et en avoir pris connaissance. Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective régissant le Collège et le Syndicat qui représente l'enseignante ou l'enseignant à son emploi.

### **Durée du contrat**

Le présent contrat vaut du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_

### **Dispositions particulières**

\* L'enseignante ou l'enseignant remplaçant remplace :

\_\_\_\_\_

(nom de la, du ou des enseignantes et enseignants remplacés)

Autres \_\_\_\_\_

Signé à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(pour le Collège)

\_\_\_\_\_  
(enseignante/enseignant)

**ANNEXE VIII - 2**

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MATIÈRES ANCIENNETÉ ET  
GRIEF ET ARBITRAGE**

En application de l'entente intervenue le 5 septembre 1989 entre la Fédération des Cégeps et la Fédération autonome du collégial (FAC), le Collège et le Syndicat conviennent de ce qui suit à l'égard des dispositions relatives aux matières Ancienneté, Grief et Arbitrage prévues à l'annexe A de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2) :

À l'entrée en vigueur des dispositions négociées et agréées à l'échelle nationale relativement à la convention collective 1989-1991, les dispositions jusqu'alors en vigueur conformément à l'annexe A, I - Secteur des collèges, a) à l'égard du personnel enseignant :

- 11e Ancienneté (sous réserve du calcul aux fins du remplacement)
- 22e Grief et Arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale)

sont abrogées et remplacées par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FAC et le CPNC.