

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)**

LIANT

D'UNE PART,

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE CÉGEP FEC (CSQ)

ET

D'AUTRE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

VERSION ADMINISTRATIVE

Réalisé par le Comité patronal
de négociation des collèges (CPNC)
deuxième trimestre, 2006

P R É A M B U L E

La Fédération des cégeps et la FEC (CSQ) conviennent de la production d'un texte unique contenant l'ensemble des dispositions nationales et locales, à savoir :

a) les stipulations nationales et les dispositions relatives à la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, chapitre 43);

b) en ce qui concerne les matières suivantes : Ancienneté, Grief et Arbitrage, la Fédération des cégeps et la FEC (CSQ) ont ultérieurement fait aux parties locales la recommandation figurant à l'annexe XII-2 du présent texte;

c) de plus, en ce qui concerne les matières suivantes : Reconnaissance, Département, Rencontre entre le Collège et le Syndicat, Harcèlement sexuel, Engagement, Congé mi-temps, Mesures disciplinaires, Santé et sécurité, Modalités du versement du salaire, Disponibilité, elles sont précédées du préambule suivant :

« Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et la FEC (CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales. »

d) enfin, en ce qui concerne les dispositions relatives aux autres matières de l'annexe A, elles sont précédées du préambule suivant :

« Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales. »

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1-0.00 - INTERPRÉTATION

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.....	11
Article 2-4.00	Accès à l'égalité en emploi	12
Article 2-5.00	Violence et harcèlement psychologique	14
Article 2-6.00	Harcèlement sexuel.....	15

CHAPITRE 3-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00	Déléguée ou délégué syndical	16
Article 3-2.00	Activités syndicales	17
Article 3-3.00	Droit de réunion, local et affichage	23
Article 3-4.00	Cotisation syndicale.....	24

CHAPITRE 4-0.00 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 4-1.00	Comité de programme et département.....	25
Article 4-2.00	Information	29
Article 4-3.00	Rencontre entre le Collège et le Syndicat	31
Article 4-4.00	Sélection des enseignantes et enseignants réguliers.....	34

CHAPITRE 5-0.00 - L'EMPLOI ET LES AVANTAGES SOCIAUX

Article 5-1.00	Engagement	35
Article 5-2.00	Permanence	40
Article 5-3.00	Ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi.....	42
Article 5-4.00	Modalités de la sécurité d'emploi.....	45
Article 5-5.00	Régimes d'assurance-vie, assurance-maladie et assurance-traitement.....	70
Article 5-6.00	Droits parentaux	81
Article 5-7.00	Congé pour activités professionnelles	101
Article 5-8.00	Charge publique	103
Article 5-9.00	Jours fériés	105
Article 5-10.00	Congés spéciaux.....	106
Article 5-11.00	Assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel.....	108

Article 5-12.00	Échange inter-collèges	109
Article 5-13.00	Congé à traitement différé ou anticipé	111
Article 5-14.00	Changement technologique	118
Article 5-15.00	Prêt de services	119
Article 5-16.00	Congé mi-temps	120
Article 5-17.00	Programme volontaire de réduction du temps de travail	121
Article 5-18.00	Sanctions	124
Article 5-19.00	Santé et sécurité au travail	128
Article 5-20.00	Programme de retraite progressive	130
Article 5-21.00	Responsabilité civile	133

CHAPITRE 6-0.00 - RÉMUNÉRATION

Article 6-1.00	Traitement	134
Article 6-2.00	Calcul de l'expérience	136
Article 6-3.00	Évaluation de la scolarité	139
Article 6-4.00	Échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel	144
Article 6-5.00	Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours	146
Article 6-6.00	Modalités de versement du salaire	147
Article 6-7.00	Frais de déplacement	149

CHAPITRE 7-0.00 - PERFECTIONNEMENT

Article 7-1.00	Dispositions générales	150
Article 7-2.00	Congé de perfectionnement avec salaire	152
Article 7-3.00	Congé de perfectionnement sans salaire	154
Article 7-4.00	Comité de perfectionnement	155
Article 7-5.00	Réinstallation	156

CHAPITRE 8-0.00 - LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT

Article 8-1.00	Dispositions générales	157
Article 8-2.00	Vacances	158
Article 8-3.00	Tâche d'enseignement	160
Article 8-4.00	Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers	163
Article 8-5.00	Calcul de la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant	169
Article 8-6.00	Formation continue	171
Article 8-7.00	Cours d'été	173
Article 8-8.00	Disponibilité	174

CHAPITRE 9-0.00 - GRIEF ET ARBITRAGE

Article 9-1.00	Procédure de règlement d'un grief	176
Article 9-2.00	Procédure d'arbitrage	178
Article 9-3.00	Autres procédures de règlement des griefs.....	184

CHAPITRE 10-0.00 - DIVERS

Article 10-1.00	Divers	187
-----------------	--------------	-----

ANNEXES

I-1	Lettre d'entente relative à l'utilisation du féminin et du masculin	190
I-2	Lexique des corrections de francisation	192
III-1	Sous-centres	197
III-2	Annexe relative au centre matapédien d'études collégiales	198
IV-1	Élaboration des programmes d'études.....	199
IV-2	Autorisation provisoire de programme.....	200
V-1	Liste des disciplines	201
V-2	Annexe relative à la détermination des disciplines	207
V-3	Avis d'offre d'emploi	208
V-4	Liste des zones aux fins de remplacement	209
V-5	Liste des secteurs aux fins de remplacement.....	213
V-6	Frais de déménagement	218
V-7	Formulaire à l'usage de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent à temps complet prévu :	221
V-8	Calcul des heures de travail reconnues aux fins de l'admissibilité à l'assurance-emploi	222
V-9	Formulaire de déclaration d'emploi	223
V-10	Annexe relative aux droits parentaux	225
V-11	Annexe relative aux responsabilités familiales	226

V-12	Liste des organismes dont la Loi prévoit au 7 Février 2005 que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés par le gouvernement ou déterminés selon les conditions définies par le gouvernement.....	227
V-13	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite.....	229
V-14	Lettre d'entente relative aux modalités applicables aux enseignantes et enseignants mis en disponibilité dans la discipline porteuse de la formation spécifique d'un programme fermé, autre qu'un programme unique dans la zone du collège et qui est fermé, qui sont replacés selon les clauses 5-4.07 et 5-4.17 a).....	244
VI-1	Échelles de traitement.....	245
VI-2	Structure salariale et échelles de salaires	247
VIII-1	Détermination de la charge individuelle d'enseignement	248
VIII-2	Allocation pour chaque volet de la tâche.....	253
VIII-3	Lettre d'entente sur les garanties	254
VIII-4	Charge à la formation continue	255
VIII-5	Dispositions particulières relatives aux enseignantes et enseignants à l'emploi du Cégep de Matane.....	257
VIII-6	Annexe relative au Collège Gérald-Godin	258
VIII-7	Annexe relative aux nouveaux modèles d'organisation de l'enseignement.....	259
IX-1	Formulaire de grief	260
IX-2	Formulaire de soumission d'un grief à l'arbitrage Fédération des enseignantes et enseignants de Cégeps (CSQ).....	261
IX-3	Mesures transitoires relatives aux plaintes et aux griefs	262
IX-4	Annexe relative à l'amélioration du système d'arbitrage	263
X-1	Mesures transitoires	264
XII-1	Contrat d'engagement.....	265
XII-2	Lettre d'entente relative aux matières ancienneté et grief et arbitrage	267

CHAPITRE 1-0.00 - INTERPRÉTATION

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, 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).

1-1.02

Les présentes stipulations sont rédigées selon des règles d'écriture différentes de celles qui ont été utilisées antérieurement pour améliorer la qualité du français. Certaines de ces règles figurent à l'annexe I-2.

Article 1-2.00 - Définitions

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

Temps accumulé en années et en fraction d'année, à titre d'enseignante ou d'enseignant, à l'emploi du Collège, d'un établissement auquel le Collège succède ou à l'emploi d'un autre collège et transféré conformément à la convention collective.

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 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 conformément à la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* (L.R.Q., c. C-29) et ayant son siège social à _____.

Aux fins de l'application de la convention collective, le campus de Lennoxville du Collège Régional Champlain est considéré comme un Collège.

1-2.06 Congédiement

Sanction dont l'effet est de mettre fin, pour une cause juste, au contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant.

1-2.07 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 des régimes d'assurance, la dissolution du mariage par divorce ou annulation ou la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal ou déclaration commune notariée, fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint. Il en est de même pour la séparation de fait, depuis plus de trois (3) mois, dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

1-2.08 Discipline

Domaine du savoir identifié à l'annexe V-1.

1-2.09 Enfant à charge

Enfant de l'enseignante ou de l'enseignant, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, y compris une ou un enfant pour lequel une procédure d'adoption est entreprise, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'enseignante ou de l'enseignant pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- a) elle ou il est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- b) elle ou il est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et elle ou il fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- c) quel que soit son âge, elle ou il a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^e) anniversaire de naissance ou son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de naissance, si elle ou il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.

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 qui assume, en plus de sa prestation de cours, la correction et la surveillance des examens et des travaux dans la discipline enseignée.

1-2.12 Enseignante ou enseignant à la formation continue

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

Cette enseignante ou cet enseignant est engagé à titre de chargé de cours ou, conformément à l'annexe VIII-4, à titre de temps complet ou de temps partiel.

1-2.13 Enseignante ou enseignant régulier

Personne engagée par le Collège pour y donner de l'enseignement 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 d'enseignantes ou d'enseignants bénéficiant d'un congé ou d'une libération avec ou sans salaire.

1-2.15 Enseignante ou enseignant à temps complet

Enseignante ou enseignant engagé à ce titre par le Collège par un contrat d'engagement de douze (12) mois afin d'assumer une charge complète conformément à la convention collective.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant engagé avant le 1^{er} octobre pour assumer une charge complète détient un contrat à temps complet sauf pour le salaire.

De même, l'enseignante ou l'enseignant engagé par le Collège pour deux (2) pleines charges session, au cours d'une même année d'engagement, est une enseignante ou un enseignant à temps complet.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont la charge individuelle totale définie à la clause 8-5.01 atteint quatre-vingts (80) au cours d'une année d'engagement devient enseignante ou enseignant à temps complet.

1-2.16 Enseignante ou enseignant à temps partiel

Sous réserve de la clause 1-2.15 :

a) enseignante ou enseignant engagé à ce titre par le Collège par un contrat de moins de douze (12) mois, mais pour une charge à l'enseignement régulier équivalente à celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet et qui assure une disponibilité conforme à la convention collective;

ou

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

1-2.17 Expérience pertinente

Expérience professionnelle ou industrielle en relation 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 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).

1-2.24 Partie syndicale nationale, FEC (CSQ) ou Fédération

La Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep (CSQ).

1-2.25 Parties

Le Collège et le Syndicat.

1-2.26 Poste disponible

Charge annuelle d'enseignement à pourvoir à temps complet :

- a) créée par l'attribution de l'équivalent temps complet (ETC) d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à une discipline par la répartition prévue à l'article 8-4.00 ou ultérieurement à la suite d'une augmentation d'inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas;

ou

- b) laissée vacante définitivement par le départ de la ou du titulaire du poste.

Pour une année d'enseignement donnée, aucun poste disponible ne peut être créé après le 30 septembre.

1-2.27 Présentes stipulations

Stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale 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).

1-2.28 Salaire brut d'un (1) jour ouvrable

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

1-2.29 Salaire ou traitement

Rémunération en monnaie courante établie selon les taux ou échelles et versée selon les modalités de la présente convention collective.

1-2.30 Syndicat

Le Syndicat des enseignantes et enseignants accrédité dans le Collège.

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 à moins de stipulations à l'effet contraire.

2-1.02

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.

2-1.03

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 des relations du travail.

2-1.04

Malgré la clause 2-1.02, l'enseignante ou l'enseignant qui donne des cours de l'ordre d'enseignement secondaire à l'École nationale du meuble et de l'ébénisterie du Cégep de Victoriaville bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

Article 2-2.00 - Reconnaissance

2-2.01

La FEC (CSQ), 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 présentes stipulations ainsi que de toute question d'intérêt commun.

2-2.02

Aux fins de la clause 2-2.01, la FEC (CSQ) peut demander, par écrit, de rencontrer au niveau national les représentantes ou représentants de la Fédération des cégeps et de la ou du Ministre. Celles-ci ou ceux-ci reçoivent la FEC (CSQ) dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande et un procès-verbal est produit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.

De la même façon, les représentantes ou représentants de la Fédération des cégeps et de la ou du Ministre peuvent demander, aux mêmes conditions et aux mêmes fins, de rencontrer la FEC (CSQ).

2-2.03

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 FEC (CSQ), lors d'une rencontre prévue à la clause 2-2.02.

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

2-2.04

À la demande de l'une ou l'autre des parties nationales, les représentantes ou représentants de la ou du Ministre rencontrent la FEC (CSQ) pour lui fournir l'information relative à un projet que la ou le Ministre se propose de mettre en œuvre et qui, par sa nature, est susceptible de modifier les conditions d'exercice de la charge d'enseignement des enseignantes et enseignants.

Un délai de quatre (4) mois s'écoule entre la rencontre et le moment où le projet prend effet.

2-2.05

Les parties nationales forment un comité national de rencontre. Il est composé de représentantes ou de représentants désignés par la FEC (CSQ), le Ministère et la Fédération des cégeps.

Ce comité a pour mandat :

- a) d'effectuer les opérations qui lui sont confiées à l'article 6-3.00;
- b) d'analyser les moyens susceptibles de faciliter le transfert de l'expertise des enseignantes et enseignants compte tenu des départs prévisibles au cours des prochaines années et des nouveaux besoins de l'enseignement collégial;
- c) d'étudier la pertinence et la faisabilité d'afficher, sur un site Internet, les charges d'enseignement disponibles dans le réseau collégial une fois l'ordre de priorité épuisé;

- d) d'étudier la problématique liée à l'accessibilité aux technologies d'information et de communication (T.I.C.) et de faire part des constats qui en découlent aux parties nationales au plus tard le 1^{er} février 2007. Ce délai peut être prolongé par entente entre les parties nationales;
- e) de recommander, au plus tard le 15 juin 2006, des mesures d'employabilité favorisant la réduction du nombre de mises en disponibilité dans le réseau des cégeps qui pourraient être la réorientation de carrière ou le reclassement du personnel enseignant mis en disponibilité et du personnel enseignant non permanent.

La libération annuelle totale des membres désignés par la FEC (CSQ) est d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à temps complet ou son équivalent.

Un membre du comité n'a droit à aucune rémunération pour ses services à ce titre, mais son employeur lui verse son salaire pendant la durée de sa libération.

Chaque membre du comité conserve les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

2-2.06

L'évaluation des enseignantes et enseignants est un droit reconnu au Collège.

Reconnaissance des parties locales

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et la FEC (CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

2-2.07

En matière de négociation et d'application de la présente 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 présente convention.

2-2.09

À moins que la loi ou la convention collective n'y pourvoie autrement, le Syndicat est seul habilité à désigner des enseignantes ou enseignants comme membres d'un comité formé par le Collège.

Le Collège doit consulter le Syndicat avant de désigner une enseignante ou un enseignant à titre de consultante ou consultant sur un comité qu'il forme.

2-2.10

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

Article 2-3.00 - Non-discrimination

2-3.01

Ni le Collège, ni le Syndicat n'exercent ni directement, ni indirectement de contrainte, menace, discrimination ou distinction injuste contre une enseignante ou un enseignant à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa condition sociale, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de son état de grossesse, de son état civil, de ses liens de parenté, de ses orientations sexuelles, de sa situation parentale, de son âge, d'un handicap physique, de ses croyances, de ses opinions, de ses actions politiques, de l'exercice de ses libertés d'enseignement, 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.

2-3.02

Malgré ce qui précède, toute distinction, exclusion ou préférence, établie par des programmes ou mesures particulières d'accès à l'égalité en emploi dont le Syndicat et le Collège conviennent pour améliorer la situation de personnes désavantagées en tant que groupe, est réputée non discriminatoire.

Article 2-4.00 - Accès à l'égalité en emploi

2-4.01

Les parties forment un comité consultatif d'accès à l'égalité en emploi 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 d'étudier tout problème découlant du suivi de l'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi et de faire au Collège toute recommandation utile en cette matière.

2-4.03

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité en emploi qui ajoute, soustrait ou modifie les présentes stipulations ne prend effet que s'il y a une entente entre les parties nationales.

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité en emploi qui ajoute, soustrait ou modifie une autre disposition de la convention collective ne prend effet que s'il y a une entente entre les parties.

2-4.04

Les parties nationales forment un comité consultatif national d'accès à l'égalité (CCNAE). Il est composé de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FEC (CSQ), de représentantes ou représentants désignés par le Ministère et par la Fédération des cégeps et de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FNEEQ (CSN) ainsi que de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FAC, si ces fédérations le désirent.

2-4.05

Le CCNAE a pour mandat de faire toute recommandation utile aux parties nationales à la suite d'une consultation sur les impacts de l'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Le CCNAE peut s'adjoindre des personnes qu'il juge nécessaire à la réalisation de son mandat.

2-4.06

Les parties syndicales au CCNAE reçoivent annuellement une banque de données comprenant les renseignements disponibles permettant de produire un portrait statistique du personnel enseignant, la première banque transmise étant celle de l'année 1998-1999.

2-4.07

Aux fins des travaux du CCNAE, la FEC (CSQ) dispose d'une libération annuelle de zéro virgule cinq (0,5) enseignante ou enseignant à temps complet ou l'équivalent.

2-4.08

Un membre du CCNAE n'a droit à aucune rémunération pour ses services à ce titre, mais son employeur lui verse son salaire pendant la durée de sa libération.

2-4.09

Les frais de déplacement et de séjour des membres du CCNAE sont assumés par leur employeur respectif, selon le régime arrêté par les parties nationales.

2-4.10

Chaque membre du CCNAE conserve les droits et avantages que procure une année d'engagement.

Article 2-5.00 - Violence et harcèlement psychologique

2-5.01

Les parties reconnaissent que la violence et le harcèlement psychologique sont des actes répréhensibles et s'efforcent d'en décourager la pratique en milieu de travail.

2-5.02

Les parties collaborent pour prévenir les situations de violence et de harcèlement psychologique en milieu de travail.

2-5.03

Le Collège forme un comité consultatif qui a pour mandat de faire des recommandations sur l'élaboration d'une politique pour contrer la violence et le harcèlement psychologique comportant des mécanismes de prévention et de traitement des plaintes. Il ne peut y avoir qu'un seul comité au Collège.

Le comité ne traite pas lui-même les plaintes de violence et de harcèlement psychologique.

Le comité regroupe des représentantes ou représentants du Collège, des enseignantes ou enseignants et, si elles ou ils le désirent, des représentantes ou représentants de chacune des autres catégories de personnel et, des étudiantes et étudiants.

2-5.04

Le mandat prévu à la clause 2-5.03 peut être confié à un autre comité, par entente entre les parties.

Article 2-6.00 - Harcèlement sexuel

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et la FEC (CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

2-6.01

Le harcèlement sexuel se définit par toute avance sexuelle non désirée ou imposée qui peut prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

2-6.02

L'enseignante ou l'enseignant a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel; à cet effet, le Collège prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.

2-6.03

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

2-6.04

Les parties collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel, notamment par la mise sur pied de moyens appropriés de sensibilisation et de formation à être convenus entre elles.

2-6.05

À la demande de la partie syndicale, le Collège forme un comité dont le rôle est :

- a) de lui faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement sexuel;
- b) d'élaborer et de recommander une politique pour contrer le harcèlement sexuel, comportant notamment des mécanismes de traitement des plaintes.

Toutefois, le comité ne traite pas lui-même les plaintes de harcèlement sexuel.

Le comité peut regrouper des représentantes ou représentants de chacune des catégories de personnel, des étudiantes et étudiants.

CHAPITRE 3-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Déléguée ou délégué syndical

3-1.01

Le Syndicat peut nommer une enseignante ou un enseignant à l'emploi du Collège à titre de déléguée ou de délégué syndical et, le cas échéant, une ou un substitut pour le représenter, conformément au présent article. S'il le fait, il en informe le Collège.

3-1.02

Le Syndicat peut faire ces nominations pour chaque sous-centre au sens de l'annexe III-1.

3-1.03

La déléguée ou le délégué syndical ou son substitut représente le Syndicat dans l'application et dans l'interprétation de la présente convention collective, notamment dans le cas de grief.

Article 3-2.00 - Activités syndicales

3-2.01

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 de temps où sa présence est requise à cette fin.

3-2.02

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 un avis au Collège dans un délai raisonnable, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat.

3-2.03

Lors de l'audience d'un grief devant un tribunal d'arbitrage, l'enseignante ou l'enseignant visé et une (1) représentante ou un (1) représentant officiel du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au Collège, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage.

3-2.04

L'enseignante ou l'enseignant appelé à témoigner devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis au Collège, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat. La durée de son absence est alors dictée par les exigences du tribunal d'arbitrage.

3-2.05

L'enseignante ou l'enseignant membre d'une commission ou d'un comité prévu aux présentes stipulations peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour participer à une réunion selon la convocation.

3-2.06

Une enseignante ou un enseignant peut s'absenter, sans perte de salaire mais avec remboursement par le Syndicat, si cette absence l'empêche d'être présent à une activité prévue à son horaire, afin de participer à des activités syndicales officielles, 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.

3-2.07

Une demande de congé pour activités syndicales est signée par l'enseignante ou l'enseignant et approuvée par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat.

3-2.08

Une autorisation d'absence pour activités syndicales nationales peut être refusée :

- a) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié, pendant l'année d'enseignement en cours, d'autorisations d'absences ou de congés pour activités syndicales locales ou nationales, d'une durée totale de trente-cinq (35) jours ouvrables;
- b) si la demande porte sur une durée excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

La présente clause ne s'applique pas aux membres du Bureau exécutif de la FEC (CSQ).

3-2.09

Le Collège libère, sans perte de salaire mais avec remboursement par le Syndicat, une enseignante ou un enseignant pour une étude ou un travail syndical national sur avis produit par le Syndicat ou la FEC (CSQ). L'avis de libération est adressé au moins vingt et un (21) jours à l'avance si le remplacement est soumis à l'affichage et à la sélection et au moins dix (10) jours à l'avance dans les autres cas. La date de retour de cette enseignante ou de cet enseignant est déterminée au moment de sa demande de libération. Si la durée de la libération excède une (1) session, le retour au travail coïncide avec le début d'une session.

Ces dispositions peuvent s'appliquer à plus d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à la fois.

3-2.10

Les membres du Bureau exécutif de la FEC (CSQ) obtiennent de leur Collège respectif, pour la durée de leur mandat, un congé avec salaire, non remboursable par le Syndicat, ne totalisant pas plus de cinquante-six (56) jours ouvrables pour l'ensemble de ces membres par année d'enseignement, à la condition que ces absences ne causent pas un préjudice grave à leur charge. Ceci ne s'applique pas au membre de la FEC (CSQ) libéré à plein temps par son Collège.

3-2.11

Si une enseignante ou un enseignant est élu à un poste de membre du Conseil exécutif de la CSQ ou du Bureau exécutif de la FEC (CSQ) ou à un autre poste électif de ces organismes, le Collège, à la 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 d'année en année pour la durée du mandat.

Les mêmes dispositions s'appliquent à chaque enseignante ou enseignant désigné par la CSQ ou la FEC (CSQ) pour remplir une fonction syndicale non élective.

3-2.12

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 élective. Dans le cas d'une fonction non élective, le retour au travail coïncide avec le début d'une session.

Si l'enseignante ou l'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 bénéficie des droits qui étaient les siens comme enseignante ou 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 le préavis de retour, un congé sans salaire d'une durée maximale d'un (1) an.

3-2.13

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 visé pour la période en cause.

De plus, le Syndicat rembourse aussi au Collège le coût des avantages sociaux (comprend au moment de la signature, les contributions de l'employeur au Régime de Rentes du Québec, à l'Assurance-emploi, au Fonds des services de santé du Québec et à la Commission de la santé et de la sécurité du travail) encourus pour l'enseignante ou l'enseignant libéré conformément aux clauses 3-2.06, 3-2.09 ou 3-2.11.

3-2.14

Les sommes dues par le Syndicat au Collège à titre de remboursement de salaire sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte annuel, mensuel ou par session, selon les pratiques du Collège, 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.

3-2.15

À la demande de la FEC (CSQ), faite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à moins d'entente contraire, le Collège libère sans perte de salaire mais avec remboursement par le Syndicat une enseignante ou un enseignant pour agir à titre de procureure ou de procureur ou à titre d'assesseure ou d'assesseur syndical. Cette libération comprend la préparation, l'audience et les séances d'arbitrage pour la procureure ou le procureur. Pour l'assesseure ou l'assesseur, elle comprend les séances d'arbitrage et les délibérés subséquents.

3-2.16

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.

3-2.17

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants obtenu par l'application de l'article 8-4.00 comprend des ressources qui peuvent, par entente entre les parties, être utilisées aux fins de libération pour le fonctionnement interne du Syndicat.

Activités locales

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

3-2.18

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

3-2.19

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 avis au Collège dans un délai raisonnable, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat.

3-2.20

L'enseignante ou l'enseignant dont le grief 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, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage.

3-2.21

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

3-2.22

L'enseignante ou l'enseignant membre du comité exécutif du Syndicat, la déléguée ou le délégué syndical, sa ou son substitut peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour participer à une rencontre avec les représentantes ou représentants du Collège.

3-2.23

L'enseignante ou l'enseignant membre d'une commission ou d'un comité prévu à la présente convention 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 les représentantes ou représentants du Syndicat désignés conformément à la clause 4-3.02.

3-2.24

Une enseignante ou un enseignant nommé ou élu à une fonction syndicale, au niveau des activités du Syndicat, peut, après avis au Collège, s'absenter de son travail, sans perte de salaire mais avec remboursement par le Syndicat, si cette absence l'empêche d'être présent à une activité prévue à son horaire.

3-2.25

Une enseignante ou un enseignant peut s'absenter, sans perte de salaire mais avec remboursement par le Syndicat, si cette absence l'empêche d'être présent à une activité prévue à son horaire afin de participer à des activités syndicales officielles 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.

3-2.26

Une demande de congé pour activités syndicales est signée par l'enseignante ou l'enseignant et approuvée par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat.

3-2.27

Cette autorisation d'absence peut être refusée :

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

La présente clause ne s'applique pas aux membres du Bureau exécutif de la FEC (CSQ).

3-2.28

Au niveau local, les parties peuvent convenir de libérations pour le fonctionnement interne du Syndicat. Ces libérations se font à même le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué au Collège, sans remboursement par le Syndicat.

Sans restreindre la portée de l'alinéa précédent, le nombre minimum d'enseignantes ou 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 cinq (0,5) pour un collège dont l'allocation est de moins de cinquante (50) enseignantes et enseignants.

3-2.29

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

3-2.30

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

3-2.31

Les parties conviennent que l'horaire de prestations de cours ne prévoira pas de prestations d'enseignement pour l'équivalent de cinq (5) périodes de cours consécutives par semaine, pour les membres du comité exécutif du Syndicat, à la condition que le Collège soit officiellement informé du nom des enseignantes ou enseignants visés en temps utile pour l'élaboration de l'horaire de cours.

3-2.32

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

Article 3-3.00 - Droit de réunion, local et affichage

3-3.01

Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat que le Syndicat peut utiliser aux fins de 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.

3-3.02

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.

3-3.03

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.

Réunion et affichage

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

3-3.04

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 débours particuliers supplémentaires.

3-3.05

Le Syndicat peut afficher à un ou des endroits appropriés mutuellement acceptables et réservés exclusivement à cette fin tous les avis, bulletins, documents pouvant intéresser les enseignantes et enseignants.

Article 3-4.00 - Cotisation syndicale

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

3-4.01

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

3-4.02

Aux fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale correspond au taux ou au montant indiqué au Collège par avis écrit du Syndicat; cet avis indique de plus :

- a) la date de la première (1^{re}) retenue, date qui ne peut être antérieure au trentième (30^e) jour de la réception de l'avis par le Collège;
- b) le nombre de paies consécutives sur lesquelles le Collège doit répartir cette cotisation.

3-4.03

Le Collège fait parvenir mensuellement au Syndicat, au moyen d'un chèque payable au pair, la somme des cotisations syndicales déduites à la source de chaque versement de salaire. Ce chèque est remis au Syndicat entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) 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 à la FEC (CSQ) tous les mois.

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 travail qui correspond au paiement 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 renseignements.

3-4.04

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire général du travail de statuer si une enseignante ou un enseignant demeure compris dans l'accréditation, le Collège continue de retenir la cotisation syndicale et de la remettre au Syndicat. Si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas compris dans l'accréditation, selon la décision du commissaire du travail, le Syndicat lui rembourse le montant perçu.

CHAPITRE 4-0.00 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 4-1.00 - Comité de programme et département

Comité de programme

4-1.01

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

Les critères relatifs à la composition des comités de programmes sont établis par le Collège après consultation du Syndicat. Toutefois, les enseignantes et enseignants de la formation spécifique représentent la majorité des enseignantes et enseignants au sein du comité de programme.

4-1.02

Ce comité de programme a notamment comme mandat :

1. de définir ses règles de régie interne et de former des comités s'il y a lieu;
2. de s'assurer de la qualité et de l'harmonisation pédagogiques du programme ainsi que de l'intégration des apprentissages;
3. de participer au développement, à l'implantation et à l'évaluation du programme;
4. de recueillir, au moment opportun, l'avis des départements visés;
5. de faire au Collège toute recommandation susceptible d'améliorer la qualité du programme.

4-1.03

Le comité de programme désigne une personne qui assure la coordination du comité de programme. De façon générale, cette personne est une enseignante ou un enseignant membre du comité de programme. Le Collège peut révoquer, pour une cause juste et à ce titre, la personne désignée.

Département et coordination départementale

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et la FEC (CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

4-1.04

Aux fins de la présente convention, le département est constitué de l'ensemble des enseignantes et enseignants de l'enseignement régulier d'une ou de plusieurs disciplines d'un collège.

4-1.05

Les critères relatifs à la création des départements et à la fixation de leur nombre sont établis par le Collège après rencontre entre le Collège et le Syndicat selon la procédure définie à l'article 4-3.00.

4-1.06

Les fonctions de l'assemblée départementale sont les suivantes :

1. définir ses règles de régie interne et former des comités, s'il y a lieu;
2. désigner les enseignantes ou enseignants appelés à siéger au comité de sélection conformément à l'article 4-4.00;
3. assurer l'assistance professionnelle aux nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants;
4. soumettre 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 des études collégiales (REC);
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 propres 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.

4-1.07

Les enseignantes ou enseignants du département désignent, au plus tard le 1^{er} avril, selon leur propre procédure, la coordonnatrice ou le coordonnateur du département pour l'année d'enseignement suivante. Elles ou ils désignent, le cas échéant, d'autres enseignantes ou enseignants du département chargés d'activités particulières. Dans ce cas, le département peut

répartir en conséquence les libérations prévues à la clause 4-1.16. Il informe le Collège du nom de la coordonnatrice ou du coordonnateur et, le cas échéant, du nom des autres enseignantes ou enseignants.

4-1.08

À défaut par les enseignantes ou enseignants de désigner la coordonnatrice ou le coordonnateur du département, le Collège assume directement cette fonction et la clause 4-1.16 ne s'applique pas pour ce département. Le Collège peut révoquer pour une cause juste, 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.

4-1.09

La coordonnatrice ou le coordonnateur du département est une enseignante ou un enseignant qui, peu importe son statut et à compter de son entrée en fonction, conserve au moins une charge d'enseignement.

4-1.10

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

4-1.11

La coordonnatrice ou le coordonnateur du département coordonne les activités requises pour la réalisation des fonctions du département prévues à la clause 4-1.06.

4-1.12

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

4-1.13

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 visé, habilités à modifier, s'il y a lieu, les notes finales de l'étudiante ou de l'étudiant;
7. élaborer le plan de travail annuel du département et faire un rapport annuel de ses activités.

4-1.14

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 ou enseignants.

4-1.15

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.

4-1.16

Aux fins du présent article, le Collège libère les enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent résultant de l'application de la clause 8-4.04 pour assumer la charge de coordonnatrice ou coordonnateur de département.

Le Collège répartit le dégrèvement de charge obtenu conformément à la présente clause, après avoir soumis la question au Syndicat conformément à l'article 4-3.00. Ce dégrèvement peut varier d'un département à l'autre.

Article 4-2.00 - Information

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

4-2.01

Le Collège transmet au Syndicat et à la FEC (CSQ) la liste des enseignantes et enseignants ainsi que celle du personnel professionnel et de direction ainsi que celle des membres du Conseil d'administration.

La liste indique pour chaque enseignante ou enseignant :

- a) les noms et prénoms;
- 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) le classement : scolarité et expérience;
- i) l'ancienneté;
- 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;
- n) si l'enseignante ou l'enseignant est en congé, la nature et la durée du congé.

Le Syndicat reçoit cette liste au plus tard vingt (20) jours ouvrables après le début de la première (1^{re}) session.

À la deuxième (2^e) session, et dans un délai identique, le Collège ne fait parvenir au Syndicat et à la FEC (CSQ) que les corrections à la liste déjà fournie à la première (1^{re}) session.

Le Collège informe le Syndicat de toute démission et des demandes de mise à la retraite dès qu'il en est saisi.

4-2.02

Le Collège fait parvenir au Syndicat un (1) exemplaire de l'horaire de chaque enseignante ou enseignant au plus tard vingt (20) jours ouvrables après le début de la session.

4-2.03

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

4-2.04

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

4-2.05

Le Collège transmet au Syndicat et à la FEC (CSQ) un exemplaire de la liste complète des étudiantes et étudiants réguliers ainsi que celle des étudiantes et étudiants de 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 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 sans délai au Collège la liste des membres de son Conseil exécutif ou de son organisme équivalent.

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

4-2.08

Le Syndicat et le Collège peuvent s'entendre pour que les renseignements prévus au présent article soient transmis par le Collège au Syndicat et à la FEC (CSQ) sur des supports informatiques.

Article 4-3.00 - Rencontre entre le Collège et le Syndicat

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et la FEC (CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

4-3.01

Sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective et sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail, le Collège ou le Syndicat peut demander à rencontrer l'autre partie.

4-3.02

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et par la suite, chaque année avant le 15 octobre, chaque partie informe l'autre partie du nom des personnes qui sont habilitées à la représenter aux fins du présent article.

4-3.03

Les représentantes ou représentants des parties se rencontrent dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'une ou de l'autre des parties. Les parties s'entendent pour fixer l'ordre du jour, la date et le lieu de la rencontre.

4-3.04

Chaque partie fait parvenir à l'autre partie, le plus tôt possible et au plus tard quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre, la documentation qu'elle possède et juge pertinente, relative aux sujets à l'ordre du jour. L'ordre du jour est clos quarante-huit (48) heures avant la rencontre. Il est alors affiché par le Collège à l'intention des enseignantes et enseignants.

4-3.05

À défaut par les représentantes ou représentants du Collège de se présenter à une rencontre, le Collège ne peut procéder sur les sujets à l'ordre du jour.

À défaut par les représentantes ou représentants du Syndicat de se présenter à une rencontre, le Collège procède sur les sujets à l'ordre du jour.

4-3.06

L'enseignante ou l'enseignant dont le cas doit être discuté lors d'une rencontre, selon le présent article, en est préalablement averti par écrit par le Collège. À sa demande, l'enseignante ou l'enseignant est entendu lors de cette rencontre.

4-3.07

Le texte de l'entente intervenue entre les parties est signé avant la fin de la rencontre. Le Collège procède sur les sujets inscrits à l'ordre du jour à propos desquels il n'y a pas eu d'entente.

4-3.08

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre des parties où le cas d'une enseignante ou d'un enseignant a été discuté, le Collège fait savoir à l'enseignante ou l'enseignant visé s'il y a eu accord ou non à son sujet.

S'il n'y a pas eu accord, cet avis doit parvenir à l'enseignante ou l'enseignant au moins deux (2) jours ouvrables avant qu'une décision ne soit prise à son sujet.

4-3.09

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant une rencontre entre les parties, le Collège communique par écrit au Syndicat, de même qu'à l'enseignante ou l'enseignant visé, s'il y a lieu, sa décision et les motifs sur lesquels il se fonde.

Cependant, sauf entente contraire des parties, le Collège n'a pas à informer individuellement chaque enseignante ou enseignant visé par une décision de portée collective; toutefois, il affiche cette décision.

4-3.10

Dans des circonstances exceptionnelles, telles que des décisions de politique générale, le Collège bénéficie d'un délai plus long que celui prévu en 4-3.09 pour communiquer sa décision.

4-3.11

Le Collège rencontre le Syndicat avant de prendre une décision relative aux questions suivantes :

- a) les mesures de transfert d'enseignement, d'entente avec d'autres établissements d'enseignement et de modification de structures scolaires; les réductions d'effectifs, la cession partielle d'enseignement, la fermeture, l'ouverture ou la cession totale ou partielle de programme, la régionalisation, l'implantation de cours institutionnels;
- b) les implications contractuelles résultant des mesures visées à l'alinéa a) de la clause 4-3.11;
- c) les modifications aux conditions de travail entraînées par l'application d'une modification au régime des études collégiales ou l'utilisation de nouvelles méthodes ou techniques d'enseignement;
- d) toute exception à la clause d'exclusivité de service définie à la clause 5-1.16;
- e) toute demande de congé sans salaire non prévu à la présente convention collective;
- f) le congédiement d'une enseignante ou d'un enseignant;
- g) toute sanction conformément à l'article 5-18.00;
- h) l'engagement de stagiaires et de coopérantes ou coopérants;
- i) l'engagement de l'enseignante ou l'enseignant à l'enseignement régulier, sauf pour les cas prévus aux sous-alinéas 1, 2, 3, 4, 5, 6 (premier (1^{er}), deuxième (2^e) et troisième (3^e) paragraphes), 7, 15 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17;
- j) la détermination des critères pour la création des départements et pour la fixation de leur nombre;

- k) la fixation du calendrier scolaire;
- l) le déplacement de la période de vacances d'une enseignante ou d'un enseignant prévue à la clause 8-2.04;
- m) les autres sujets précisément prévus à la convention collective.

4-3.12

À la demande du Syndicat, le Collège le rencontre sur tout litige relatif :

- a) à la modification de la charge d'une enseignante ou d'un enseignant;
- b) à un transfert;
- c) à la répartition des charges;
- d) à l'attribution à une enseignante ou un enseignant du Collège de cours à la formation continue ainsi que des cours de suppléance prolongée;
- e) à la charge d'enseignement;
- f) à l'évaluation de l'expérience;
- g) à la suite de la réinstallation d'une enseignante ou d'un enseignant;
- h) à l'application du régime des frais de déplacement et de séjour conformément à l'article 6-6.00;
- i) à l'application du régime de frais de déménagement prévu à l'annexe V-6;
- j) aux implications contractuelles d'une perturbation ou d'une interruption de la marche normale du Collège;
- k) à une remarque défavorable ou à une pièce incriminante versée au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant.

4-3.13

Tout grief soumis conformément à la clause 9-1.03 peut, à la demande de l'une des parties, faire l'objet d'une rencontre entre le Collège et le Syndicat selon les dispositions du présent article, pour tenter d'en arriver à une entente.

4-3.14

Toute entente intervenue conformément au 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 l'enseignante ou de l'enseignant prévus à la présente convention collective, sauf si elle ou il 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, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

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 de candidates ou de candidats retenus par les membres des comités de sélection.

4-4.02

Le comité de sélection est composé comme suit :

- a) de trois (3) enseignantes ou enseignants choisis par les enseignantes ou enseignants du département qui peuvent aussi désigner des substituts;
- b) de deux (2) personnes choisies par le Collège.

4-4.03

Toutes les candidatures ainsi que les attestations de compétence et d'expérience afférentes 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 de sélection fonde ses recommandations sur la prépondérance de la compétence professionnelle et des aptitudes pédagogiques sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00.

4-4.05

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 présente convention collective concernant l'ordre des priorités d'engagement défini à l'article 5-4.00.

Si la recommandation d'engagement d'une candidate ou d'un candidat est unanime, le Collège engage la candidate ou le candidat recommandé. Si elle n'est pas unanime, le comité communique au Collège sa ou ses recommandations d'engagement majoritaires motivées et un ordre des dix (10) meilleures candidatures qui n'ont pas fait l'objet d'une recommandation d'engagement.

4-4.06

À défaut d'une recommandation d'engagement soumise par le comité pour la ou les charges à pourvoir, le Collège procède.

CHAPITRE 5-0.00 - L'EMPLOI ET LES 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

Le Collège engage une enseignante ou un enseignant pour combler une charge d'enseignement laissée vacante par le départ, le congé ou la libération d'une enseignante ou d'un enseignant si l'absence prévue est connue dans un délai permettant le respect de la période d'affichage et excède quinze (15) jours ouvrables, à moins qu'une enseignante ou un enseignant n'assume cette charge d'enseignement conformément à la clause 5-4.07 ou 5-4.22.

5-1.04

- a) Dans le cas d'une charge annuelle de zéro virgule cinq (0,5) 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 VIII- 1. Si cette charge dépasse quarante-quatre (44) unités, les dépassements sont rémunérés de la manière suivante :

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

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 8-5.01, un plein salaire annuel.

- b) La charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel calculée selon l'annexe VIII-1 ne peut entraîner un équivalent temps complet (ETC) inférieur à celui résultant de la charge qui lui est confiée au début de la session sauf si une baisse des inscriptions aux cours constatée au plus tard le vingt et unième (21^e) jour de cours de chacune des sessions considérées, conduit à la fermeture d'un ou plusieurs groupes-cours.

Dans ce cas, l'ETC de la charge de l'enseignante ou de l'enseignant est calculé à nouveau selon l'annexe VIII-1 à partir de la charge confiée au début de la session en retirant le ou les groupes-cours fermés.

- c) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ayant une charge de soixante (60) unités ou plus à l'enseignement régulier qui donne aussi des cours d'été ou fait de la suppléance devient enseignante ou enseignant à temps complet si ces cours ou cette suppléance, lorsque comptabilisés selon l'annexe VIII-1, lui permettent d'atteindre une charge de quatre-vingts (80) unités, qu'elle ou il n'atteindrait pas par l'exercice de ses priorités à l'enseignement régulier.

Aux fins exclusives du présent alinéa, l'ETC obtenu par le rapport entre l'écart de salaire, obtenu par son salaire à temps complet moins la somme de son salaire pour sa charge à temps partiel et de son salaire à titre de chargé de cours, et son salaire à temps complet est comblé à même les ressources prévues à l'article 8-4.00.

5-1.05

Sous réserve des règles prévues à l'article 5-4.00 pour l'affectation de l'enseignante ou de l'enseignant non remplacé, le Collège ne peut obliger une enseignante ou un enseignant à enseigner une discipline non inscrite à son contrat.

L'enseignante ou l'enseignant peut demander au Collège de rayer une discipline inscrite à son contrat qu'elle ou il n'a pas enseignée depuis au moins dix (10) ans. En cas de refus, le Collège fonde sa décision sur un motif raisonnable. Le cas échéant, la procédure d'arbitrage utilisée est celle prévue à la clause 9-3.03.

5-1.06

Pour l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant et aux fins d'application locale des clauses 5-4.05, 5-4.06 et de l'article 8-4.00 de la convention collective, les disciplines énumérées à l'annexe V-1 peuvent être fractionnées ou regroupées pour tenir compte des pratiques locales, conformément aux dispositions de l'annexe V-2.

Toutefois, les inscriptions sur les listes du Bureau de placement se font conformément à la liste de l'annexe V-1 et les modalités de la sécurité d'emploi s'appliquent alors en conséquence.

5-1.07

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^{er} avril.

Cette enseignante ou cet enseignant ne peut ainsi démissionner après cette date sans le consentement du Collège. Le Collège ne retient pas son consentement sans motif raisonnable. 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 cet avis demeure à l'emploi du Collège et reçoit son salaire jusqu'à la date effective de son départ.

5-1.08

Avant le 1^{er} juin, le Collège fait connaître par écrit à l'enseignante ou l'enseignant non permanent les motifs précis reliés à sa fonction d'enseignante ou d'enseignant retenus contre elle ou lui pour le non-octroi de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-4.17, 8-6.03 et 8-7.01. Le Collège fait parvenir une copie de l'avis de non-octroi de la priorité au Syndicat.

5-1.09

Le non-octroi, à une enseignante ou un enseignant non permanent, de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-4.17, 8-6.03 et 8-7.01 n'est pas matière à grief sauf pour l'enseignante ou l'enseignant qui, selon la première des éventualités suivantes, a :

- a) occupé une charge d'enseignement à temps complet;
- b) occupé une charge d'enseignement équivalente au moins à zéro virgule cinq (0,5) équivalent à temps complet par année pendant deux (2) années d'engagement consécutives;
- c) cumulé une virgule cinq (1,5) année d'ancienneté.

Il appartient alors au Collège d'établir que sa décision l'est pour une cause juste.

5-1.10

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.

5-1.11

Pour se prévaloir, une année d'engagement donnée, des priorités prévues aux sous-alinéas 6 (quatrième (4^e) paragraphe), 7 et 8 de l'alinéa a), aux sous-alinéas 3, 7 à 9 et 12 de l'alinéa b) de la clause 5-4.17 et au sous-alinéa 2 de la clause 8-7.01, l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège manifeste son intention par avis écrit au Collège au cours du mois d'avril qui précède, en spécifiant la ou les disciplines visées. Par entente entre les parties, ce délai peut être reporté pour l'ensemble des enseignantes et enseignants visés par la présente clause.

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.

Les dispositions de la clause 5-1.11 peuvent faire l'objet d'un arrangement local entre les parties. (L. R. Q., c. R - 8.2, a. 70)

5-1.12

Lorsqu'il y a une charge d'enseignement à pourvoir dans le Collège, les enseignantes et enseignants en sont informés par avis conforme à l'annexe V-3 affiché dans les divers pavillons du Collège et notamment dans la salle des enseignantes et enseignants.

Un affichage effectué à l'aide d'un autre formulaire est valide à la condition qu'il comprenne au moins les renseignements prévus au formulaire annexé.

Une copie de cet avis est remise en même temps au Syndicat.

Dans les dix (10) jours qui suivent l'affichage, une enseignante ou un enseignant peut postuler l'emploi par écrit auprès du Collège. Ce délai expiré, les candidatures sont closes et le comité de sélection prévu à la convention collective peut siéger.

Lorsqu'il y a une enseignante ou un enseignant bénéficiant d'une priorité d'emploi conformément à la clause 5-4.17, le délai d'affichage peut être modifié par entente entre le Collège et le Syndicat.

5-1.13

Sous réserve de difficultés de recrutement, la personne occupant un emploi à temps complet, au collège ou ailleurs, ne peut avoir accès à une charge d'enseignement à pourvoir.

Aux fins de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel engagé pour une pleine charge session n'est pas considéré détenteur d'un emploi à temps complet. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant exclusivement chargé de cours qui n'a pas atteint sept cents (700) périodes depuis le 1^{er} août précédent.

À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, la vérification du cumul d'emplois, au collège ou ailleurs, se fait à partir d'une déclaration écrite de la personne à l'aide du formulaire prévu à l'annexe V-9.

L'enseignante ou l'enseignant qui soumet sa candidature pour une pleine charge session ou une charge annuelle à temps complet n'a pas à remplir la déclaration écrite, si elle ou il répond à l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- a) avoir à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté;
- b) avoir occupé une charge à temps complet pendant deux (2) années.

5-1.14

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 la FEC (CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

5-1.15

L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait par contrat, sur un formulaire conforme à l'annexe XII-1. L'enseignante ou l'enseignant dispose d'un délai raisonnable pour signer son contrat. Copie intégrale de ce contrat signé est immédiatement remise au Syndicat.

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant à temps partiel devient une enseignante ou un enseignant à temps complet conformément à la clause 1-2.15, le Collège lui fait signer un contrat à temps complet qui annule et remplace le ou les contrats précédents déjà signés, lequel contrat indique précisément que l'enseignante ou l'enseignant a acquis le titre de temps complet conformément à la clause 1-2.15.

5-1.16

L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir un travail exclusif au Collège pendant ses heures de disponibilité. Le Collège peut, après avoir rencontré le Syndicat conformément à l'article 4-3.00, permettre à une enseignante ou un enseignant d'accomplir un autre travail rémunéré que son enseignement au collège pendant les heures de disponibilité. Dans ce cas, l'autorisation doit être transmise par écrit.

5-1.17

Sous réserve des dispositions de l'article 5-4.00, le Collège engage une enseignante ou un enseignant à temps complet pour assumer une charge à pourvoir à l'enseignement régulier. Toutefois, à cause de difficultés de recrutement ou pour combler une charge inférieure à une charge complète, le Collège peut, après avoir rencontré le Syndicat conformément à l'article 4-3.00, engager une enseignante ou un enseignant à temps partiel. De plus, le Collège ne peut engager une enseignante ou un enseignant chargé de cours qu'après entente entre les parties à cet effet. Malgré ce qui précède, après avoir rencontré le Syndicat conformément à l'article 4-3.00 et alors qu'il y a des difficultés de recrutement ou des difficultés d'ordre pédagogique confirmées par les pratiques antérieures pour la charge visée, le Collège peut engager une enseignante ou un enseignant chargé de cours.

5-1.18

Le Collège remet un exemplaire de la présente convention collective à toute nouvelle enseignante et à tout nouvel enseignant avant la signature de son contrat d'engagement, à défaut de quoi ce contrat pourra être déclaré nul et non avenue par l'enseignante ou l'enseignant visé. De la même façon, toute enseignante ou tout enseignant fournit les documents attestant de ses qualifications et de son expérience avant la signature de son contrat d'engagement à défaut de quoi ce contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation des documents. Dans ce dernier cas, l'enseignante ou l'enseignant et le Collège peuvent 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 les émet.

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

5-1.19

Le Collège communique au Syndicat les nouvelles affectations.

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'enseignement 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.

5-2.03

Le Collège maintient la permanence de l'enseignante ou de l'enseignant dont le travail n'est pas entièrement consacré à l'enseignement ou qui obtient du Collège un congé selon 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 collège ou d'une maison d'enseignement du Gouvernement, non congédié par ce Collège ou le Gouvernement et 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

Malgré la clause 5-2.02, l'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat d'enseignement 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. Deux (2) de ces charges ont été occupées à l'enseignement régulier.

5-2.07

Malgré la clause 5-2.02, l'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence au début de son deuxième (2^e) contrat consécutif d'enseignement à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet à l'emploi du même Collège dans un poste disponible si, préalablement à l'obtention de son premier (1^{er}) contrat d'enseignement 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 des modalités de la sécurité d'emploi.

5-2.08

Malgré la clause 5-2.02, l'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat d'enseignement au collège à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet dans un poste disponible si, préalablement, elle ou il a accumulé cinq (5) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi.

5-2.09

L'année au cours de laquelle 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 une année consécutive ou un contrat consécutif aux fins de l'application des clauses 5-2.02, 5-2.06 et 5-2.07, mais n'est pas créditée pour l'acquisition de la permanence.

De même, l'ancienneté accumulée durant une période d'invalidité couverte par l'alinéa b) de la clause 5-4.16 conformément à l'alinéa i) de la clause 5-3.04, n'est pas créditée pour l'acquisition de la permanence.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi peut bénéficier, conformément aux dispositions relatives aux droits parentaux, d'un (1) ou de plusieurs congés à temps complet d'une durée d'une (1) session ou plus, mais dont la durée totale ne dépasse pas un (1) an, sans que cela n'ait pour effet de retarder sa permanence.

De plus, l'assignation provisoire, le congé de maternité de même que les prolongations prévues à la clause 5-6.12 n'ont pas pour effet de retarder la permanence.

5-2.10

Pour acquérir la permanence prévue au présent article, l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel du Collège doit démissionner de son poste d'origine.

5-2.11

L'enseignante ou l'enseignant permanent non mis en disponibilité ne peut bénéficier de la sécurité d'emploi dans plus d'une catégorie de personnel dans son collège.

Article 5-3.00 - Ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi

5-3.01

À l'entrée en vigueur de la convention collective, les listes officielles d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi en vigueur le demeurent.

Pour la durée de la convention collective, le Collège calcule l'ancienneté de la façon prévue au présent article, au premier (1^{er}) jour de l'année d'engagement, à partir des dernières listes officielles.

5-3.02

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 sous réserve de l'alinéa c) qui suit : au prorata de sa charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet conformément à la clause 8-4.08;
- c) pour l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 5-4.22 : une demi-année d'ancienneté;
- d) pour l'enseignante ou l'enseignant rémunéré au taux horaire : au prorata de sa charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet conformément à la clause 8-4.08;
- e) pour l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé mi-temps conformément à l'article 5-16.00 :
 - i) une (1) année d'ancienneté par année pour les deux (2) premières années de ce congé;
 - ii) une demi-année d'ancienneté pour toute autre année supplémentaire de ce congé.

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

5-3.03

La liste d'ancienneté est établie dans les trente (30) jours ouvrables après le début de la session d'automne, par discipline et par ordre d'ancienneté et, à ancienneté égale, par ordre d'expérience et, à expérience égale, par ordre de scolarité. Elle comporte une inscription relative à la provenance de l'enseignante ou de l'enseignant soit l'enseignement régulier soit la formation continue.

Copie de cette liste est aussitôt affichée, transmise au Syndicat, à la FEC (CSQ) et remise à chaque enseignante et enseignant afin que le Collège puisse, au besoin, la corriger dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent. À l'expiration de ce délai, la liste modifiée devient officielle.

Si l'ancienneté d'une enseignante ou d'un enseignant est corrigée à la suite d'une contestation, la liste est immédiatement corrigée.

Copie de la liste officielle est immédiatement affichée et transmise au Syndicat et à la FEC (CSQ). Le Collège transmet aux enseignantes et enseignants les modifications apportées à la liste originale.

La liste par discipline mentionne que le statut et le titre interviennent aussi dans l'établissement de la priorité d'emploi.

De plus, dans les trente (30) jours ouvrables après le début de la session d'automne, le Collège établit une liste par ordre alphabétique et la transmet au Syndicat et à la FEC (CSQ).

5-3.04

L'ancienneté continue de s'accumuler :

- a) durant une absence, une libération ou un congé prévu à la convention collective, à moins de dispositions à l'effet contraire. Toutefois, durant un congé sans salaire non prévu à la convention collective, une enseignante ou un enseignant ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté conformément au présent alinéa;
- b) durant une suspension de l'enseignante ou de l'enseignant;
- c) durant une période de mise en disponibilité tant que le nom de l'enseignante ou de l'enseignant demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement;
- d) durant une activité décrite à la clause 8-3.01;
- e) durant chacune des années au régime prévu à l'article 5-13.00;
- f) durant un prêt de services prévu à l'article 5-15.00;
- g) durant la participation à un comité prévu à la convention collective;
- h) durant une assignation provisoire prévue à l'article 5-11.00;
- i) durant les périodes d'invalidité couvertes par l'alinéa b) de la clause 5-4.16; l'ancienneté ainsi reconnue ne peut dépasser cent quatre (104) semaines consécutives.

5-3.05

L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant :

- a) durant un congé pour l'exercice d'une charge publique de plus d'une (1) session, sauf dispositions législatives plus avantageuses;
- b) durant un congé sans salaire non visé à la clause 5-3.04;

- c) à l'expiration des délais prévus à la clause 5-5.22;
- d) durant l'occupation d'une fonction pédagogique non couverte par l'accréditation sauf dans le cas prévu à l'article 5-11.00;
- e) durant les trois (3) années qui suivent immédiatement celle pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant non permanent assumait une charge d'enseignement. Toutefois, cette période de trois (3) ans est prolongée à cinq (5) années dans les cas prévus à l'alinéa H) de la clause 5-4.21.

5-3.06

L'ancienneté accumulée se perd :

- a) par une démission, sauf dans le cas de l'engagement volontaire d'une enseignante ou d'un enseignant dans 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 e) de la clause 5-3.05.

5-3.07

Les délais prévus à la clause 5-3.03 n'ont pas pour effet de priver une enseignante ou un enseignant des droits que lui procure son ancienneté.

5-3.08

Afin d'assurer aux enseignantes et enseignants une ancienneté calculée sur la même base aux fins de remplacement, les modalités suivantes s'appliquent :

1. pour la transformation, s'il y a lieu, des heures en années d'ancienneté, aux fins 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. quand il est nécessaire de déterminer laquelle ou lequel d'une enseignante ou d'un enseignant couvert par la convention collective FEC (CSQ), par la convention collective FAC ou par la convention collective FNEEQ (CSN) 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 en s'assurant que seule l'ancienneté reconnue à la fois conformément aux conventions collectives FEC (CSQ), FAC et FNEEQ (CSN) est retenue;
3. lorsqu'une enseignante ou un enseignant est remplacé dans un collège, son ancienneté est celle établie par le Bureau de placement aux fins d'application des modalités de la sécurité d'emploi.

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

5-4.01

Les règles énoncées au présent article 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 des collèges.

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé, d'une absence, d'une libération ou d'une assignation provisoire demeure soumis aux dispositions du présent article.

Aux fins du présent article, le terme « zone » est compris, pour chacun des collèges, comme l'ensemble des collèges qui lui sont rattachés, tel que l'indique l'annexe V-4.

Aux fins du présent article, le terme « secteur » est compris, pour chacun des collèges, comme l'ensemble des collèges qui lui sont rattachés, tel que l'indique l'annexe V-5.

Aux fins des clauses 5-4.07 et 5-4.17, un programme est fermé à compter de la date d'adoption de la résolution à cet effet par le conseil d'administration du Collège.

5-4.02

Dès que le Collège, aux fins de l'enseignement régulier, 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 ou qu'il entreprend de modifier ses structures scolaires ou ses programmes scolaires, il consulte le Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective, au moins six (6) mois avant que le transfert, la cession ou la modification ne prenne effet.

5-4.03

A) Avant une cession ou un transfert total ou partiel d'enseignement, le Collège tente d'obtenir du tiers visé, l'engagement de respecter les conditions d'emploi et de travail de l'enseignante ou de l'enseignant visé.

Si le tiers visé ne prend pas l'engagement de respecter les conditions d'emploi et de travail de l'enseignante ou de l'enseignant visé 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.

B) Lorsqu'une fermeture totale d'un collège, une fermeture totale ou partielle d'un programme, une régionalisation totale ou partielle de programmes, une modification au régime des études ou une modification à un programme d'enseignement décidée par l'autorité compétente occasionne un surplus d'enseignantes ou d'enseignants dans un collège, les parties nationales, dans le cadre de la clause 2-2.02, 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 à l'enseignante ou l'enseignant visé.

5-4.04

Lorsque le Collège réduit le nombre de ses enseignantes et enseignants permanents à l'intérieur d'une discipline, il convoque le Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective avant de procéder à une mise 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 5-1.06), 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 pour cette discipline par l'article 8-4.00 et du nombre de charges d'enseignement à temps complet prévu pour la discipline visée.

Après entente entre les parties et 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 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.

Un poste ne peut être créé dans une discipline multidisciplinaire identifiée à l'annexe V-1.

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 identifie les enseignantes et enseignants en surplus. Le Collège procède à la mise en disponibilité des enseignantes ou enseignants permanents en surplus qui ne sont pas assurés d'obtenir leur plein salaire du Collège pour l'année d'enseignement suivante. Le Collège commence d'abord par celle ou celui qui a le moins d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi 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 en emploi établi conformément à l'article 2-4.00.

Malgré ce qui précède, si une enseignante ou un enseignant en surplus assuré d'obtenir son plein salaire du Collège pour l'année d'enseignement suivante a moins d'ancienneté et, à ancienneté égale, a moins d'expérience et, à expérience égale, a moins de scolarité qu'une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité dans la même discipline, elle ou il est considéré mis en disponibilité aux fins de l'application des mécanismes de remplacement dans un poste. Si un poste lui est offert, elle ou il ne l'occupe que l'année d'enseignement suivante.

L'enseignante ou l'enseignant qui doit être mis en disponibilité conformément à la présente clause reçoit un avis écrit à ce sujet entre le 1^{er} mai et le 31 mai. Le Collège n'a pas à

signifier cet avis 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 s'il constate que la prévision de surplus de personnel établie conformément à la clause 5-4.05, dans sa discipline, ne s'est pas réalisée.
- C) L'enseignante ou l'enseignant, mis en disponibilité conformément aux dispositions de l'alinéa A) qui précède, pour qui le Collège prévoit une charge d'enseignement à temps complet, voit sa mise en disponibilité annulée; il en est de même lorsque la charge d'enseignement annuelle de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité atteint quatre-vingts (80) unités.

De plus, le Collège annule la mise en disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant assuré d'obtenir son plein salaire de son Collège pour l'année d'enseignement visée.

Malgré ce qui précède, si une enseignante ou un enseignant assuré d'obtenir son plein salaire du Collège pour l'année d'enseignement visée a moins d'ancienneté et, à ancienneté égale, a moins d'expérience et, à expérience égale, a moins de scolarité qu'une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité dans la même discipline, elle ou il est considéré mis en disponibilité aux fins de l'application des mécanismes de remplacement dans un poste. Si un poste lui est offert, elle ou il ne l'occupe que l'année d'enseignement suivante.

Si l'annulation de la mise en disponibilité est faite après le 1^{er} mai, elle ne vaut que pour l'année d'engagement pendant laquelle la charge a été occupée ou le plein salaire atteint et ne peut avoir pour effet d'annuler la mise en disponibilité pour l'année d'engagement suivante.

- D) S'il y a annulation de la mise en disponibilité, le Collège avise l'enseignante ou l'enseignant visé avec copie au Syndicat. De plus, 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) 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 dans sa discipline ou dans une autre discipline, si elle ou il soumet 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 d'une recommandation du comité de sélection 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^{er} mai de cette année.

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant qui est remplacé en conformité avec le sous-alinéa 6 (deuxième (2^e) paragraphe) de l'alinéa a) de la clause 5-4.17, ne bénéficie pas du droit de retour. De plus, elle ou il est considéré comme n'étant plus à l'emploi de son ancien collègue à compter de l'entrée en vigueur de son contrat dans son nouveau collègue.

- B) Le Bureau de placement fait parvenir au plus tard le 10 juin à chaque enseignante et enseignant mis en disponibilité inscrit au Bureau, une même liste indiquant :
1. les postes d'enseignement disponibles de même que les charges annuelles de remplacement à temps complet par collègue et par discipline en indiquant la langue d'enseignement et en indiquant si l'ordre de priorité d'engagement prévu à l'annexe 3 de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (L.Q. 2005, chapitre 43) s'applique;
 2. le nom des enseignantes et enseignants mis en disponibilité, de celles et de ceux qui désirent exercer leur droit de retour et, pour chacune d'elles et chacun d'eux, la date de sa mise en disponibilité, son ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi, son expérience, sa scolarité, sa discipline, son collègue et sa langue d'enseignement.

De même, le Bureau de placement fait parvenir à chacun des collèges et des syndicats, pour le 10 juin, le nom des enseignantes et enseignants non permanents à temps complet et, pour chacune d'elles et chacun d'eux, son ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi, son expérience, sa scolarité, sa discipline, son collègue et sa langue d'enseignement.

- C) Par la suite, le Bureau de placement expédie une deuxième (2^e) liste, au plus tard le 10 août, qui ne contient que les renseignements prévus au sous-alinéa 1) de l'alinéa B) de la présente clause.

Enfin, il expédie, au plus tard le 7 octobre, une troisième (3^e) liste des postes disponibles par collègue et par discipline en indiquant la langue d'enseignement.

- D) L'enseignante ou l'enseignant fait connaître son intention d'être remplacé sur une base volontaire en conformité avec les sous-alinéas 4 et 5 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17. Elle ou il exprime son choix pour un ou des postes disponibles dans la zone de son collègue ou, dans un collègue d'une autre zone, dans sa discipline, en indiquant son ordre de préférence.

L'enseignante ou l'enseignant fait connaître son intention d'être remplacé sur une base volontaire en conformité avec les sous-alinéas 10 et 11 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17. Elle ou il exprime son choix pour un ou des postes disponibles dans la zone de son collègue ou, dans un collègue d'une autre zone, dans une autre discipline, en indiquant son ordre de préférence.

L'enseignante ou l'enseignant visé par le sous-alinéa 6 (premier (1^{er}) paragraphe) 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.

L'enseignante ou l'enseignant visé par le sous-alinéa 6 (deuxième (2^e) paragraphe) de l'alinéa a) de la clause 5-4.17, exprime son choix en indiquant son ordre de préférence pour les postes disponibles dans un collège d'une autre zone, dans sa discipline.

L'enseignante ou l'enseignant visé par le sous-alinéa 6 (troisième (3^e) paragraphe) de l'alinéa a) de la clause 5-4.17, exprime son choix en indiquant son ordre de préférence pour les postes disponibles dans un autre collège du secteur, dans sa discipline.

Aux fins de l'alinéa b) de la clause 5-4.17, à moins qu'elle ou il n'accepte une charge à temps complet à la formation continue de son collège, 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 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 20 juin pour la première (1^{re}) liste et au plus tard sept (7) jours après la réception d'une liste prévue à l'alinéa C) de la présente clause.

L'enseignante ou l'enseignant qui a une charge d'enseignement, dans son collège, au moins égale à sa protection salariale, n'est pas assujetti aux dispositions du présent alinéa.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant visé par la clause 5-4.21 n'est pas soumis au présent alinéa ni aux mécanismes de remplacement. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant toujours en invalidité après l'expiration de la période prévue à l'alinéa 3) de la clause 5-5.22.

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 l'alinéa a) de la clause 5-4.17 et en respectant les dispositions suivantes pour l'application du sous-alinéa 6 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17 :

1) au deuxième (2^e) paragraphe, le Bureau de placement désigne l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un collège d'une autre zone dans la discipline porteuse de la formation spécifique d'un programme fermé, 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 mis en disponibilité depuis le plus grand nombre d'années parmi celles ou ceux qui ont reçu leur avis de mise en disponibilité depuis au moins deux (2) ans.

Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants 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.

- 2) au troisième (3^e) paragraphe, le Bureau de placement désigne l'enseignante ou l'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 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 deux (2) ans.

Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants 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.

De plus, les droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant de la discipline porteuse de la formation spécifique d'un programme fermé qui a reçu son avis de mise en disponibilité depuis moins de deux (2) ans, sont ceux de l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège de la même zone, sans égard au fait que le programme est fermé.

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité dans une discipline de la formation spécifique d'un programme fermé autre que la discipline porteuse, a les droits et obligations d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité sans égard au fait que le programme est fermé.

- 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 compter 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 le 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 qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité, 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 le comité de sélection prévu à la convention collective examine si elle ou il répond aux exigences normalement requises pour le poste. Les frais de déplacement sont remboursables 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 d'une recommandation du comité de sélection 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.

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité dans la discipline porteuse de la formation spécifique d'un programme unique dans la zone du collège et qui est fermé, qui est visé par les alinéas E) et L) de la présente clause, accepte le poste mais n'est pas tenu de l'occuper avant la session d'hiver.

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 plus tard le 26 juin, n'occupe 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 à la suite de la troisième (3^e) liste 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 I) de la présente clause. Elle ou il accepte une 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 dans son collège, au moins équivalente à sa protection salariale, l'enseignante ou l'enseignant non remplacé accepte 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^{er}) 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 déterminée par le collège où elle ou il enseignait lors de sa mise en disponibilité. Si l'enseignante ou l'enseignant accepte un poste dans un collège d'une autre zone, elle ou il n'est pas tenu d'accepter un poste hors de cette nouvelle zone, sous réserve du premier (1^{er}) paragraphe du présent alinéa.

Dans le cas de la priorité prévue aux sous-alinéas 2, 4, 5, 10 et 11 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17, lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants mis en disponibilité bénéficient de la même priorité d'engagement, l'enseignante ou l'enseignant ayant le plus d'ancienneté est tenu d'accepter le poste.

Dans le cas des autres priorités prévues aux alinéas a) et b) de la clause 5-4.17, 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 collègue, 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 collègue à partir du moment où le délai de cinq (5) jours prévu au premier (1^{er}) 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 est rayé de la liste des enseignantes et enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi. L'enseignante ou l'enseignant est considéré comme n'étant plus à l'emploi de son collègue. 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.

De plus, les dispositions du présent alinéa ne s'appliquent pas à l'enseignante ou l'enseignant, visé par l'alinéa E) de la présente clause, mis en disponibilité de la discipline porteuse de la formation spécifique d'un programme unique dans la zone du collège et qui est fermé, si elle ou il avise, par écrit, le Collège et le Bureau de placement, dans les sept (7) jours de la réception de l'avis prévu à l'alinéa F) de la présente clause, qu'elle ou il renonce à sa protection salariale jusqu'à ce qu'elle ou il accepte un poste disponible offert par le Bureau de placement. Dans ce cas :

- a) l'enseignante ou l'enseignant n'a plus droit à sa protection salariale à compter :

du début de l'année d'engagement visée par le poste offert à la première (1^{er}) ou à la deuxième (2^e) liste;

ou

du 15 octobre pour un poste offert à la troisième (3^e) liste;

- b) à compter de la date où la protection salariale n'est plus versée, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans salaire. Sous réserve de la clause 5-5.19 et selon les dispositions de la clause 5-5.01, elle ou il continue à participer au régime de

base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes. Cependant, pour continuer à bénéficier d'avantages découlant des autres assurances collectives et d'autres bénéfices originant de plans de groupes 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 ou des régimes de retraite. L'enseignante ou l'enseignant continue d'accumuler de l'ancienneté et se voit reconnaître l'expérience pertinente conformément à l'article 6-2.00;

c) elle ou il peut effectuer un choix conformément à l'alinéa D) de la présente clause et le Bureau de placement ne peut lui offrir un poste que si ce poste correspond au choix; si aucun choix n'est exprimé, le Bureau de placement ne lui offre aucun poste.

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, sous réserve de l'enseignante ou l'enseignant qui renonce à sa protection salariale selon l'alinéa H) de la présente clause, 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 enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi et elle ou il est considéré comme n'étant plus à l'emploi de son 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, conformément aux autres dispositions pertinentes de la convention collective, un salaire supérieur à celui prévu ci-haut, 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 accepte 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 les donne jusqu'à la fin; s'il y a empiètement sur sa période de vacances, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré selon la clause 6-1.06.

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, le Collège peut lui confier jusqu'à concurrence de la charge correspondante précédemment mentionnée, une des activités

suivantes prévues à l'alinéa b) de la clause 8-3.01 pour laquelle elle ou il est compétent, sans que le consentement prévu ne soit requis : la participation, au niveau local, au développement, à l'implantation ou à l'évaluation des programmes; la recherche liée à l'enseignement; l'innovation pédagogique; l'encadrement pédagogique général des étudiantes et étudiants; des activités dans les centres de transfert technologique; la participation au développement institutionnel lié à l'enseignement régulier. La charge individuelle correspondante, pour une session donnée, est calculée conformément à l'annexe VIII-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. 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 indiquées au paragraphe précédent.

Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant en est informé cinq (5) jours ouvrables avant le début de son affectation. L'enseignante ou l'enseignant accepte ces activités à défaut de quoi son nom est rayé de la liste des enseignantes et enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi et elle ou il est considéré comme n'étant plus à l'emploi de son collège.

S'il faut combler une charge d'enseignement conformément à l'alinéa l) après l'affectation prévue au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant l'accepte mais ne l'occupe que cinq (5) jours ouvrables après que le Collège l'ait informé de cette nouvelle affectation.

- K) De plus, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité peut exprimer son choix pour le remplacement intrasectoriel et se prévaloir des dispositions de la clause 5-4.20.
- L) Dans le cas d'un programme unique dans la zone du collège et qui est fermé, au plus tard le 1^{er} juin de l'année d'engagement au cours de laquelle ce programme est fermé, l'enseignante ou l'enseignant de la discipline porteuse de la formation spécifique de ce programme qui est mis en disponibilité ou qui a déjà été mis en disponibilité et qui l'est demeuré, est informé une seule fois, par écrit, que le programme est fermé. De même, l'enseignante ou l'enseignant qui est mis en disponibilité au cours des années d'engagement qui suivent en est informé de la même façon.

Au plus tard six (6) mois suivant la date où elle ou il a été informé conformément au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant, peut, si elle ou il le désire, choisir l'une des mesures suivantes :

1. Sur demande écrite et contre remise de sa démission, le versement d'une indemnité de cessation d'emploi égale à un (1) mois de salaire (déterminé par sa scolarité et son expérience) pour chaque année de service à l'emploi du Collège à titre d'enseignante ou d'enseignant jusqu'à concurrence de douze (12) mois de salaire. Le montant de cette indemnité se calcule à compter de début de l'année d'engagement qui suit l'avis prévu au premier (1^{er}) paragraphe du présent alinéa.

2. Un recyclage vers un poste réservé selon la clause 5-4.21.
3. Un congé de préretraite selon les modalités de la clause 5-4.15, lequel lui est accordé si elle ou il est 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. Ce congé commence à compter du début de l'année d'engagement qui suit l'avis prévu au premier (1^{er}) paragraphe du présent alinéa.

L'enseignante ou l'enseignant exerce son choix une seule fois au cours de la période visée au deuxième (2^e) paragraphe du présent alinéa et sa décision de prendre une mesure est finale.

5-4.08

L'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet bénéficie des dispositions suivantes à compter du 1^{er} avril de l'année de son contrat d'engagement jusqu'au terme de la deuxième (2^e) année d'engagement qui suit l'échéance de son dernier contrat :

- a) son nom est transmis avant le 1^{er} avril de chaque année pendant laquelle elle ou il conserve sa priorité et inscrit au Bureau de placement. Le Bureau dresse une liste des noms de ces enseignantes et enseignants et la transmet à chaque collègue et à chaque syndicat;
- b) elle ou il obtient de son collègue le formulaire nécessaire pour soumettre sa candidature et ainsi bénéficier des priorités prévues aux sous-alinéas 9 et 12 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17;
- c) l'enseignante ou l'enseignant soumet sa candidature par écrit aux postes et aux charges de son choix auprès des collèges 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^{er} avril, la liste des noms des enseignantes et enseignants non permanents à temps complet ainsi que les renseignements demandés par le Bureau de placement;
- b) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 31 mai, la liste des noms des enseignantes et enseignants mis en disponibilité ainsi que les renseignements demandés par le Bureau de placement;
- c) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 31 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 crée un poste;

- d) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 31 mai, la liste des charges annuelles de remplacement à temps complet disponibles à cette date pour l'année d'enseignement suivante.

Dès lors et jusqu'au 5 août, la même procédure s'applique, chaque fois que le Collège comble 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 à la formation continue 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 20 juin, le Collège peut combler un poste disponible ou une charge annuelle de remplacement à temps complet si le Bureau de placement l'a informé qu'aucune enseignante ni aucun enseignant mis en disponibilité n'est disponible pour combler le poste ou la 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 du réseau collégial conformément au présent article.

Il exerce notamment les fonctions suivantes :

- a) il dresse les listes et recueille les renseignements nécessaires à l'application du présent article;
- b) il transmet à l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité visé 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 FEC (CSQ), au Collège, à la Fédération des cégeps et au Ministère, les listes et les renseignements prévus au présent article; de plus, il transmet le résultat des opérations de remplacement au plus tard le 15 novembre à l'enseignante ou l'enseignant mis

en disponibilité visé ainsi qu'aux organismes ci-haut 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 aux fins des modalités de la sécurité d'emploi en s'assurant que le calcul de cette ancienneté reconnue à une enseignante ou un enseignant est conforme aux règles en vigueur au moment où cette ancienneté a été acquise;
- d) de plus, et aux mêmes fins, dans le cas d'une discipline à spécialités multiples, il établit, à l'intérieur de la 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 aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et des corrections effectuées de même que l'établissement des spécialités à l'intérieur d'une discipline. Le comité paritaire juge des solutions proposées. À défaut d'accord, la présidente ou le président rend une décision sans appel.

5-4.12

Les parties nationales forment un comité paritaire de placement qui regroupe des représentantes ou représentants de la FEC (CSQ), du Ministère, de la Fédération des cégeps, de la FNEEQ (CSN) et de la FAC, si ces fédérations syndicales le désirent.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties au comité s'entendent sur le choix d'une présidente ou d'un président. En cas de mésentente et ce délai expiré, la ou le ministre du Travail nomme la présidente ou le président du comité.

Dans les trente (30) jours suivant la démission ou l'incapacité d'agir de la présidente ou du président, les parties au comité s'entendent sur le choix d'une remplaçante ou d'un remplaçant. En cas de mésentente et ce délai expiré, la ou le ministre du Travail nomme la remplaçante ou le remplaçant.

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

Le comité paritaire 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 paritaire 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 paritaire est payé par son employeur. Chaque partie rembourse les frais de séjour et de déplacement de ses représentantes ou représentants.

Le comité paritaire a pour mandat :

- a) de surveiller les intérêts des parties nationales en matière de placement de personnel;

- b) de conseiller le Bureau de placement dans l'exécution de son mandat.

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 des présentes stipulations bénéficie des frais de déménagement prévus à l'annexe V-6, à l'exception de l'enseignante ou de l'enseignant remplacé selon les alinéas 5, 6 (troisième (3^e) paragraphe) et 11 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17 qui exerce un droit de retour conformément à l'alinéa A) de la clause 5-4.07.

Le remboursement de ces frais n'est possible que si le nouveau collègue ne fait pas partie de la zone du collège d'origine. Toutefois, après étude d'un dossier, le Collège peut autoriser le remboursement des frais de déménagement dû à un remplacement dans un Collège de même zone.

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 Préretraite

Dans le but d'éviter ou d'annuler une mise en disponibilité, un (1) an avant la date prévue de sa retraite, le Collège peut accorder à l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande, une préretraite lui assurant le plein montant du salaire qu'elle ou il toucherait si elle ou il demeurait à l'emploi du Collège, sans qu'elle ou il ait à assumer une charge d'enseignement. Cette année compte comme une (1) année de service aux fins du régime de 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 conformément aux congés relatifs aux droits parentaux peut faire valoir sa priorité d'emploi sur une charge d'enseignement.
- b) L'enseignante ou l'enseignant non permanent en invalidité peut faire valoir sa priorité d'emploi sur une charge d'enseignement.

Pendant sa période d'invalidité cette charge lui est réservée jusqu'au moment où elle ou il est apte à revenir au travail. Toutefois, l'ancienneté associée à cette charge lui est reconnue comme si l'enseignante ou l'enseignant l'avait occupée, conformément à l'alinéa i) de la clause 5-3.04.

- 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 pleine charge à l'enseignement régulier.

Le paragraphe précédent ne peut avoir pour effet d'obliger le Collège à attribuer à une enseignante ou un enseignant une charge individuelle qui excède cinquante-cinq (55) unités pour une session donnée.

- d) Si une enseignante ou un enseignant détient plus d'une priorité d'emploi, elle ou il peut utiliser celle qui lui est le plus favorable.

5-4.17

a) **Ordre de priorité d'engagement pour un poste**

Si le Collège comble un poste d'enseignement disponible, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorité du présent alinéa.

Un poste ne peut être attribué à une enseignante ou un enseignant non permanent si sa candidature n'a pas déjà été soumise au comité de sélection prévu à la convention collective.

Si plusieurs enseignantes ou enseignants ont la même priorité pour le même poste, dans la même discipline, le Collège procède, sans passer par le comité de sélection prévu à la convention collective, à l'engagement de celle ou de celui qui, à la date de fin d'affichage, 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. Cependant, si l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Bureau de placement transmet au Collège le dossier des candidates et candidats visés afin que le comité de sélection prévu à la convention collective fasse un choix.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00 peut modifier ou remplacer les critères ancienneté, expérience et scolarité, aux priorités 6 (quatrième (4^e) paragraphe), 7 à 9, 12 à 14 et 16 à 19.

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;

ou

l'enseignante ou l'enseignant du collège visé au deuxième (2^e) paragraphe de à l'alinéa 2 ci-dessous, pour occuper un poste dans sa discipline d'origine, durant les deux (2) années qui suivent son changement de discipline, si elle ou il informe le Collège par écrit, au cours du mois d'avril précédent, de son intention de retourner à sa discipline d'origine;

2. l'enseignante ou l'enseignant du collège visé par l'alinéa A) ou par l'alinéa I) de la clause 5-4.07, pour un poste dans une autre discipline;

ou

l'enseignante ou l'enseignant permanent de la discipline où il y a une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12, pour un poste dans une autre discipline;

3. l'enseignante ou l'enseignant permanent pour le poste que le Collège lui réserve en application de l'alinéa D) de la clause 5-4.21;
4. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège de la même zone qui fait connaître son intention d'être remplacé sur une base volontaire, 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 fait connaître son intention d'être remplacé sur une base volontaire, 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, pour un poste dans sa discipline;

ou

l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un collège d'une autre zone dans la discipline porteuse de la formation spécifique d'un programme fermé, 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;

ou

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;

ou

l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a à son crédit au moins neuf (9) années d'ancienneté, jusqu'au terme de la troisième (3^e) année qui suit 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;

7. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège qui a à son crédit moins de neuf (9) années d'ancienneté, jusqu'au terme de la troisième (3^e) année qui suit 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;

8. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du collège, pour un poste dans une autre discipline, tant que son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
9. 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 soumet sa candidature dans les délais prévus à la convention collective sur le formulaire prévu à l'annexe V-7;
10. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège de la même zone qui fait connaître son intention d'être replacé sur une base volontaire, 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;
11. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un collège d'une autre zone qui fait connaître son intention d'être replacé sur une base volontaire, 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;
12. 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 soumet sa candidature dans les délais prévus à la convention collective sur le formulaire prévu à l'annexe V-7;
13. l'enseignante ou l'enseignant permanent en congé pour charge publique, au terme de son mandat, dans son collège, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12, pour un poste dans sa discipline;
14. la professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité du collège ou l'employée ou l'employé de soutien mis en disponibilité du collège, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12.

Le Collège en réfère au comité de sélection prévu à la convention collective pour examiner cette candidature;

15. l'enseignante ou l'enseignant permanent du collège, pour un poste dans une autre discipline, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12;
16. 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 soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12;
17. l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel que le Collège désire assigner provisoirement à une tâche d'enseignement conformément aux dispositions relatives à l'assignation provisoire qui s'appliquent à cette autre catégorie de personnel.

Le Collège en réfère au comité de sélection prévu à la convention collective pour examiner cette candidature;

18. l'enseignante ou l'enseignant de l'ordre d'enseignement secondaire mis en disponibilité d'une commission scolaire dont le nom est transmis par le Bureau de placement au Collège selon les dispositions de la clause 5-4.20;
19. l'enseignante ou l'enseignant non permanent en congé pour charge publique, au terme de son mandat, dans son collège, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12, pour un poste dans sa discipline.

Aux priorités 6 (quatrième (4^e) paragraphe) et 7 la période de trois (3) années est prolongée à cinq (5) années pour les cas prévus la clause 5-4.21.

b) Ordre de priorité d'engagement pour une autre charge qu'un poste

Si le Collège comble une autre charge d'enseignement qu'un poste, à l'enseignement régulier, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorité du présent alinéa.

Une telle charge d'enseignement ne peut être attribuée à une enseignante ou un enseignant non permanent si sa candidature n'a pas déjà été soumise au comité de sélection prévu à la convention collective.

Si plusieurs enseignantes ou enseignants ont, dans la même discipline, la même priorité pour la même charge d'enseignement, le Collège procède, sans passer par le comité de sélection prévu à la convention collective, à l'engagement de celle ou de celui qui, à la date de fin d'affichage, 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. Si l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Collège transmet au comité de sélection prévu à la convention collective le dossier des candidates et candidats visés afin qu'il fasse un choix.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00 peut modifier ou remplacer les critères ancienneté, expérience et scolarité, aux priorités 3, 5 et 7 à 13.

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 d'enseignement 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 non permanent du collège qui a à son crédit au moins huit (8) années d'ancienneté, jusqu'au terme de la troisième (3^e) année qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement dans la discipline de la charge d'enseignement à combler, si elle ou il a fait parvenir un avis au collège conformément à la clause 5-1.11;
4. l'enseignante ou l'enseignant permanent d'une discipline où il y a une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité pour une charge d'enseignement dans une autre discipline, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12;
5. l'enseignante ou l'enseignant qui reçoit un salaire en fonction de l'alinéa A) de la clause 5-4.22, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;

ou

l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel d'une discipline où il y a une enseignante ou un enseignant qui reçoit un salaire en fonction de l'alinéa A) de la clause 5-4.22, pour une charge d'enseignement 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, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;
7. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du collège, jusqu'au terme de la troisième (3^e) année qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait un poste ou une charge à temps complet dans la discipline de la charge d'enseignement à combler, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;

ou

l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi au collège, jusqu'au terme de la troisième (3^e) année qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement dans la discipline de la charge d'enseignement, de soixante-douze (72) unités ou plus, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;

8. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi au collège, jusqu'au terme de la troisième (3^e) année qui suit immédiatement 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;

9. l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du collège qui a à son crédit moins de trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi au collège, jusqu'au terme de la troisième (3^e) année qui suit immédiatement l'échéance de son dernier contrat à titre d'enseignante ou d'enseignant 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;
10. l'enseignante ou l'enseignant qui reçoit un salaire en fonction de l'alinéa A) de la clause 5-4.22, pour une charge dans une autre discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;
11. l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel que le Collège désire assigner provisoirement à une tâche d'enseignement conformément aux dispositions relatives à l'assignation provisoire qui s'appliquent à cette autre catégorie de personnel. Le Collège transmet au comité de sélection prévu à la convention collective le nom de l'employée ou de l'employé visé;
12. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du collège, pour une charge d'enseignement dans une autre discipline, tant que son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;
13. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à l'emploi d'un autre collège de la même zone, pour l'année qui suit l'échéance de son dernier contrat, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12 et si le comité de sélection prévu à la convention collective en fait la recommandation.

Aux priorités 3 et 7 à 9 la période de trois (3) années est prolongée à cinq (5) années pour les cas prévus à la clause 5-4.21.

L'enseignante ou l'enseignant visé par le sous-alinéa 2, 4 ou 10 de l'alinéa b) de la présente clause n'est pas réputé avoir enseigné dans cette nouvelle discipline aux fins de l'application des priorités d'emploi.

c) Candidatures dont le Collège tient compte

Ensuite, sans limiter la portée des alinéas a) et b) de la présente clause, avant d'engager une autre enseignante ou un autre enseignant pour un poste ou une charge à l'enseignement régulier, le Collège tient compte des candidatures suivantes soumises par écrit, conformément à la clause 5-1.12 :

- l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours à l'emploi du collège qui n'a pas à son crédit trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi;
- l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du collège qui désire changer de discipline;

- l'enseignante ou l'enseignant d'un autre collège;
- l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa a) ou b) de la présente clause, après l'échéance de sa priorité.

5-4.18

Aux fins du présent article, lorsque le Collège comble une charge complète dans une discipline, il évite, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, de la scinder.

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 et conserve son crédit de jours de maladie non convertible en espèces. Son salaire est déterminé conformément à l'article 6-1.00.

5-4.20 Remplacement intrasectoriel

- A) Le remplacement intrasectoriel s'adresse à l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité qui exprime son choix pour le remplacement intrasectoriel. Ce choix vise un poste disponible à l'enseignement régulier (formation générale, formation professionnelle), dans la zone de son collège ou dans une autre zone.
- B) Le Bureau de placement fait parvenir, au plus tard le 10 août, la liste des postes disponibles à l'ordre d'enseignement secondaire aux enseignantes et enseignants mis en disponibilité, à chacun des collèges et des syndicats.
- C) L'enseignante ou l'enseignant toujours mis en disponibilité peut exprimer son choix pour un remplacement dans un poste disponible dans un établissement de l'ordre d'enseignement secondaire si ce poste correspond à la discipline de son contrat, à la discipline qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité ou à une autre discipline, si elle ou il répond aux exigences normalement requises.
- D) Le Bureau de placement transmet aux commissions scolaires les candidatures des enseignantes et enseignants pour les postes visés.
- E) 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.
- F) 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 collège à compter de la signature de son nouveau contrat à la commission scolaire.
- G) L'enseignante ou l'enseignant ainsi remplacé bénéficie d'un droit de retour dans le réseau des Collèges 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 Collèges occupe ce poste au début de la session suivante.

- H) 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 en vigueur.
- I) L'enseignante ou l'enseignant choisi sur un poste au-delà de la zone de cinquante (50) kilomètres bénéficie de frais de déménagement prévus à l'annexe V-6; ceux-ci sont assumés par le Collège.
- J) 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.
- K) 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) 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.
- M) Un cas litigieux est adressé aux parties nationales.

5-4.21 Recyclage vers un poste réservé

- A) Le programme de recyclage prévu à la présente clause est accessible à l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité de même qu'à l'enseignante ou l'enseignant permanent non mis en disponibilité à la condition que le recyclage ait pour effet d'annuler ou d'éviter une mise en disponibilité.
- 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 spécialité de sa discipline selon l'alinéa d) de la clause 5-4.11 ou 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.

Le recyclage d'une enseignante ou d'un enseignant non mis en disponibilité doit lui permettre d'acquérir la compétence requise pour enseigner dans une autre spécialité de sa discipline selon l'alinéa d) de la clause 5-4.11 ou pour enseigner dans une autre discipline que celle pour laquelle elle ou il a été engagé ou qu'elle ou il enseignait l'année où le recyclage a été accordé.

- C) Après avoir convenu avec l'enseignante ou l'enseignant visé d'un projet de recyclage, le Collège transmet, pour consultation, le projet de recyclage de l'enseignante ou de l'enseignant pour qui il prévoit réserver un poste, au comité de sélection de la discipline où un poste est réservé.

Chaque projet comprend les objectifs particuliers poursuivis tant pour l'ensemble du projet que pour chacune des étapes, en plus d'indiquer clairement la durée du projet.

Par la suite, le Collège avise l'enseignante ou l'enseignant visé de sa décision au plus tard le 15 juin. Toutefois, dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant visé par l'alinéa L) de la clause 5-4.07, le poste réservé est différé au plus tard à la fin du recyclage si une démission liée à une prise de retraite, avec date effective au plus tard à la fin du recyclage, est signifiée au Collège au moment de sa demande de recyclage.

L'octroi du recyclage est conditionnel à ce qu'un poste soit réservé pour l'enseignante ou l'enseignant visé.

- D) Lorsque le Collège réserve un poste après avoir satisfait aux conditions de la présente clause, ce poste n'est pas disponible pendant la durée du recyclage et est soustrait des mécanismes de remplacement prévus au présent article. Le poste ainsi réservé est considéré comme une charge annuelle de remplacement ou, dans le cas d'un recyclage d'une (1) session, comme une pleine charge session, sauf dans le cas du poste réservé différé.

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

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

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

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.

- F) Lorsque le recyclage est réussi, la nouvelle discipline ou la nouvelle spécialité dans la même discipline 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 si le poste existe toujours.

Si le poste n'existe plus, l'enseignante ou l'enseignant qui a réussi son recyclage retourne dans la situation qui était la sienne avant le début du recyclage et la nouvelle discipline s'ajoute à son contrat.

Lorsque le recyclage n'est pas réussi ou est interrompu pour d'autres raisons que celles prévues à l'alinéa E) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un recyclage retourne dans la situation qui était la sienne avant le début du recyclage. Elle ou il

est considéré comme n'ayant pas suivi de recyclage, le poste réservé ne lui est pas octroyé et elle ou il n'a pas à rembourser le salaire reçu.

Si l'enseignante ou l'enseignant ne peut reprendre son recyclage après la période maximale de deux (2) ans prévue à l'alinéa E) de la présente clause, le recyclage prend fin et l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un recyclage retourne dans la situation qui était la sienne avant le début du recyclage. Elle ou il est considéré comme n'ayant pas suivi de recyclage, le poste réservé ne lui est pas octroyé et elle ou il n'a pas à rembourser le salaire reçu.

Si le poste n'est pas octroyé tel que prévu, il cesse d'être réservé et l'enseignante ou l'enseignant remplaçant sur ce poste est considéré comme ayant occupé un poste ou une pleine charge session, selon le cas, pendant toute la durée du recyclage mais sans permettre rétroactivement l'acquisition de la permanence.

- G) 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.

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité qui bénéficie d'un recyclage est soustrait des mécanismes de remplacement pour la durée du recyclage.

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité qui remplace, dans sa discipline et dans son collège, une enseignante ou un enseignant non mis en disponibilité qui bénéficie d'un recyclage est soustrait des mécanismes de remplacement pour la durée du recyclage.

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.

- H) 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.
- I) Le Collège, après consultation du Syndicat conformément à l'article 4-3.00, établit les critères de sélection servant à l'acceptation des projets de recyclage. Copie de ces critères est transmise au Syndicat.

5-4.22 Sécurité du revenu

- A) L'enseignante ou l'enseignant régulier, qui assume une charge d'enseignement d'au moins zéro virgule cinq (0,5) ETC à l'enseignement régulier depuis au moins cinq (5) années consécutives et qui n'obtient pas, l'année suivante, une charge d'enseignement au moins égale à zéro virgule cinq (0,5) ETC, reçoit cinquante pour cent (50 %) de son salaire annuel, déterminé par sa scolarité et son expérience, à titre de protection salariale, pendant les trois (3) années d'engagement suivant la dernière année au cours de laquelle elle ou il a assumé une charge d'enseignement au moins égale à zéro virgule cinq (0,5) ETC à l'enseignement régulier.

- B) L'enseignante ou l'enseignant peut, pour une année donnée, se soustraire de cette protection salariale; en conséquence, elle ou il ne reste couvert que pour les autres années de sa protection salariale. Pendant cette année, les autres conditions de travail prévues à la convention collective continuent à lui être appliquées comme si elle ou il n'avait jamais été visé par cette protection salariale.
- C) Si l'enseignante ou l'enseignant ne se soustrait pas de cette protection salariale, elle ou il accepte les conditions suivantes :
1. elle ou il accepte la charge d'enseignement que le Collège lui attribue, y compris, si cela est encore nécessaire, une charge d'enseignement constituée de cours d'été qui se terminent avant le 24 juin. S'il y a empiètement sur sa période de vacances, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré selon la clause 6-1.06;
 2. elle ou il accepte, jusqu'à concurrence de sa protection salariale, toute fonction liée à la tâche d'enseignement sans que le consentement prévu à l'alinéa b) de la clause 8-3.01 soit requis.

Toute charge d'enseignement dans un autre Collège, supérieure à zéro virgule cinq (0,5) ETC, réduit la protection salariale de la portion excédant zéro virgule cinq (0,5) ETC.

- D) L'enseignante ou l'enseignant perd tout droit à sa protection salariale si elle ou il ne respecte pas l'une ou l'autre des conditions prévues précédemment.

Cependant, les autres conditions de travail prévues à la convention collective continuent à lui être appliquées comme si elle ou il n'avait jamais été visé par cette protection salariale.

- E) Cette protection salariale est reconduite pour une période de trois (3) années consécutives si, pendant une (1) des trois (3) années de la période de protection salariale, l'enseignante ou l'enseignant occupe dans son collège une charge d'enseignement dans sa discipline à l'enseignement régulier au moins égale à zéro virgule cinq (0,5) ETC.
- F) Pour redevenir admissible à cette protection salariale une fois les trois (3) années écoulées ou si elle ou il n'accepte pas les conditions mentionnées à l'alinéa C) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant aura à nouveau à assumer une charge d'enseignement de zéro virgule cinq (0,5) ETC ou plus à l'enseignement régulier pendant cinq (5) années consécutives.
- G) L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant de la protection salariale est considéré comme une enseignante ou un enseignant à temps partiel détenteur d'un contrat dont l'ETC est égal à zéro virgule cinq (0,5), sous réserve du dernier paragraphe de l'alinéa C) de la présente clause.

Si la charge confiée à l'enseignante ou l'enseignant conduit à un ETC supérieur ou égal à zéro virgule cinq (0,5), l'enseignante ou l'enseignant signe un contrat et le paragraphe précédent ne s'applique pas.

Article 5-5.00 - Régimes d'assurance-vie, assurance-maladie et assurance-traitement

Section I - Dispositions générales

5-5.01

Est admissible aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement, à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à la prise de sa retraite si elle ou il assume la totalité des primes afférentes :

- 1) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet;
- 2) l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel;
- 3) aux fins de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non remplacé; elle ou il est alors considéré à temps complet;
- 4) l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé sans salaire;
- 5) l'enseignante ou l'enseignant participant au programme de retraite progressive.

Toutefois, la participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

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

5-5.02

Aux fins d'application du présent article, l'expression « personne à charge » signifie la conjointe ou le conjoint défini à la clause 1-2.07 ou une ou un enfant à charge d'une enseignante ou d'un enseignant défini à la clause 1-2.09.

5-5.03

L'invalidité est 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^e) 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 d'un autre emploi analogue comportant une rémunération de même ordre qui pourrait lui être offert par le Collège.

L'invalidité couvre également une incapacité résultant d'un don d'organe ou de moelle osseuse ainsi que d'une hospitalisation pour intervention chirurgicale ou d'une intervention médicale au cabinet de la ou du médecin, liée au planning familial.

Une enseignante ou un enseignant qui reçoit des prestations d'assurance-traitement peut, après avoir produit un certificat médical à cet effet de sa ou de son médecin traitant et après entente avec le Collège, assumer en guise de réadaptation une charge partielle d'enseignement pour une période donnée.

Cette période de réadaptation n'a pas pour effet de 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.

5-5.04

Une période d'invalidité est une période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de huit (8) jours¹ 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, de sa représentante ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-5.05

À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe ou de moelle osseuse, une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure volontairement causée par l'enseignante elle-même ou 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 de la convention collective.

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

5-5.06

Le régime d'assurance-maladie demeure en vigueur après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective si le comité des assurances prévu au présent article le maintient ou ne peut compléter les modifications relatives à l'entrée en vigueur du nouveau régime.

Les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévus au présent article entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, sous réserve de dispositions à l'effet contraire.

¹ Lire «trente-deux (32) jours» au lieu de « huit (8) jours» si la période continue d'invalidité qui précède le retour au travail est supérieure à trois (3) mois.

Section II - Comité des assurances

5-5.07

La partie syndicale nationale constitue un comité des assurances responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie. Elle dispose d'une libération annuelle de cinq (5) jours ouvrables.

5-5.08

Le régime de base d'assurance-maladie est entièrement à la charge des participantes et participants. Si la partie syndicale nationale maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires, le coût de ce ou de ces régimes est entièrement à la charge des participantes et participants.

5-5.09

Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises.

5-5.10

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.

5-5.11

Le comité des assurances détermine les dispositions du régime de base d'assurance-maladie, prépare, s'il y a lieu, un cahier des charges et obtient un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participantes et participants au régime.

5-5.12

Le contrat est émis au nom de la partie syndicale nationale.

Le contrat comporte entre autres les stipulations suivantes :

- 1) la prime pour une période est établie selon le tarif applicable à la participante ou au participant au premier (1^{er}) jour de la période;
- 2) aucune prime n'est payable pour une période si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas une participante ou un participant au premier (1^{er}) jour de la période; 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.

5-5.13

La Fédération des cégeps et le Ministère veille à l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie; ces travaux sont effectués selon les directives du comité des assurances. La Fédération des cégeps et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus selon les modalités prévues au présent article.

5-5.14

Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité des assurances. Les honoraires, traitements, frais ou débours encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds. Toutefois, les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux de fonctionnement du collège.

Section III - Régime uniforme d'assurance-vie

5-5.15

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet de même que l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont l'ETC est égal ou supérieur à soixante-dix pour cent (70 %) bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès d'un montant de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est de trois mille deux cents dollars (3 200 \$) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont l'ETC est inférieur à soixante-dix pour cent (70 %).

5-5.16

L'enseignante ou l'enseignant qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, bénéficie, dans le cadre d'un régime collectif auquel le Collège contribue, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu à la convention collective demeure assuré selon les dispositions du régime collectif en cause pour l'excédent de ce montant sur celui prévu à la convention collective.

Section IV - Régime de base d'assurance-maladie

5-5.17

Le régime couvre au moins, selon les modalités arrêtées par le comité des assurances :

- les médicaments prescrits sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste et vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou par une ou un médecin dûment autorisé;
- 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.

5-5.18

Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables conformément à un autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

5-5.19

La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais 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 conformément à un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

Une enseignante ou un enseignant âgé de soixante-cinq (65) ans ou plus qui maintient sa participation au régime d'assurance-médicaments de la Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ) demeure couvert par le régime d'assurance-maladie obligatoire pour les bénéficiaires non couverts par le régime de la RAMQ, selon les modalités prévues au paragraphe précédent.

5-5.20

Une enseignante ou un enseignant qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition suivante :

- elle ou il établit à la satisfaction de l'assureur qu'il lui est devenu impossible de continuer à être assuré à titre de personne à charge conformément au présent régime d'assurance-maladie ou d'un autre régime accordant une protection similaire.

Lorsqu'elle ou il présente sa demande à l'assureur dans les trente (30) jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance ayant permis l'obtention d'une exemption, l'assurance prend effet à la date de la fin de sa protection. Si la demande est présentée après trente (30) jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance, l'assurance prend effet le premier (1^{er}) jour de la période de travail qui correspond à une paie qui suit la date à laquelle la demande parvient à l'assureur.

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

5-5.21

Le comité des assurances peut convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime pour les retraitées et retraités, sans contribution du Collège.

La cotisation additionnelle payable par les enseignantes et enseignants résultant de l'extension du régime aux retraitées et retraités est clairement identifiée.

Section V - Assurance-traitement

5-5.22

Une enseignante ou un enseignant a droit pour une période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :

- 1) 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;
- 2) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa 1), 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;

- 3) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines et 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 ($66\frac{2}{3}\%$) de son traitement à moins qu'elle ou il n'utilise les dispositions de la clause 5-5.37;
- 4) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines : à l'utilisation, au choix de l'enseignante ou de l'enseignant, des jours accumulés de congés de maladie à raison d'un (1) jour par jour.

5-5.23

Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 5-5.22, 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 ou la protection salariale prévue à la clause 5-4.22. Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 5-5.22, est celui qu'elle ou il recevrait conformément à la clause 5-4.07.

5-5.24

Tant que les prestations demeurent payables et pendant le délai de carence, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant invalide continue de participer à son régime de retraite et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle ou il verse les cotisations requises par son régime de retraite, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa 1) de la clause 5-5.22, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations sont partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût qui en résulte est partagé comme celui des autres prestations.

Le Collège ne peut résilier le contrat d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier des prestations d'assurance-traitement selon les alinéas 1), 2) ou 3) de la clause 5-5.22, ou selon la clause 5-5.26 et, ensuite, selon l'alinéa 4) de la clause 5-5.22. Toutefois, le fait pour une enseignante ou un enseignant de ne pas se prévaloir de l'alinéa 4) de la clause 5-5.22 ne peut empêcher le Collège de résilier le contrat d'engagement de cette enseignante ou de cet enseignant.

5-5.25

- 1) Les prestations versées conformément à la clause 5-5.22 sont réduites des prestations d'invalidité payées conformément à une loi fédérale, autre que la *Loi sur l'assurance-emploi*, (L.C. 1996, c.23), ou provinciale sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation. Le Collège déduit un dixième (1/10) de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé conformément à l'alinéa 1) de la clause 5-5.22 lorsque

l'enseignante ou l'enseignant reçoit des prestations de la Société de l'assurance-automobile du Québec.

À compter de la soixante et unième (61^e) journée d'une invalidité et à la demande écrite du Collège accompagnée des formulaires appropriés, l'enseignante ou l'enseignant présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi fédérale ou provinciale en fait la demande et se soumet aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-5.24 ne s'effectue qu'à compter du moment où l'enseignante ou l'enseignant est reconnu admissible et commence effectivement à toucher la prestation prévue par la loi. Lorsque la prestation prévue par une loi est accordée rétroactivement à la première (1^{re}) journée d'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant rembourse au Collège, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-5.24 qu'elle ou il aurait touchée en trop.

L'enseignante ou l'enseignant bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée conformément à une loi fédérale ou provinciale en avise sans délai le Collège.

- 2) Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées conformément au 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 5-5.22 l'équivalent des déductions requises par la loi (impôts, RRQ, assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue les déductions, les contributions et les cotisations requises par la loi ou par la convention collective.

5-5.26

Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1) 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, le salaire de base étant calculé selon les modalités de la clause 5-5.23. 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;
- 2) malgré le paragraphe précédent, si la décision de la CSST est rendue avant la fin des périodes prévues aux alinéas 2) ou 3) de la clause 5-5.22, 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 des alinéas 2) ou 3), le cas échéant, de la clause 5-5.22;
- 3) tant et aussi longtemps qu'une enseignante ou un enseignant a droit à des prestations conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

(L.R.Q., c. A-3.001) 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, 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;
- 4) pendant la période où les prestations sont versées conformément à l'alinéa 2) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial d'une prestation d'invalidité de base payable conformément au Régime des rentes du Québec, à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), au Régime d'assurance-automobile du Québec et au Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;
- 5) la banque de jours 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 1) et 3) de la présente clause, le salaire net est le traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, 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.

5-5.27

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

5-5.28

Le montant de la prestation se calcule selon les pourcentages prévus, à raison d'un deux cent soixantième ($1/260^e$) du traitement pour chaque jour ouvrable de la semaine normale de travail.

5-5.29

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 cette grève ou de ce lock-out.

5-5.30

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-traitement, est effectué directement par le Collège sur présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives exigibles conformément à la clause 5-5.31.

Toutefois, aucune prestation n'est payable par le Collège tant que l'enseignante ou l'enseignant ne lui fournit pas 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 une prestation lorsque l'enseignante ou l'enseignant néglige d'entamer les démarches nécessaires en vue de l'obtention de prestations payables conformément à une loi par un organisme gouvernemental.

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

5-5.31

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 et le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) 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 et le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) 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^e) dont la décision est sans appel et le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

Le Collège traite confidentiellement les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux.

5-5.32

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 une procédure de règlement d'un grief et d'arbitrage.

5-5.33

- 1) Le cas échéant, le 1^{er} septembre de chaque année, le Collège crédite à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet à son emploi et couvert par le présent article, sept (7) jours de congés de maladie. Ces jours de congés de maladie sont non cumulatifs et non convertibles en espèces.
- 2) Cependant, dans le cas de la première (1^{re}) année d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant, sauf dans le cas de celle ou de celui remplacé selon les modalités de la sécurité

d'emploi, le Collège ajoute un crédit de six (6) jours de congés de maladie non convertibles en espèces.

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

5-5.34

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 l'alinéa 1) de la clause 5-5.33 pour l'année visée est réduit au prorata du nombre de mois complets pour lesquels elle ou il a fourni la disponibilité prévue par son contrat.

De même, si une enseignante ou un enseignant quitte son emploi au cours d'une année d'enseignement ou si elle ou il ne fournit pas la disponibilité prévue par son contrat pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon l'alinéa 1) de la clause 5-5.33 est réduit au prorata du nombre de mois complets pour lesquels elle ou il a fourni la disponibilité prévue par son contrat.

Aux fins d'application de la présente clause, le congé de maternité prévu à la clause 5-6.08 et les congés prévus aux clauses 5-6.12 et 5-6.30 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année visée.

5-5.35

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 8-4.08.

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.

5-5.36

L'invalidité en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeure couverte 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 à la prestation prévue à la convention collective 2000-2003 ou à la prestation prévue à l'alinéa 2) de la clause 5-5.22 déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles l'enseignante ou l'enseignant peut avoir droit selon la clause 5-5.22. 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.

5-5.37

Les stipulations de la convention collective 2000-2003 concernant la conversion en espèces de la banque de crédit de l'enseignante ou de l'enseignant sont maintenues et le remboursement s'effectue comme suit :

- 1) en un seul versement lors de sa retraite, de son décès, de sa démission ou de son congédiement;
- 2) au moment de la mise à la retraite, sous forme 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 augmenter à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) la prestation de soixante-six et deux tiers pour cent ($66\frac{2}{3}\%$) du traitement durant la deuxième (2^e) année d'invalidité. 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 prévoient cette utilisation, notamment en cas de congé parental prévu à l'article 5-6.00.

5-5.38

Les jours de congés de maladie au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant à la date d'entrée en vigueur de la présente 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 congés de maladie se fait dans l'ordre suivant :

- 1) les jours crédités conformément à l'alinéa 1) de la clause 5-5.33;
- 2) après épuisement des jours mentionnés en 1), les autres jours convertibles en espèces au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant sauf pour les jours transportés conformément au protocole SPEQ;
- 3) après épuisement des jours mentionnés en 1) et en 2), les jours non convertibles en espèces au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant;
- 4) enfin, les jours transportés conformément au protocole SPEQ.

Section VI - Dispositions particulières

5-5.39

Un congé prévu au présent article, d'une durée de trois (3) mois ou moins, ne peut modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

Pendant un congé prévu au présent article, d'une durée de plus de trois (3) mois, l'enseignante ou l'enseignant conserve à son crédit, aux fins d'obtention de la permanence, le temps d'enseignement accompli avant le début du congé. Dès son retour, le temps d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant s'accumule à nouveau.

Article 5-6.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

5-6.01

Les indemnités du congé de maternité ou du congé pour adoption du présent article 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 Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et par le Régime d'assurance-emploi (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 5-6.08 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-6.30.

Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer après le premier (1^{er}) 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

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 par Ressources humaines et développement social (RHDS) conformément à 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 1/4) le maximum assurable.

5-6.04

Le traitement hebdomadaire de base, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus conformément au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi (RAE).

5-6.05

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

5-6.06

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet d'accorder 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.

5-6.07

Aux fins d'application du présent article exclusivement, les expressions « enseignante à temps partiel » et « enseignant à temps partiel » comprennent également l'enseignante et l'enseignant chargés de cours pour la durée de leur contrat.

Section II - Congé de maternité

5-6.08

L'enseignante enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 5-6.13, doivent être consécutives.

L'enseignante enceinte admissible au Régime d'assurance-emploi (RAE) a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-6.13, 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 5-6.13, doivent être consécutives.

L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement, total, à mi-temps ou partiel, prévu au présent article, a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-6.15, 5-6.16 et 5-6.18, selon le cas.

L'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe décède pendant son congé de maternité se voit transférer la partie non utilisée du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

5-6.09

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^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5-6.10 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 conformément à la *Loi sur l'assurance parentale* et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées conformément au 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.

5-6.11

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 de la grossesse et de 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.

5-6.12 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 son enfant ou si l'état de santé de l'enseignante 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 considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, l'enseignante est visée par la clause 5-6.58 pour les six (6) premières semaines et par la clause 5-6.59 par la suite.

5-6.13 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.

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 79.8¹ 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'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.59.

5-6.14

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné conformément à la clause 5-6.13, le Collège verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu de cette suspension ou d'un tel fractionnement et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir en vertu des clauses 5-6.15, 5-6.16 et 5-6.18.

Cas admissible au régime d'assurance parentale (RQAP)

5-6.15

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service² 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 %)³ 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, 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*.

¹ Absences et congés pour raisons familiales ou parentales.

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

³ 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.

Cas admissible à l'assurance-emploi (RAE)

5-6.16

L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et 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 RAE, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) ² 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 du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) 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 des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et 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 de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse 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 de 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^{er}) paragraphe de l'alinéa 2) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié des prestations d'assurance-emploi.

5-6.17

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.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, le Collège verse cette indemnité à titre de 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

¹ L'enseignante accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² 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 de cotisations aux régimes de retraite et au Régime d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

seulement de ce traitement est habituelle, l'indemnité versée à titre de 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, indemnités et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par le Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissible au RQAP ou au RAE

5-6.18

L'enseignante non admissible au bénéfice des prestations du RQAP ou du RAE est également exclue de l'avantage de toute indemnité prévue aux clauses 5-6.15 et 5-6.16.

Toutefois, l'enseignante à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a 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.

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.

5-6.19

Dans un cas prévu aux clauses 5-6.15, 5-6.16 et 5-6.18 :

- 1) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée;
- 2) pour l'enseignante admissible au RQAP, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis au Collège par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale au moyen d'un relevé officiel.

Pour l'enseignante admissible au RAE, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant

toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par RHDS au Collège au moyen d'un relevé officiel;

- 3) 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 - 12), de l'Office franco-québécois de 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 conformément aux clauses 5-6.15, 5-6.16 et 5-6.18 est réputée avoir été remplie, le cas échéant, lorsque l'enseignante a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent alinéa;

- 4) 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, la période pendant laquelle l'enseignante en congé spécial prévu à la clause 5-6.22 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 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 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;

- 5) 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 5-6.15, 5-6.16 et 5-6.18, selon le cas, et l'indemnité est rétablie pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir conformément aux clauses 5-6.15, 5-6.16 et 5-6.18;
- 6) lorsque 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^e) contrat de l'enseignante. Dans ce cas, les semaines comprises entre les deux (2) contrats sont déduites du nombre de

semaines auxquelles l'enseignante a droit conformément aux clauses 5-6.15, 5-6.16 et 5-6.18 selon le cas. L'indemnité de congé de maternité est versée pour le nombre de semaines qui reste à couvrir conformément aux clauses 5-6.15, 5-6.16 et 5-6.18, selon le cas.

5-6.20

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-6.08. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande du Collège, un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

5-6.21

Le Collège fait parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration de son 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 5-6.49.

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 comme n'étant plus à l'emploi du Collège.

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

Affectation provisoire et congé spécial

5-6.22

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

- 1) 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;
- 2) ses conditions de travail comportent un danger pour l'enfant qu'elle allaite;
- 3) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

L'enseignante présente dans les meilleurs délais 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 en retrait préventif affectée à une autre charge conserve les droits et les privilèges rattachés à sa charge.

Si elle n'est pas affectée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute aussitôt. À moins qu'elle ne soit par la suite affectée provisoirement, ce qui met alors fin au congé spécial, ce congé se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement et,

pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période de l'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^{er}) janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) 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 travail qui correspond au paiement du salaire, 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, le remboursement n'est exigible qu'une fois rendue la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles.

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

5-6.23

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

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

5-6.24

Durant un congé spécial octroyé conformément à la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.58, si elle y a normalement droit, et à la clause 5-6.57. L'enseignante visée à la clause 5-6.23 peut également se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement. Dans le cas de l'alinéa 3) de la clause 5-6.23, l'enseignante épuise d'abord les quatre (4) jours prévus à cet alinéa.

Section IV - Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-6.25 Congé de paternité avec traitement

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^e) semaine précédant 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^e) 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.

5-6.26 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 5-6.28, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante deuxième (52^e) 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.

5-6.27 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 5-6.59.

5-6.28 Suspension et fractionnement du congé de paternité sans traitement

A) Suspension du congé sans traitement

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 sans traitement

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'enseignant, le congé de paternité prévu à la clause 5-6.26 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 79.8¹ 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 ni indemnité, ni prestation; il bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.59.

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

5-6.29 Congé d'adoption

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.

5-6.30

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement une ou un enfant, autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve de 5-6.32, 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 débuter 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.

¹ Absences et congés pour raisons familiales ou parentales.

5-6.31 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 5-6.59.

5-6.32 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 5-6.30 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'enseignante ou l'enseignant 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 79.8¹ 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; elle ou il bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.59.

5-6.33

Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-6.32, 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 5-6.30.

5-6.34 Cas admissible au régime québécois d'assurance parentale ou au régime d'assurance-emploi

Pendant les dix (10) semaines du congé pour adoption prévu à la clause 5-6.30, l'enseignante ou l'enseignant reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de

¹ Absences et congés pour raisons familiales ou parentales.

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, 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.

5-6.35

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.

5-6.36

Dans les cas prévus à la clause 5-6.34 :

1. aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré;
2. pour l'enseignante ou l'enseignant admissible au RQAP, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1^{er}) versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle ou qu'il reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis au Collège par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale au moyen d'un relevé officiel.

Pour l'enseignante ou l'enseignant admissible au RAE, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle ou qu'il reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par RHDS au Collège au moyen d'un relevé officiel;

3. 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 d'adoption 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 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;

4. 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 5-6.30. L'indemnité est rétablie pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir pour le congé d'adoption;
5. 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^e) 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 l'enseignant a droit conformément à la clause 5-6.30. L'indemnité de congé d'adoption est versée pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir pour le congé d'adoption.

5-6.37 Cas non admissible 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 5-6.30 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

5-6.38 Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

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 sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Collège, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 5-6.30 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement prévu à la clause 5-6.59.

5-6.39

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 5-6.34 ou 5-6.37, 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 5-6.38 et elle ou il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de travail qui correspond au paiement du salaire, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

5-6.40 Congé sans traitement

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 5-6.25 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 sa conjointe ou son conjoint 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'enseignante ou de l'enseignant 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.

5-6.41

Sous réserve de la clause 5-5.19 et selon les dispositions de la clause 5-5.01, au cours du congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes. Elle ou il peut continuer à participer aux

autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

5-6.42

À l'expiration de la prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévue à la clause 5-6.40, sous réserve des modalités de la sécurité d'emploi prévues à l'article 5-4.00, l'enseignante ou l'enseignant reprend sa charge à temps complet ou à temps partiel, sauf si elle ou il se prévaut de la clause 5-6.43, 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.

5-6.43 Prolongations additionnelles

- 1) À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.08, 5-6.30, 5-6.40 et 5-6.48, 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^{er} novembre, le 1^{er} mars ou le 1^{er} juin, selon le cas. Elle ou il accumule son ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi comme si elle ou il était à temps complet et maintient sa permanence.
- 2) À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.08 et 5-6.30, 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.
- 3) 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, 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 des modalités de la sécurité d'emploi s'accumule au prorata de sa charge et elle ou il conserve sa permanence.
- 4) Sous réserve des alinéas 1) et 2) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant est considéré à temps partiel aux fins du salaire, de l'évaluation de l'expérience et de la participation aux avantages sociaux.

5-6.44

L'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut des dispositions de l'alinéa 1) ou de l'alinéa 3) de la clause 5-6.43 est réputé à temps complet aux fins des modalités de la sécurité d'emploi durant l'année ou les années de son engagement à demi-temps ou à temps partiel.

5-6.45

Si l'enseignante ou l'enseignant s'est prévalu de la clause 5-6.43, 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.

Congé pour responsabilités parentales

5-6.46

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 permettre sa présence 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 selon les mêmes modalités qu'avant la prise du congé.

5-6.47

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 sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. Ce congé peut être fractionné en demi-journée.

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

5-6.48

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

Les dispositions de la clause 5-6.08 et de la présente clause ne peuvent s'appliquer concurremment.

5-6.49

Un congé visé aux clauses 5-6.26 et 5-6.30, au premier (1^{er}) paragraphe de la clause 5-6.38 et au premier (1^{er}) paragraphe de la clause 5-6.40, 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.

5-6.50

Le Collège fait parvenir à l'enseignante ou à l'enseignant, au cours de la quatrième (4^e) 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 5-6.49.

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.

5-6.51

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 trente (30) jours avant son retour, qui coïncide avec le début d'une session, sauf entente contraire entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège.

5-6.52

Pour bénéficier, durant un congé prévu au présent article, des avantages d'un régime où il y a contribution de sa part, l'enseignante ou l'enseignant verse sa quote-part à ce régime. Cependant, elle ou il maintient sa contribution au régime de base d'assurance-maladie sous réserve de la clause 5-5.19 et selon les dispositions de la clause 5-5.01.

5-6.53

L'enseignante qui a bénéficié d'un congé de maternité, de même que l'enseignante ou l'enseignant qui a bénéficié d'un congé de paternité ou d'adoption, a droit à des vacances rémunérées au prorata du temps qu'elle ou qu'il a travaillé, soit un cinquième (1/5) 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 5-6.08, la période prévue à la clause 5-6.48, et la période de cinq (5) jours prévue à la clause 5-6.25, de même que la période de dix (10) semaines du congé pour adoption prévu à la clause 5-6.30, sont considérées du temps travaillé et payé.

5-6.54

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

5-6.55

Sauf pour les congés prévus aux clauses 5-6.08 et 5-6.30, l'enseignante ou l'enseignant indique dans sa demande la date prévue de son retour.

5-6.56

Le calcul du temps des congés prévus aux clauses 5-6.08, 5-6.30, 5-6.40 et 5-6.48 se fait à compter du début du congé de maternité ou du congé d'adoption.

5-6.57

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

5-6.58

Durant le congé de maternité prévu à la clause 5-6.08 et les six (6) premières semaines de la prolongation prévue à la clause 5-6.12, durant le congé de paternité prévu à la clause 5-6.25 et durant le congé pour adoption prévu aux clauses 5-6.29 et 5-6.30, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, si elle ou il y a normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- régime de base d'assurance-maladie;
- autres régimes d'assurance-maladie;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de l'acquisition de la permanence;
- droit de soumettre 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 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 ou il 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 5-6.12, 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 ses 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 5-6.26, 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.

5-6.59

En ce qui a trait au calcul de l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et de l'expérience, la période de congé prévue aux clauses 5-6.08, 5-6.30, 5-6.40 et 5-6.48 est comptée comme si l'enseignante ou l'enseignant était à temps complet. Cependant, dans le cas du congé de paternité sans traitement prévu à la clause 5-6.26, l'enseignant accumule son ancienneté et conserve son expérience pendant la durée de son congé, sauf si la durée totale de l'absence sans traitement de l'enseignant est inférieure ou égale à 52 semaines, auquel cas celui-ci accumule son expérience.

5-6.60

L'enseignante qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales conformément à la convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu aux clauses 5-6.15, 5-6.16 et 5-6.18.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'enseignante en prestations versées en vertu du RQAP, en prestations d'assurance-emploi, indemnité et primes, ne peut excéder 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 5-6.30 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

5-6.61

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.

5-6.62

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 démontre qu'il a mis fin à son emploi pour une autre raison que l'utilisation du congé de maternité ou du congé sans traitement.

Article 5-7.00 - Congé pour activités professionnelles

5-7.01

L'enseignante ou l'enseignant en congé pour activités professionnelles est considéré à l'emploi du Collège avec les droits et les avantages prévus aux présentes stipulations sauf pour le salaire dans le cas d'un congé pour activités professionnelles sans salaire.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

5-7.02

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 et aux congrès d'une association à but culturel ou d'une corporation professionnelle ou d'une société scientifique;
- b) pour donner des cours, prononcer des conférences sur des sujets éducatifs ou pour participer à des travaux d'ordre éducatif.

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé conformément à la présente clause ne subit pas de réduction de salaire.

5-7.03

L'enseignante ou l'enseignant obtient un congé du Collège moyennant un avis 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 d'une commission ministérielle, d'un comité régional de planification, d'un comité ou d'une commission 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 conformément à 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.

5-7.04

L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite du Collège, un congé sans salaire d'une durée minimale d'un (1) an et 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.

5-7.05

L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, moyennant un avis 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 conformément à un programme d'aide aux pays étrangers, à un programme d'échanges ou à un programme d'enseignement extra-territorial.

5-7.06

L'autorisation du Collège à l'enseignante ou l'enseignant visé par les clauses 5-7.04 et 5-7.05 prévoit la date de retour de l'enseignante ou de l'enseignant. Cette date coïncide 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 au moment de son départ, sous réserve de l'article 5-4.00.

Article 5-8.00 - Charge publique

Les dispositions du présent article, à l'exception de la clause 5-8.05, peuvent faire l'objet d'un arrangement local entre les parties. (L. R. Q., c. R - 8.2, a. 70)

5-8.01

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

5-8.02

L'enseignante ou l'enseignant qui pose sa candidature à l'occasion d'une élection conserve le droit de retour immédiat à son poste en cas de défaite. Elle ou il l'exerce dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent sa défaite.

5-8.03

L'enseignante ou l'enseignant élu lors d'une élection prévue à la clause 5-8.01, de même 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 ou 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 informé le Collège dans un délai raisonnable, a le droit de s'absenter de son travail sans salaire, occasionnellement et selon les exigences de sa fonction.

Si toutefois ces absences portent un préjudice grave à sa charge, 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 Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective et si les circonstances le rendent nécessaire, exiger que l'enseignante ou l'enseignant prenne un congé sans salaire. L'enseignante ou l'enseignant continue de participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes. Elle ou il peut continuer de participer au régime de retraite et aux autres régimes d'assurance pourvu qu'elle ou il en assume entièrement le coût et à la condition que les régimes ou la ou les contrats cadres le permettent.

5-8.04

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 désir 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 demeure en congé pour charge publique.

5-8.05

À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, un congé pour charge publique d'une durée d'une (1) session ou moins ne modifie pas les droits et les avantages que procure une année d'enseignement.

Article 5-9.00 - Jours fériés

5-9.01

Durant la session, l'enseignante ou l'enseignant a droit, à titre de jours fériés, aux congés prévus pour les étudiantes et étudiants au calendrier scolaire.

5-9.02

Aux fins exclusives de la clause 5-9.01, 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 5-10.00 - Congés spéciaux

5-10.01

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 à un congé sans perte de salaire aux fins et pour les périodes de temps suivantes :

- a) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
- b) le décès de ses mère, père, belle-mère, beau-père, sœur, frère : trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- c) le décès de ses belle-sœur, beau-frère, bru, gendre, grand-mère, grand-père : le jour des funérailles; si la défunte ou le défunt résidait au domicile de l'enseignante ou de l'enseignant : trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- d) le mariage de ses mère, père, fille, fils, sœur, frère, demi-sœur, demi-frère : le jour du mariage;
- e) le mariage de l'enseignante ou de l'enseignant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage;
- f) le jour du déménagement, une seule fois par année;
- g) une quarantaine décrétée par l'autorité médicale compétente : le nombre de jours fixé par cette autorité médicale;
- h) pour un autre cas de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une enseignante ou un enseignant à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec l'enseignante ou l'enseignant.

5-10.02

Dans les cas visés aux alinéas a), b), c) et d) de la clause 5-10.01, si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de l'enseignante ou de l'enseignant, elle ou il a droit à un (1) jour ouvrable additionnel et, si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de la résidence de l'enseignante ou de l'enseignant, elle ou il a droit à un (1) autre jour ouvrable additionnel.

5-10.03

L'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande par écrit au Collège ou qui, en cas d'urgence et 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.

5-10.04

L'enseignante ou l'enseignant appelé à agir à titre de jurée ou de juré, de même qu'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.

5-10.05

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 à l'enseignant le solde de sa réserve.

5-10.06

Les congés et les absences prévus au présent article ne modifient pas les droits et les avantages que procure une année d'enseignement.

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 accumulé trois (3) années d'ancienneté ou qui a occupé pendant deux (2) 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 et 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.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant en assignation provisoire à des fonctions de cadre demeure couvert par les conditions relatives au régime d'assurances collectives applicables au personnel enseignant.

5-11.05

Une enseignante ou un enseignant peut être assigné provisoirement à temps complet ou à temps partiel et dans plus d'une catégorie de personnel à la fois.

5-11.06

Au terme de son assignation provisoire, l'enseignante ou l'enseignant réintègre sa catégorie de personnel avec ses droits et privilèges, comme si elle ou il ne l'avait jamais quittée, sous réserve des dispositions de la convention collective.

5-11.07

L'assignation provisoire est d'une durée maximale d'un (1) an et est renouvelable.

Article 5-12.00 - Échange inter-collèges

5-12.01

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 prévues ci-après :

a) il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant permanent

ou

d'une enseignante ou d'un enseignant non permanent qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté assurée, au plus tard le 30 juin, d'occuper une charge d'enseignement à temps complet pendant toute la durée de l'échange;

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 Collège avant le 1^{er} 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^{er} mai, après avoir soumis la question au Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective. Dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent, l'accord du Collège est différé au plus tard le 30 juin.

5-12.02

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 Collège 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 prenant effet après l'échange inter-collèges.

5-12.03

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.

5-12.04

Après avoir soumis la question au Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective, un Collège peut mettre fin à cet échange à la fin d'une session par un avis d'un (1) mois à cet effet.

5-12.05

À l'exception du cas de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent, après la durée maximale prévue à l'alinéa b) de la clause 5-12.01, 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 avec le Syndicat dans chacun des collèges, selon la procédure prévue à la convention collective.

Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est considéré comme n'étant plus à l'emploi de son Collège 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 5-13.00 - Congé à traitement différé ou anticipé

5-13.01

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.

L'obtention de ce congé nécessite l'accord écrit du Collège.

5-13.02

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

Le régime est à traitement différé lorsque la période de congé est à la fin du régime et à traitement anticipé dans tous les autres cas.

5-13.03

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 5-13.14, 5-13.17 et 5-13.18; 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 en totalité avant la période de travail.

5-13.04

La durée de la période de congé peut être de six (6) ou de douze (12) mois.

5-13.05

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.

5-13.06

Le Collège ne peut accepter la demande de congé à traitement différé ou anticipé d'une enseignante ou d'un enseignant invalide.

Le Collège peut accepter la demande de congé à traitement différé ou anticipé d'une enseignante ou d'un enseignant en congé sans traitement à la condition que le retour de l'enseignante ou de l'enseignant s'effectue avant le début du régime.

5-13.07

Le Collège n'est pas tenu d'accepter un nombre minimal de demandes de participation au régime de congé à traitement anticipé.

Les demandes de participation au régime de congé à traitement différé sont traitées en fonction de la période de congé.

Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, le Collège accepte les demandes qui font en sorte que, pour une discipline donnée, pour une période donnée, au moins une (1) enseignante ou un (1) enseignant soit en congé.

Lorsque le nombre de demandes est tel que plus d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant d'une discipline bénéficieraient simultanément de la période de congé, le Collège n'est pas tenu d'accepter un nombre de demandes qui ferait en sorte que plus de dix pour cent (10 %) du nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à une discipline soient simultanément en congé.

Lorsque le Collège doit choisir parmi les demandes de plusieurs enseignantes ou enseignants, les demandes sont acceptées par ordre d'ancienneté, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique.

5-13.08

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.

5-13.09

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 :

Pourcentage du traitement

<u>Durée du congé</u>	<u>Durée de participation au régime</u>			
	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>	<u>5 ans</u>
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

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 régime.

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.

5-13.10

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.

5-13.11

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.

5-13.12

Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime 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 régissant son régime de retraite.

5-13.13

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 le montant déjà déduit de son traitement pendant la période de travail selon la clause 5-13.09;
- 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) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par l'enseignante ou l'enseignant ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par l'enseignante ou l'enseignant durant la période de congé moins le montant déjà déduit du traitement de l'enseignante ou de l'enseignant pendant la période de travail selon la clause 5-13.09. Si le solde est négatif, le Collège rembourse, sans intérêt, ce solde à l'enseignante ou l'enseignant. S'il est positif, l'enseignante ou l'enseignant rembourse, sans intérêt, ce solde au Collège;
- d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'enseignante ou l'enseignant n'avait jamais 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 ainsi créés; l'enseignante ou l'enseignant peut cependant racheter les années de service perdues selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (deux cents pour cent (200 %) RREGOP et RRCE, cent pour cent (100 %) RRE et RRF). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement effectué à l'enseignante ou l'enseignant.

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.

5-13.14

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 la durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux alinéas a), b), c) ou d) de la clause 5-13.13 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.

5-13.15

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la durée du régime, mais après la période de congé, le régime prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité. Dans ce cas, les modalités prévues à la clause 5-13.13 s'appliquent mais sans perte de droits pour le 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).

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 si son congé est alors terminé, sinon, à la fin de la période de congé. Dans ce cas, les modalités prévues à la clause 5-13.13 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite. Les cotisations versées en

trop aux fins du régime de retraite ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime).

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. Dans ce cas, les modalités prévues à la clause 5-13.13 s'appliquent mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite. Les cotisations versées en trop aux fins du régime de retraite 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.

Malgré les paragraphes précédents, le régime continue tant que l'enseignante ou l'enseignant reçoit un plein salaire annuel. Cette disposition est applicable à chacune des années du régime.

De plus, si l'enseignante ou l'enseignant est remplacé, le régime peut être transféré chez son nouvel employeur si ce dernier y consent.

5-13.16

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 5-13.13 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.

5-13.17

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;

elle ou il a droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. A compter de la date prévue de retour au travail, si elle ou il est encore invalide, elle ou il a droit aux prestations d'assurance-traitement prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'elle ou il est couvert par le régime. Les prestations d'assurance-traitement sont basées sur le traitement déterminé dans le régime. Si elle ou il est encore invalide à l'expiration du régime, elle ou il reçoit alors des prestations d'assurance-traitement basées 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 les prestations d'assurance-traitement sont basées 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 les prestations d'assurance-traitement basées 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 les prestations d'assurance-traitement sont basées 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 :

dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant peut choisir l'une des options 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 ses prestations d'assurance-traitement basées 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 aux prestations d'assurance-traitement basées sur son traitement habituel;

ii) mettre fin au régime et recevoir les montants non versés ainsi que ses prestations d'assurance-traitement basées sur son traitement habituel. La cotisation au régime de retraite est perçue sur les montants non versés;

- e) dans les cas prévus à l'alinéa a), lorsque le congé se situe en totalité avant la période de travail et dans les cas prévus aux alinéas b), c) et d) qui précèdent, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir de l'option suivante qui remplace alors les options et modalités prévues à ces alinéas :

à compter du début du quatrième (4^e) mois d'invalidité continue, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux prestations d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12^e) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, les prestations d'assurance-traitement de l'enseignante ou de l'enseignant sont basées 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) sont exclues de la durée du régime;

- g) si l'invalidité dure plus de deux (2) ans :

durant les deux (2) premières années, l'enseignante ou l'enseignant est traité de la façon prévue 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 et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque 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 aux fins du régime de retraite n'est pas perçue sur ce montant et la pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit conformément à son régime de retraite devient payable immédiatement.

5-13.18

Si un congé de maternité débute avant ou après la période de congé ou débute pendant la période de congé dans le cas d'un congé qui se situe en totalité avant la période de travail, la participation au régime est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé de maternité et le régime est alors prolongé d'une durée égale à ce congé.

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 les prestations prévues pour le congé de maternité. La cotisation au régime de retraite est perçue sur le montant ainsi remboursé.

5-13.19

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^{re}) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité du traitement différé.

5-13.20

Dans un cas non prévu au présent article, il y a entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant.

Article 5-14.00 - Changement technologique

5-14.01

Un changement technologique consiste en la mise en service par le Collège d'équipements ou de supports techniques de laboratoires ou d'ateliers différents par leur nature ou leur espèce de ceux utilisés antérieurement, si cette mise en service a pour effet d'exiger de façon substantielle une mise à jour des connaissances et des habiletés d'une enseignante ou d'un enseignant pour lui permettre d'effectuer les activités décrites à l'alinéa a) de la clause 8-3.01.

5-14.02

Avant de procéder à un changement technologique, le Collège consulte le Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective au moins six (6) mois avant l'introduction de ce changement.

5-14.03

Afin de permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'effectuer, s'il y a lieu, la mise à jour reliée à l'introduction d'un changement technologique, le Collège dispose des ressources qui lui sont consenties par l'article 8-4.00.

Article 5-15.00 - Prêt de services

5-15.01

Le prêt de services consiste en ce qu'un organisme autre 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.

5-15.02

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.

5-15.03

L'enseignante ou l'enseignant dont les services sont prêtés conserve les droits et les avantages prévus à la convention collective.

5-15.04

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant visé par un prêt de services réintègre sa catégorie de personnel avec ses droits et privilèges, sous réserve des dispositions de la convention collective.

Article 5-16.00 - Congé mi-temps

5-16.01

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps reçoit un demi-salaire; de plus, l'enseignante ou l'enseignant permanent conserve sa permanence.

5-16.02

À moins de dispositions contraires dans les présentes stipulations, l'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps est considéré enseignante ou enseignant à demi-temps en ce qui a trait aux congés de maternité, aux régimes d'assurance et de retraite. Toutefois, cette enseignante ou cet 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 cotisation afférente au demi-salaire. Le solde des cotisations est payé en entier par l'enseignante ou l'enseignant.

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et la FEC (CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

5-16.03

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 au moins deux (2) 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 de une (1) ou de deux (2) sessions.

5-16.04

L'enseignante ou l'enseignant obtient du Collège un congé mi-temps pour l'année d'enseignement suivante moyennant un avis fourni au Collège avant le 15 mars et l'autorisation écrite du Collège donnée avant le 1^{er} avril, autorisation qui ne peut être refusée sans un motif raisonnable.

5-16.05

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps accumule pendant ce congé :

- a) une (1) année d'ancienneté par année de congé, pour les deux (2) premières années;
- b) une demi-année d'ancienneté pour chaque année supplémentaire.

5-16.06

L'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut des clauses 5-16.01 à 5-16.05 inclusivement réintègre son poste ou sa charge autre qu'un poste d'enseignante ou d'enseignant pour l'année scolaire suivante, sous réserve des dispositions de la convention collective, si elle ou il avise le Collège avant le 15 mars, à moins que la date de son retour n'ait déjà été convenue avec le Collège.

Article 5-17.00 - Programme volontaire de réduction du temps de travail

5-17.01

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-vingts (0,80) pour cette session.

5-17.02

La participation à ce programme de réduction du temps de travail est volontaire.

5-17.03 Durée du programme

Le programme volontaire de réduction du temps de travail s'applique pour la durée de la convention collective.

5-17.04 Admissibilité

L'enseignante ou l'enseignant permanent est admissible au programme volontaire de réduction du temps de travail si elle ou il a au moins trois (3) années d'ancienneté.

L'enseignante ou l'enseignant non permanent est admissible au programme volontaire de réduction du temps de travail si elle ou il a au moins trois (3) années d'ancienneté et si elle ou il détient une charge d'enseignement à temps complet pour l'année où elle ou il désire participer au programme.

5-17.05 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.

5-17.06

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 5-17.07, 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.

5-17.07

Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique ou de recrutement, le Collège accepte 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 générés 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 accepte la demande de participation d'au moins une (1) enseignante ou un (1) enseignant par discipline.

5-17.08

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.

5-17.09 Salaire

Pendant la durée du programme, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré en fonction du pourcentage résultant de l'application de la clause 5-17.01 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.

5-17.10 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_L 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.

5-17.11 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.

5-17.12 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.

5-17.13 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.

5-17.14 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.

5-17.15 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 total à la condition que les contrats-cadres visés le permettent.

5-17.16

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.

5-17.17

Les dates prévues aux clauses 5-17.05 et 5-17.08 peuvent être modifiées par entente entre les parties.

Article 5-18.00 - Sanctions

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et la FEC (CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

5-18.01

Lorsque le Collège veut imposer une sanction à une enseignante ou un enseignant, il recourt à une (1) des deux (2) procédures décrites en 5-18.02 et 5-18.03.

5-18.02

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant cause au Collège, à ses membres, à son personnel ou aux étudiantes et étudiants un préjudice qui, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate,

a) le Collège :

1. relève temporairement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions sans perte de salaire en lui envoyant un avis écrit qui comprend les motifs de la suspension et en envoyant copie de cet avis en même temps au Syndicat;
2. dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour aviser l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat de son intention de prendre action, à défaut de quoi l'enseignante ou l'enseignant est réintégré sans préjudice.

b) Le Collège et le Syndicat disposent alors de cinq (5) jours ouvrables suivant la date où le Syndicat est saisi de l'intention du Collège de prendre action pour se rencontrer et étudier le cas suivant la procédure définie à l'article 4-3.00.

Le Collège communique sa décision par écrit à l'enseignante ou à l'enseignant et au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de la rencontre, à défaut de quoi l'enseignante ou l'enseignant est réintégré sans préjudice.

Sans préjudice à son droit de recours à la procédure de règlement d'un grief, l'enseignante ou l'enseignant peut se faire entendre lors de cette rencontre.

c) L'enseignante ou l'enseignant peut faire parvenir sa démission écrite au Collège depuis le moment de sa suspension et jusqu'à cinq (5) jours après la décision du Collège.

5-18.03

Dans les cas autres que ceux mentionnés à la clause 5-18.02, le Collège ne peut imposer une sanction à une enseignante ou un enseignant sans avoir rempli les conditions suivantes :

- a) au préalable, il lui a fait part par avis écrit de ses doléances deux (2) fois dans une même année d'enseignement sur le même sujet. Le délai entre les deux (2) avis permet à l'enseignante ou l'enseignant de s'amender;
- b) il a rencontré le Syndicat conformément aux stipulations de l'article 4-3.00.

5-18.04

Toute décision relative à une sanction est communiquée par écrit à l'enseignante ou l'enseignant et transmise en même temps au Syndicat avec ses motifs. Sur réception de cette décision, l'enseignante ou l'enseignant peut, dans les cinq (5) jours qui suivent, faire parvenir au Collège sa démission écrite et une copie de sa démission au Syndicat.

5-18.05

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.

5-18.06

Dans les cas prévus à la clause 5-18.03, 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^{er} avril précédant l'expiration de son contrat, au moins un (1) des deux (2) avis prévus à l'alinéa a) de la clause 5-18.03 est justifié par un fait survenu après cette date.

5-18.07

Les avis et remarques adressés à l'enseignante ou à l'enseignant ne peuvent être utilisés contre elle ou lui quand il s'est écoulé un (1) an sans qu'un autre avis portant sur un acte de nature et de gravité similaires ne lui ait été adressé.

5-18.08

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;
- f) les documents relatifs à l'évaluation de la scolarité et de l'expérience de l'enseignante ou de l'enseignant.

Le dossier de l'enseignante ou de l'enseignant peut être consulté par les représentantes ou représentants des parties lors d'une rencontre conformément à l'article 4-3.00.

5-18.09

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. Cette

attestation est versée au dossier avec la remarque ou la pièce et une copie en est immédiatement transmise au Syndicat.

5-18.10

Toute remarque défavorable ou 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 la procédure prévue à l'article 4-3.00 ou par la procédure d'un grief.

Si le Collège reconnaît le bien-fondé de la requête de l'enseignante ou de l'enseignant après avoir rencontré le Syndicat selon la procédure prévue à l'article 4-3.00, 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.

5-18.11

À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le dossier peut aussi faire mention de la participation de l'enseignante ou l'enseignant à tout comité créé par le Ministère ou le Collège, de même qu'à toute activité professionnelle accomplie au collège.

L'enseignante ou l'enseignant peut également exiger que soit portée à son dossier toute appréciation favorable à son sujet de la part du tribunal d'arbitrage.

5-18.12

Une copie du dossier complet est remise à l'enseignante ou l'enseignant au moment de l'avis de congédiement. Une copie des pièces prévues à l'alinéa d) de la clause 5-18.08 est remise à l'enseignante ou l'enseignant en même temps que son avis de suspension.

5-18.13

Si l'enseignante ou l'enseignant formule un grief conformément au présent article, le Collège établit par preuve les motifs et le bien-fondé de la sanction.

5-18.14

Le Collège ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'il a invoqués par écrit au moment de la suspension, du congédiement ou de toute autre sanction.

5-18.15

Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou de toute autre sanction pour une cause juste, le tribunal d'arbitrage a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder la décision du Collège et a l'autorité pour établir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintienne, modifie ou rejette en partie ou en totalité cette décision. Si le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignante ou l'enseignant, il tient compte du salaire que l'enseignante ou l'enseignant a perçu dans l'intervalle. Il peut aussi ordonner que les sommes dues à l'enseignante ou l'enseignant portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté selon l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* (L.R.Q., c. M-31).

5-18.16

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 la décision du Collège n'avait pas existé, à moins que le tribunal en décide autrement.

Article 5-19.00 - Santé et sécurité au travail

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et la FEC (CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

5-19.01

En vue d'assurer le bien-être et de prévenir les maladies et accidents du travail, le Collège maintient la sécurité et l'hygiène au travail à un niveau élevé. En particulier, 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 normes et règlements promulgués selon les lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

5-19.02

En cas d'accident du travail ou de déclaration d'une maladie professionnelle, le Collège informe le Syndicat.

5-19.03

Les enseignantes et enseignants ont accès, durant les heures de travail, aux services de santé offerts aux étudiantes et étudiants.

5-19.04

Après avoir rencontré le Syndicat, conformément à l'article 4-3.00, le Collège verse une somme forfaitaire ou fournit gratuitement aux enseignantes et enseignants tout vêtement spécial qu'elles ou ils doivent porter à sa demande ou selon les exigences des normes et règlements promulgués selon les lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Le Collège verse une somme forfaitaire ou fournit :

- a) les uniformes aux infirmières et infirmiers qui doivent faire des stages dans des centres de santé;
- b) les uniformes des enseignantes et enseignants des techniques para-médicales lorsque les milieux de stage l'exigent;
- c) les vêtements et les équipements nécessaires pour l'éducation physique;
- d) les sarraus pour les laboratoires.

5-19.05

Les vêtements spéciaux fournis par le Collège, conformément au présent article, demeurent sa propriété et le 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 est remplacé.

5-19.06

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

5-19.07

Le Collège et le Syndicat se rencontrent conformément à l'article 4-3.00 sur tout litige que lui soumet le Syndicat relativement à la santé et à la sécurité au travail.

À cet effet, le Collège fournit, s'il y a lieu, la documentation pertinente qu'il possède.

Article 5-20.00 - Programme de retraite progressive

5-20.01

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 8-8.00, pour une période d'une (1) à cinq (5) années dans une proportion telle 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.

5-20.02

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 5-20.04 ou qu'elle ou il est remplacé chez un nouvel employeur avant cette même date d'expiration.

5-20.03

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.

5-20.04 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 indépendantes de sa volonté (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.

5-20.05 Disponibilité et charge d'enseignement

Le pourcentage de disponibilité est convenu entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège conformément à la clause 5-20.01 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 qu'accepte 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 CI. Dans ce cas, le L de la CI_L est égal à la fraction de disponibilité dont l'enseignante ou l'enseignant est dégagé.

5-20.06 Droits et avantages

Salaire

Pendant la durée du programme, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré en fonction du pourcentage de disponibilité prévu à 5-20.05 par rapport au salaire de l'enseignante ou l'enseignant à temps complet.

Ancienneté et expérience

L'enseignante ou l'enseignant continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ou il ne participait pas au programme.

Banque de jours de congés de maladie

Conformément à la clause 5-5.37, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé une banque de jours de congés de maladie convertibles en espèces, conformément aux 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 5-20.05 lorsque les conventions collectives antérieures permettent cette utilisation.

Accumulation de service au régime de retraite

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.

Cotisation au régime de retraite

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.

Régime d'assurance de base et d'assurance-vie

Le Collège continue de verser durant le programme sa contribution au régime d'assurance-maladie comme si l'enseignante ou l'enseignant ne s'était pas prévalu du programme. L'enseignante ou l'enseignant verse sa quote-part. Durant le programme, l'enseignante ou l'enseignant verse les cotisations au régime d'assurance de base. Le régime de base d'assurance-vie est celui dont l'enseignante ou l'enseignant bénéficiait avant le début du programme.

Invalidité

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^{er}) paragraphe de la présente clause sans dépasser la date de la prise effective de la retraite.

Mise en disponibilité

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 remplacé dans un poste disponible,

l'enseignante ou l'enseignant reçoit le salaire prévu au premier (1^{er}) 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.

5-20.07 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.

5-20.08

Sous réserve des stipulations du présent article, 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.

Article 5-21.00 - Responsabilité civile

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

5-21.01

Le Collège prend fait et cause de toute enseignante et tout enseignant dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle ou lui aucune réclamation à cet égard.

5-21.02

Dès que la responsabilité légale du Collège a été établie, le Collège dédommage toute enseignante et tout 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. Lorsqu'une perte, un vol ou une destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, l'indemnité versée à titre de compensation sera égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.

5-21.03

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 des activités reliées à son enseignement.

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 selon l'article 6-4.00 et l'annexe VI-1 par l'expérience et la scolarité définies aux articles 6-2.00 et 6-3.00. Ce traitement comprend la rémunération due pour les vacances. Par ailleurs, un (1) échelon correspond à une (1) 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 8-4.08.

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 8-4.08. Toutefois, dans ce cas, la CI_t est déterminée de la façon suivante :

$$CI_t = \sum \frac{\text{CI réellement effectuée à chacune des semaines de travail}}{15}$$

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel engagé pour une pleine charge session reçoit un demi-traitement annuel.

6-1.03

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 à l'annexe VI-1. Le taux horaire comprend la rémunération due à titre de vacances.

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 VIII-1 ne s'applique pas, est rémunéré pour les heures prévues au plan de supervision dont copie est transmise au Syndicat. Ce plan de supervision est préalablement soumis au département ou Comité de programme visé, selon le cas.

6-1.04

Sous réserve de l'article 6-3.00, une enseignante ou un enseignant ne peut se voir attribuer un traitement basé sur une catégorie (scolarité) autre que celle correspondant à l'attestation officielle de scolarité.

6-1.05

Le reclassement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait une (1) fois par année. S'il y a lieu, le rajustement du traitement résultant du reclassement prend effet rétroactivement au début de la quatorzième (14^e) période de paye de l'année d'engagement en cours, si :

1. à la fin de la treizième (13^e) période de paye de cette année d'engagement, l'enseignante ou l'enseignant a terminé les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité;
2. 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.

6-1.06

Chaque jour de travail effectué par une enseignante ou un enseignant à la demande du Collège durant un jour férié visé à l'article 5-9.00 et durant ses vacances, est rémunéré au taux d'un deux cent soixantième (1/260^e) du traitement annuel. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant n'est jamais rémunéré pour moins d'une demi-journée.

Article 6-2.00 - Calcul de l'expérience

6-2.01

Aux fins d'application de la convention collective, à partir de son entrée en vigueur, constitue une (1) année d'expérience :

- a) une (1) année d'enseignement à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu par l'autorité gouvernementale compétente;
- b) 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 (années-mois-jours).

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

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.

L'expérience professionnelle ou industrielle pertinente acquise à temps partiel est reconnue à l'enseignante ou à l'enseignant suivant les règles du présent alinéa en y apportant les adaptations nécessaires;

- c) 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) le temps d'enseignement à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou à titre de chargée ou chargé de cours peut être accumulé pour constituer une année d'expérience; le nombre requis pour constituer une 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 plein temps; 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) L'année d'enseignement pendant laquelle une enseignante ou un enseignant, malgré une ou plusieurs périodes d'invalidité, fournit sa disponibilité au sens de la convention collective pendant au moins cinq (5) mois.

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé, d'une absence ou d'une libération pour activités syndicales, d'une assignation provisoire, d'un congé pour activités professionnelles ou de perfectionnement avec salaire est réputé enseigner aux fins du calcul de l'expérience.

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps accumule une demi-année d'expérience par année de congé pour sa charge au collège de même que l'expérience pertinente conformément au présent article.

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 5-4.22 accumule au moins une demi-année d'expérience par année de protection de même que l'expérience pertinente conformément au présent article.

Sauf stipulation expresse à l'effet contraire, l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un autre type de congé accumule l'expérience d'enseignement correspondante à sa charge au collège et l'expérience pertinente conformément au présent article.

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 2003 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 comme une enseignante ou un enseignant 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 sa date d'engagement, s'il s'agit d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant ou, conformément à la clause 6-1.05, s'il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant reclassé.

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, avec copie au Syndicat sa décision 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, à l'enseignante ou à l'enseignant avec copie au Syndicat, sa décision quant à la reconnaissance de son diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération.

Conformément aux dispositions de l'annexe VI - 1, un diplôme de maîtrise est reconnu¹ 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 à l'enseignante ou l'enseignant visé une attestation officielle de scolarité.

6-3.03

L'enseignante ou l'enseignant détenteur d'une attestation officielle de scolarité peut, si elle ou il estime avoir droit à la reconnaissance d'une année entière de scolarité additionnelle selon les données du Manuel d'évaluation, demander au Collège de modifier sa scolarité et son traitement en conséquence.

¹ La reconnaissance du diplôme de maîtrise est faite selon les critères du système d'éducation du Québec, tels qu'ils sont énoncés au « Manuel d'évaluation de la scolarité » de la ou du Ministre.

Si le Collège juge, selon les données du Manuel que l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir une année entière de scolarité additionnelle, il délivre une nouvelle attestation officielle et corrige son traitement en conséquence.

6-3.04

En aucun cas, le Collège ne peut modifier à la baisse une évaluation provisoire de scolarité.

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 l'évaluation provisoire, le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est rajusté rétroactivement conformément aux dispositions de la clause 6-1.05 ou à sa date d'engagement.

Lorsque le Collège, conformément aux dispositions du présent article, verse à l'enseignante ou l'enseignant un montant rétroactif, les intérêts sont calculés selon les modalités prévues à la clause 9-2.18, sauf qu'ils ne commencent à courir qu'à compter du cinquième (5^e) 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 de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la FEC (CSQ) 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. Cependant, le délai de trente (30) jours ne court pas durant les mois de juillet et août.

6-3.09

L'enseignante ou l'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle peut déposer une plainte au Comité national de rencontre (CNR) prévu à la clause 2-2.05 dans les soixante (60) jours de la réception de cette attestation par l'enseignante ou l'enseignant. Le Syndicat peut aussi déposer une plainte 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 décision du Collège, quant à la reconnaissance de son diplôme de maîtrise, déposer une plainte écrite au Comité national de rencontre (CNR) avec copie au Collège et au Syndicat.

6-3.10

Une décision unanime du CNR 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 comité.

Si la décision du comité 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. La décision prend effet à la date du dépôt du diplôme de maîtrise ou à la date d'engagement pour une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant.

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 FEC (CSQ).

Les décisions du Comité de révision se prennent à la majorité des voix.

6-3.12

La représentante ou le représentant de la FEC (CSQ) au Comité de révision 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 d'évaluation de la scolarité ».

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 officielle 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^{er}) paragraphe de la présente clause 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. Si 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 d'un membre désigné au Comité de révision sont à la charge de l'organisme qui l'a désigné.

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, une attestation officielle délivrée par un Collège dans le cadre d'une expérimentation de décentralisation de l'évaluation de la scolarité prévue à la convention collective 1995-1998 est réputé être un classement d'un ancien comité provincial de classification (CPC).

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, délivré 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.

6-3.19

Lorsque les règles d'évaluation de la scolarité sont modifiées (elles ne peuvent l'être qu'à la hausse), l'enseignante ou l'enseignant dont le cas est visé par cette modification voit son

attestation officielle de scolarité corrigée et son traitement rajusté rétroactivement selon les conditions déterminées à la clause 10-1.18 du décret (1972) tenant lieu de convention collective.

Dans le calcul du montant qui résulte de ce rajustement, le Collège tient compte d'une somme déjà versée à titre d'avance ou de versement forfaitaire conformément à l'article 3 de l'entente sur la classification (décembre 1973) pour les périodes correspondantes.

Article 6-4.00 - Échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel

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 14 août 2006

À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective jusqu'au 14 août 2006, l'échelle de traitement en vigueur est celle figurant au tableau A de l'annexe VI - 1.

6-4.03 Période du 15 août 2006 au 19 juillet 2007

Chaque échelle de traitement en vigueur le 14 août 2006 est majorée, avec effet au 15 août 2006, d'un pourcentage égal à deux pour cent (2%).

6-4.04 Période du 20 juillet 2007 au 23 juin 2008

Chaque échelle de traitement en vigueur le 19 juillet 2007 est majorée, avec effet au 20 juillet 2007, d'un pourcentage égal à deux pour cent (2%).

6-4.05 Période 24 juin 2008 au 31 mai 2009

Chaque échelle de traitement en vigueur le 23 juin 2008 est majorée, avec effet au 24 juin 2008, d'un pourcentage égal à deux pour cent (2%).

6-4.06 Période débutant le premier (1^{er}) juin 2009

Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mai 2009, est majorée, avec effet au premier (1^{er}) juin 2009, d'un pourcentage égal à deux pour cent (2%).

6-4.07 L'enseignante ou l'enseignant hors échelle

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel dont le traitement, le jour précédant la date de la majoration des échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa scolarité et son expérience, bénéficie, à la date de majoration des échelles de traitement, d'une augmentation minimale égale à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au maximum de l'échelle en vigueur pour sa scolarité et son expérience.

Si l'augmentation minimale déterminée au paragraphe précédent a pour effet de situer au premier (1^{er}) jour d'une période une enseignante ou un enseignant hors-échelle avant cette date à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa scolarité et son expérience, cette augmentation minimale est portée au pourcentage nécessaire pour permettre à cette enseignante ou à cet enseignant l'atteinte du niveau de cet échelon.

La différence entre, d'un part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour l'enseignante ou l'enseignant par sa scolarité et son expérience et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au dernier jour de la période précédente.

Le montant forfaitaire à verser est calculé au prorata de l'équivalent temps complet pour lequel l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré.

Le versement du montant ainsi établi est échelonné sur chaque période de travail correspondant au paiement.

6-4.08 Dispositions particulières

Les dates où sont prises en compte les majorations des taux et échelles de traitement pour l'application des régimes de retraite, sont celles prévues aux clauses 6-4.02 à 6-4.06.

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 figurent 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'annexe VI - 1 et de la façon prévue aux clauses 6-4.02 à 6-4.06, avec les adaptations nécessaires.

6-5.03 Dispositions particulières

Les dates où sont prises en compte les modifications des taux et échelles de traitement pour l'application des régimes de retraite, sont celles prévues à la clause 6-5.02.

Article 6-6.00 - Modalités de versement du salaire

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et la FEC (CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

6-6.01

Sous réserve de la clause 3-4.02 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 chargé de cours est payable à tous les deux (2) jeudis pour la durée de son contrat individuel.

Lorsque le Collège prévoit une interruption dans la continuité du versement du salaire aux deux (2) semaines, en raison de l'absence de concordance entre le calendrier civil et l'obligation de verser le salaire en vingt-six (26) versements égaux, les parties se rencontrent et conviennent 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 chèque de paie contient au moins les mentions suivantes :

- a) les nom et prénom de l'enseignante ou de l'enseignant;
- b) la date et la période de travail qui correspond au traitement;
- c) le salaire habituel brut;
- d) la rémunération additionnelle;
- e) les primes;
- f) la nature et le montant des déductions;
- g) la paie nette;
- h) les déductions et gains cumulés si possible;
- i) les déductions aux fins de régimes complémentaires d'assurances, le cas échéant.

6-6.05

Le montant des retenues syndicales figure 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 l'enseignante ou l'enseignant l'état de sa réserve de congés de maladie au 1^{er} septembre précédent.

Article 6-7.00 - Frais de déplacement

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

6-7.01

Le Collège paie, selon le régime en vigueur au Collège, le coût des déplacements entre les campus ou les 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.

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 se déplace entre les 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 appelé à donner une partie de son enseignement dans une autre localité que celle où elle ou il effectue normalement son enseignement.

6-7.03

Le Collège rembourse 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 présente convention collective sur présentation d'un état de compte approprié, selon le régime en vigueur au Collège.

6-7.04

Aux fins du présent article, les lieux de stages sont considérés comme des campus du Collège.

CHAPITRE 7-0.00 - PERFECTIONNEMENT

Article 7-1.00 - Dispositions générales

7-1.01

Le Collège dispose annuellement, par enseignante et enseignant à temps complet ou l'équivalent alloué conformément à la clause 8-4.02, d'un montant de cent quatre-vingt-quinze dollars (195 \$).

7-1.02

La partie patronale nationale constitue un fonds provincial de perfectionnement dont le montant est établi annuellement en multipliant par quarante-cinq dollars (45 \$) le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent alloué l'année d'enseignement précédente conformément à la clause 8-4.02 dans les collèges dont les syndicats sont affiliés à la FEC (CSQ).

Ce fonds est utilisé aux fins de perfectionnement des enseignantes et enseignants des collèges éloignés des centres universitaires de Montréal, de Québec ou de Sherbrooke.

Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, les parties nationales forment un comité qui dresse la liste des collèges bénéficiaires de ce fonds et établit la répartition des sommes allouées entre ces collèges bénéficiaires.

7-1.03

Un remboursement de salaire exigé d'une enseignante ou d'un enseignant ayant bénéficié d'un congé de perfectionnement avec salaire s'ajoute au fonds de perfectionnement de l'année d'enseignement suivante.

7-1.04

Un montant non alloué, une année, à cause du désaccord des représentantes ou représentants des parties au Comité de perfectionnement est transféré au budget de perfectionnement de l'année d'enseignement suivante.

7-1.05

Il peut y avoir accord des représentantes ou représentants des parties au Comité de perfectionnement, pour transférer en tout ou en partie le budget de perfectionnement d'une année d'enseignement à la suivante.

7-1.06

Chaque année, le comité de perfectionnement prévu à la convention collective dispose du budget de perfectionnement de l'année d'enseignement en cours et, s'il y a lieu, du budget de perfectionnement transféré conformément aux clauses 7-1.03, 7-1.04 et 7-1.05.

7-1.07

Les montants mentionnés au présent article ne peuvent servir aux fins de recyclage prévu à l'article 5-4.00.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

7-1.08

Le Collège fournit à toutes les enseignantes et tous les enseignants, dans les limites de ses ressources, les possibilités réelles de perfectionnement dans les activités, études ou travaux utiles à leur enseignement.

7-1.09

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.

7-1.10

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 pour lui permettre de suivre des cours ou de poursuivre des travaux de perfectionnement. La présente clause n'a pas pour effet de réduire la charge de l'enseignante ou de l'enseignant.

7-1.11

Le Collège respecte les engagements contractés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention vis-à-vis les enseignantes ou enseignants à son emploi et leur permet de terminer les activités de perfectionnement déjà entreprises.

Les sommes impliquées par ces engagements sont prises à même les montants prévus au présent article.

Article 7-2.00 - Congé de perfectionnement avec salaire

7-2.01

L'enseignante ou l'enseignant en congé de perfectionnement avec salaire est considéré à l'emploi du Collège avec les droits et les avantages prévus aux présentes stipulations.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

7-2.02

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet est admissible à un congé de perfectionnement avec salaire.

7-2.03

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 chez qui elle ou il a obtenu le congé pour chaque année de salaire versé. Si cet engagement n'est pas respecté, l'enseignante ou l'enseignant rembourse à son départ le montant du salaire à raison d'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.

Lorsque le congé de perfectionnement est de deux (2) années consécutives à temps complet, et avec plein salaire, l'engagement à demeurer au service du Collège chez qui elle ou il a obtenu le congé est de six (6) ans, et le remboursement est de un sixième (1/6^e) pour chaque année où cet engagement n'est pas respecté.

7-2.04

À la condition que les documents requis soient produits dans les délais réglementaires, les bourses accordées ou toute autre forme d'aide financière 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 du perfectionnement pour lequel l'aide est accordée. Le premier (1^{er}) versement est effectué au début du perfectionnement 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 du perfectionnement; le reste en parts mensuelles égales calculées selon la durée du perfectionnement pour lequel l'aide est accordée. Les versements se font le premier (1^{er}) 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 que le prévoit la présente convention collective pour le salaire habituel.

7-2.05

Chaque enseignante ou enseignant qui bénéficie actuellement des avantages d'un congé avec salaire pour perfectionnement 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.

7-2.06

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 Syndicat dans le cadre de l'article 4-3.00 et, à défaut d'entente, les parties peuvent se prévaloir de la procédure de règlement d'un grief sur la base de l'équité.

7-2.07

En cas de décès ou d'incapacité totale permanente, l'obligation de rembourser est éteinte.

7-2.08

L'enseignante ou l'enseignant en congé de perfectionnement avec salaire conformément au présent article est considéré à l'emploi du Collège avec tous ses droits, ses obligations et privilèges pendant la durée de ce congé, sous réserve des clauses 5-2.02 et 5-2.09.

Article 7-3.00 - Congé de perfectionnement sans salaire

7-3.01

L'enseignante ou l'enseignant en congé de perfectionnement sans salaire est considéré à l'emploi du Collège. Elle ou il continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes. Cependant, pour continuer à bénéficier d'avantages découlant des autres assurances collectives et d'autres bénéfices originant 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 ou des régimes de retraite.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

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 sont arrêtées entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant visé conformément aux dispositions de la présente convention.

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

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé de perfectionnement sans salaire à temps partiel peut, après entente avec le Collège, recevoir son salaire selon des modalités différentes de celles prévues à l'article 6-6.00.

Article 7-4.00 - Comité de perfectionnement

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

7-4.01

Le comité de perfectionnement est un comité permanent qui regroupe les parties. Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et par la suite chaque année, chaque partie informe l'autre partie du nom des personnes habilitées à la représenter aux fins du présent article.

7-4.02

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 en emploi établi selon l'article 2-4.00;
- b) de définir les programmes de perfectionnement. Aux fins du présent alinéa, les programmes peuvent comprendre, entre autres, 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 l'article 7-1.00 à affecter à l'un ou l'autre des programmes de perfectionnement, de même 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 ou candidats, en tenant compte de l'avis du département.

7-4.03

Un accord des parties lie le Collège, le Syndicat et les enseignantes et enseignants.

7-4.04

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, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

7-5.01

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé de perfectionnement informe par écrit le Collège de la date de son entrée en fonction avant le 15 mars si son retour coïncide avec le début de la session d'automne et avant le 15 novembre si son retour coïncide 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

À son retour en fonction, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiaire d'un congé de perfectionnement présente au Collège une attestation officielle écrite des études poursuivies, s'il y a lieu.

CHAPITRE 8-0.00 - LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT

Article 8-1.00 - Dispositions générales

Les dispositions du présent article, à l'exception des clauses 8-1.01 et 8-1.04, peuvent faire l'objet d'un arrangement local entre les parties. (L. R. Q., c. R-8.2, a.70)

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. Seuls des travaux de production directement reliés au programme d'études et aux fins pour lesquelles ils sont prévus peuvent être exécutés, sur les heures de travail seulement. 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 à la demande du Collège ou à la suite d'une demande de l'étudiante ou de l'étudiant adressée au Collège.

Seul l'enseignante ou l'enseignant visé ou le Comité de révision prévu à la convention collective peut 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'auteure ou l'auteur, ne peuvent être utilisés sans son consentement.

Le plan de cours ne peut être utilisé par le Collège sans le consentement de l'enseignante ou l'enseignant. Celle-ci ou celui-ci ne peut retenir son consentement sans motif raisonnable.

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.

8-1.05

Le Collège soumet un projet de calendrier scolaire au Syndicat dix (10) jours avant son étude par les parties selon la procédure prévue à la convention collective.

Article 8-2.00 - Vacances

8-2.01

L'enseignante ou l'enseignant 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 si 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 8-4.08;
- 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), selon le cas, au prorata de la disponibilité fournie.

8-2.02

Aux fins 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, de même 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 ($1/5^e$) du salaire habituel gagné et un cinquième ($1/5^e$) des prestations d'assurance-traitement et d'invalidité versées, au cours de l'année d'enseignement, à l'enseignante ou l'enseignant par un autre organisme que le Collège conformément à une loi fédérale ou provinciale.

8-2.03

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 ($1/5^e$) du salaire total gagné entre la date où a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ.

Modalités de prise des vacances

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

8-2.04

Généralement, entre le 15 juin et le 1^{er} septembre, à l'exclusion du 24 juin (Fête nationale), l'enseignante ou l'enseignant régulier a droit à une période de vacances rémunérées.

Cependant, lorsque les objectifs pédagogiques d'un cours, d'une option ou d'un programme sont tels que l'enseignante ou l'enseignant régulier enseigne entre le 15 juin et le 1^{er} septembre, le Collège, après consultation du Syndicat conformément à l'article 4-3.00, peut établir la période de vacances rémunérées de l'enseignante ou l'enseignant visé à un autre moment de l'année d'engagement.

Article 8-3.00 - Tâche d'enseignement

8-3.01

a) Volet 1

La tâche d'enseignement comprend notamment les activités :

- 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 corrections demandées par les étudiantes et étudiants;
- 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;
- les activités particulières d'encadrement des étudiantes et des étudiants, reconnues dans la charge individuelle par la CI_L, qui sont compatibles avec les disciplines inscrites au contrat et l'expérience de l'enseignante ou de l'enseignant.

b) Volet 2

La tâche d'enseignement comprend aussi pour certaines enseignantes et certains enseignants les activités :

- la coordination départementale;
- la coordination des comités de programme;
- la participation aux rencontres d'un comité de programme pour lequel elle ou il a été désigné par son département¹;

et également, dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant y consent :

- la participation, au niveau local, au développement, à l'implantation ou à l'évaluation des programmes;
- des activités de perfectionnement;
- le recyclage;
- les stages ou activités en milieu de travail reliés à la discipline;
- des fonctions de recherche et d'innovation pédagogique;
- des activités dans les centres de transfert technologique;
- la participation au développement institutionnel lié à l'enseignement régulier;
- les autres activités particulières d'encadrement des étudiantes et des étudiants qui sont compatibles avec les disciplines inscrites au contrat et l'expérience de l'enseignante ou de l'enseignant.

¹ Si l'enseignante ou l'enseignant a été désigné pour siéger à plus d'un comité de programme, elle ou il n'est pas tenu d'assister à toutes les rencontres de ces comités.

8-3.02

Dans le cadre de la reconnaissance du temps de travail, sans limiter la portée des articles 4-1.00, 8-3.00, 8-4.00, 8-5.00, 8-8.00 et sans augmenter la tâche des enseignantes et enseignants des cégeps, les parties nationales conviennent que le temps de travail reconnu comporte aussi le temps de travail relié aux activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes ainsi qu'aux activités pédagogiques mentionnées à l'alinéa d) de la présente clause.

- a) À même ses 32,5 heures de disponibilité hebdomadaire fournies conformément à l'article 8-8.00 de la convention collective, chaque enseignante ou enseignant à temps complet consacre 173 heures par année d'enseignement à la réalisation d'activités pédagogiques et d'activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes.
- b) Des heures prévues à l'alinéa qui précède, chaque enseignante ou enseignant en consacre 80 % aux activités pédagogiques visées à la présente clause, à moins d'entente à l'effet contraire entre l'enseignante ou l'enseignant et le collègue. Les autres heures sont consacrées à des activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes.
- c) Chaque enseignante ou enseignant à temps partiel, absent en raison d'une invalidité ou en congé, consacre aux activités prévues à l'alinéa a) de la présente clause un nombre d'heures par année d'enseignement, au prorata de son équivalent temps complet. L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'une libération syndicale est exclu de cette obligation, au prorata de l'équivalent temps complet de sa libération. L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité y consacre, par année d'enseignement, un minimum de 80 % des heures prévues à l'alinéa a) de la présente clause.
- d) Les activités pédagogiques visées à la présente clause comprennent :
 - les activités d'encadrement des étudiantes et étudiants;
 - les activités de formation pédagogique (ne se limitant pas uniquement à des cours);
 - les activités d'assistance professionnelle aux enseignantes et enseignants;
 - les activités d'information et de promotion liées au développement institutionnel;
 - d'autres activités liées à l'amélioration de la réussite, après entente entre le département et le collègue.
- e) À partir des priorités institutionnelles dégagées par le collègue en tenant compte du plan stratégique, le département, selon les modalités prévues à l'article 4-1.00 et sans restreindre la portée de la clause 8-3.01, identifie, pondère et répartit les activités pédagogiques inscrites dans un projet. Cette répartition tient compte du choix, des compétences et des intérêts des enseignantes et enseignants et elle est soumise au collègue pour approbation.

Les priorités institutionnelles dégagées par le collègue doivent être telles qu'elles permettent la mise en œuvre de plus d'un type d'activités parmi celles précisées à l'alinéa d) de la présente clause.

Exceptionnellement, le département et le collègue peuvent convenir de répartir d'autres activités pédagogiques qui, bien que ne faisant pas partie des priorités institutionnelles, répondent à un besoin particulier.

- f) Au cours de ses 2 premières sessions d'enseignement au collège, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître le temps requis pour son insertion professionnelle et sa participation à des activités de formation pédagogique aux fins de l'alinéa d) de la présente clause.
- g) Avant le début de chaque session régulière, le collège informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant des activités pédagogiques qu'elle ou il aura à réaliser.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant est embauché après le début de la session, les activités pédagogiques débutent à la date où elles lui ont été confiées par le collège.

- h) Les heures consacrées à une activité pédagogique comprennent la préparation, la réalisation et le suivi.
- i) Chaque enseignante ou enseignant produit un rapport qualitatif des activités pédagogiques qui lui ont été confiées par le collège, selon les modalités de ce dernier, afin d'en évaluer les retombées et de faire des recommandations. Ce rapport est annexé et fait partie intégrante du rapport annuel du département prévu aux clauses 4-1.13 et 4-1.14.
- j) Après entente entre le département et le collège, à sa demande, l'enseignante ou l'enseignant pourrait être affecté à d'autres activités pédagogiques que celles confiées initialement.

8-3.03

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 et étudiants;
- b) remet les notes, selon la technique de transmission arrêtée par le 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.

Réunion des professeurs

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

8-3.04

Dans la mesure du possible, des périodes consécutives libérées de cours sont prévues à l'horaire pour permettre des réunions des enseignantes et enseignants.

Article 8-4.00 - Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers

8-4.01

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 enseignants à temps complet ou l'équivalent auxquels chacun a droit pour l'année d'enseignement suivante.

Au même moment, le Ministère fait parvenir à la FEC (CSQ) et à chaque syndicat le mode de financement utilisé pour l'année d'enseignement suivante.

8-4.02

Le mode de financement utilisé par le Ministère détermine trois nombres :

- celui établissant les ressources allouées pour le volet 1 de la clause 8-3.01;
- celui établissant les ressources allouées pour le volet 2 de la clause 8-3.01;
- celui établissant les ressources allouées aux fins de la clause 8-4.05.

8-4.03

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 comprend :

- le nombre prévu à la colonne A de l'annexe VIII-2;
- et
- le nombre obtenu par l'application des autres dispositions appropriées du mode de financement au nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à chacun des cours ou à chacun des programmes, selon le cas, donnés à l'enseignement régulier dans ce collège ou campus.

Le nombre alloué au volet 1 comprend un nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent qui peuvent, par entente entre les parties, être libérés aux fins du fonctionnement interne du Syndicat. Le nombre d'enseignantes et d'enseignants est rajusté conformément à la clause 8-4.10.

Un nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent alloué à un collège conformément à la présente clause peut être utilisé pour des activités décrites à l'alinéa b) de la clause 8-3.01, par entente entre les parties.

8-4.04

- a) 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 VIII-2. Le nombre d'enseignantes et d'enseignants est rajusté conformément à la clause 8-4.10.

Chaque collège ou campus dispose annuellement d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à temps complet ou l'équivalent par dix-neuf (19) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent alloués conformément à la clause 8-4.03.

Toutefois, un collège qui dispose de moins de cinq (5) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent conformément au paragraphe précédent est assuré d'un minimum de cinq (5) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent.

Ce minimum ne s'applique pas aux unités d'enseignement suivantes ni à un collège ou une unité d'enseignement créé après l'entrée en vigueur de la présente convention collective :

Collèges

Unités d'enseignement

Matane

Centre matapédien d'études collégiales

Victoriaville

École nationale du meuble et de l'ébénisterie, division Montréal.

- b) À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, soixante-quinze pour cent (75 %) des ressources déterminées aux deuxième (2^e) et troisième (3^e) paragraphes de l'alinéa a) qui précède sont réservées à la coordination départementale et vingt-cinq pour cent (25 %) à la coordination de programme.

8-4.05

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne C de l'annexe VIII-2 est alloué au Collège aux fins de la réalisation du plan stratégique de développement.

Ces ressources d'enseignement additionnelles sont allouées notamment pour des activités de programme, de perfectionnement disciplinaire et pédagogique, d'amélioration de la réussite des étudiantes et étudiants, de transfert technologique, de recherche et d'insertion professionnelle.

Ces ressources sont utilisées à cent pour cent (100%) et ne peuvent être imputées à la surembauche. Elles ne peuvent être utilisées à des activités liées au calcul de la charge individuelle de travail soit la CI_p et la CI_s prévues à l'annexe VIII - I.

Toutefois, elles peuvent servir à la création d'une charge d'enseignement à temps complet ou à temps partiel à la formation continue.

8-4.06

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 enseignants pour chacune des disciplines et le présente au Syndicat

au plus tard le 1^{er} mai. Ce projet tient compte de l'allocation faite au Collège conformément aux clauses 8-4.03, 8-4.04 et 8-4.05.

À défaut d'entente, et après un délai de trois (3) semaines, 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. Toutefois, ce délai ne peut avoir pour effet d'invalider les délais et la procédure de mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant.

8-4.07

Le nombre de postes pour chacune des disciplines est déterminé :

par la partie entière du nombre d'enseignantes et enseignants alloué à la discipline pour le volet 1 plus celui attribué à la coordination départementale et à la coordination des comités de programme si la partie fractionnaire de l'allocation est inférieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90);

ou

par le nombre entier immédiatement supérieur au nombre d'enseignantes et enseignants alloué à la discipline pour le volet 1 plus celui attribué à la coordination départementale et à la coordination des comités de programme si la partie fractionnaire de l'allocation est égale ou supérieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90). Dans ce cas, la différence entre l'entier immédiatement supérieur et la partie fractionnaire de l'allocation est prise à même le nombre total d'enseignantes et enseignants alloué selon les clauses 8-4.03 et 8-4.04.

Après entente entre les parties et 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 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.

Un poste ne peut être créé dans une discipline multidisciplinaire identifiée à l'annexe V-1.

De plus, les ressources dont dispose le Collège selon la colonne C de l'annexe VIII - 2 ne peuvent servir à la détermination du nombre de postes.

8-4.08

Aux fins de l'application du présent article, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou chargé de cours est compté en équivalent temps complet selon les relations suivantes :

équivalent temps complet d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel = $\frac{C_t}{80}$

équivalent temps complet d'une enseignante ou d'un enseignant chargé de cours = $\frac{\text{nombre total de périodes prévu au contrat}}{525}$

Cependant, 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).

8-4.09

Le Collège rencontre le Syndicat conformément à l'article 4-3.00 avant le 30 septembre afin d'évaluer l'impact de l'évolution de la clientèle.

Le Collège remet au Syndicat un état d'utilisation, par discipline pour chacun des volets et pour la colonne C de l'annexe VIII-2, des ressources d'enseignement allouées selon le présent article, au cours du mois de novembre pour la session d'automne et, pour les sessions d'automne et d'hiver, au plus tard au moment du dépôt du projet de répartition pour l'année d'enseignement suivante.

8-4.10

Le Collège remet au Syndicat, au mois de novembre, un bilan de l'utilisation des ressources d'enseignement pour l'année d'enseignement précédente.

- a) Si, au terme d'une année d'enseignement, le Collège n'a pas engagé le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué selon les clauses 8-4.03 et 8-4.04, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent non engagés est ajouté, après l'application de la clause 8-4.04, aux ressources d'enseignement allouées selon le présent article pour l'année suivante.

De ce nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent non engagés cinquante pour cent (50 %) est ajouté au nombre du volet 1.

L'autre cinquante pour cent (50 %) est utilisé, au choix du Collège, pour ajouter des ressources au volet 1 ou au volet 2 ou pour constituer ou compléter une réserve; celle-ci ne peut être supérieure à deux pour cent (2 %) de l'allocation totale faite au Collège pour l'année donnée. Toutefois, si pour l'année donnée l'allocation totale faite au Collège est inférieure à l'allocation totale de l'année précédente, la limite de deux pour cent (2 %) s'applique à l'allocation totale de l'année précédente.

- b) 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 les clauses 8-4.03 et 8-4.04, le nombre d'enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent engagés en trop est

soustrait, après l'application de la clause 8-4.04, des ressources d'enseignement allouées selon le présent article pour l'année suivante.

Ce nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent engagé en trop est soustrait d'abord de la réserve citée à la présente clause et ensuite, si cela s'avère nécessaire, imputé aux ressources allouées au volet qui a généré le déficit, dans la mesure où il est possible de l'identifier, ou, à défaut de pouvoir l'identifier, au volet choisi par le Collège.

8-4.11

Un comité consultatif sur la tâche est formé. Il est composé de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FEC (CSQ), de représentantes ou représentants du Ministère et de la Fédération des cégeps, de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FNEEQ (CSN) et de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FAC, si ces fédérations syndicales le désirent.

Ce comité consultatif auprès du Ministère a pour fonctions :

- a) de donner un avis sur la détermination de l'allocation à chacun des collèges selon le présent article;
- b) examiner la situation relative à l'application du point 3 de la lettre d'entente 1995-1998 numéro 9, signée le 5 mai 1997, traitant d'un même cours offerts aux deux sessions;
- c) d'analyser la problématique des doubles imputations dans la masse salariale et de faire des recommandations, s'il y a lieu, au plus tard le 15 juin 2006.
- d) d'analyser la problématique des stages en soins infirmiers et de faire des recommandations, s'il y a lieu, au plus tard le 1^{er} novembre 2006.
- e) d'analyser la pratique actuelle de la profession enseignante de l'ordre collégial notamment les paramètres de la charge individuelle (CI). Les travaux débutent le 15 août 2006 et le comité soumet toute recommandation utile au plus tard le premier (1^{er}) mars 2007.

De plus, à la demande des parties nationales, ce comité effectue des études techniques sur la tâche et ses paramètres. À cette fin, les parties nationales déterminent pour chacune des années les sujets faisant l'objet d'études techniques et les modalités de ces études.

Ce comité transmet ses avis et le résultat de ses travaux aux parties patronale et syndicale nationales.

Un membre du comité n'a droit à aucune rémunération pour ses services à ce titre, mais son employeur lui verse son salaire pendant la durée de sa libération.

Les frais de déplacement et de séjour des membres du comité sont assumés par leur employeur respectif, selon le régime arrêté par les parties nationales.

Chaque membre du comité conserve les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

La libération annuelle totale des membres désignés par la FEC (CSQ) est d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à temps complet ou son équivalent.

Modalités d'entente sur le projet de répartition

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

8-4.12

Le Collège prépare un projet de répartition et le présente au Syndicat lors d'une rencontre conformément à l'article 4-3.00.

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 8-5.00 - Calcul de la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant

8-5.01

La charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est exprimée en unités par semaine et sa définition est soumise aux contraintes suivantes :

- a) 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 les deux (2) sessions mais cette répartition inégale ne peut avoir 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 d'une enseignante ou d'un enseignant est établie conformément à l'annexe VIII-1.

Le Collège ne peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant sans son accord, pour la deuxième (2^e) session, une charge d'enseignement qui a pour effet de lui faire assumer une charge d'enseignement totale supérieure à quatre-vingt-huit (88) unités;

- d) lorsque la charge annuelle totale 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 6-1.03.

Le nombre de périodes de cours rémunérées à titre de charge additionnelle est déterminé à l'aide de la relation suivante :

$$\text{Nombre de périodes de cours rémunérées à titre de charge additionnelle} = \frac{CA}{3} \times 15$$

où

charge additionnelle : $CA = CI_t - 88$

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 :

nombre de périodes de cours rémunérées à titre de charge additionnelle

8-5.02

La charge confiée à une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité et non remplacé est calculée selon l'Annexe VIII-1. Il en est de même pour la charge de l'enseignante ou de l'enseignant visé par la clause 5-4.22.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

8-5.03

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.

8-5.04

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 donner, sauf dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité et non remplacé.

8-5.05

Au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de chaque session, les horaires des enseignantes et enseignants sont déposés dans leur casier respectif.

8-5.06

Les renseignements prévus aux clauses 8-5.04 et 8-5.05 sont transmises au Syndicat.

8-5.07

Au plus tard le 31 octobre pour la session d'automne et au plus tard le 1^{er} 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 l'enseignant (temps complet, temps partiel, chargé de cours);
- b) les cours qui lui sont confiés;
- c) pour chaque cours confié, le nombre de groupes-cours;
- d) pour chaque groupe-cours, le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits au 20 septembre et au 15 février pour la session d'automne et d'hiver respectivement;
- e) les dégrèvements et pour quelles fins.

Article 8-6.00 - Formation continue

8-6.01

À moins de stipulations à l'effet contraire, la convention collective s'applique à l'enseignante ou à l'enseignant de la formation continue sous réserve des dispositions du présent article.

8-6.02

Les procédures de règlement d'un grief et d'arbitrage prévues aux articles 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00 s'appliquent à l'enseignante ou à l'enseignant de la formation continue pour les dispositions de la convention collective qui le régissent.

8-6.03

Lorsque le Collège comble une charge d'enseignement à la formation continue, sous réserve de l'annexe VIII-4, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorités 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 détenait une charge à la formation continue prévue à l'annexe VIII-4, pour une charge dans sa discipline, pour chacune des trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
3. l'enseignante ou l'enseignant non permanent ayant trois (3) années d'ancienneté ou plus, pour une charge dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, pour chacune des trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
4. l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a à son crédit moins de trois (3) années d'ancienneté, qui a déjà enseigné à la formation continue dans le collège, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, pour l'année qui suit l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il soumet 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, à la date de fin d'affichage, 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.

L'exercice de l'une de ces priorités est soumis à l'application de la clause 5-1.13.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00 peut modifier ou remplacer les critères ancienneté, expérience et scolarité, aux priorités 3 et 4.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa I) de la clause 5-4.07, la comptabilisation de la charge obtenue par l'exercice d'une des priorités se fait de la façon prévue à la clause 8-6.05.

L'exercice de l'une de ces priorités ne peut avoir pour effet d'obliger le Collège à attribuer à une enseignante ou à 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 formule de la clause 8-6.05.

Ces priorités d'emploi sont assujetties aux clauses 5-1.08 et 5-1.09 de la convention collective.

8-6.04

L'enseignante ou l'enseignant détenteur d'une charge à la formation continue prévue à l'annexe VIII-4 et l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ayant une charge en raison de l'exercice de la priorité 1 prévue au présent article peuvent substituer, partiellement ou totalement, leur charge avec celle d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant à l'enseignement régulier, après avoir obtenu l'accord du Collège.

8-6.05

La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité résultant de l'exercice de la priorité 1, celle de l'enseignante ou de l'enseignant qui bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 5-4.22, pour la charge correspondant à sa protection salariale et celle de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent détenteur d'une charge à la formation continue prévue à l'annexe VIII-4 est calculée selon l'article 8-5.00.

Pour toutes les autres charges d'enseignement à la formation continue, l'enseignante ou l'enseignant est engagé à titre d'enseignante ou d'enseignant chargé de cours à la formation continue et est rémunéré à ce titre.

L'ETC de la charge de l'enseignante ou de l'enseignant visé est calculé à l'aide de la formule suivante :

$$\text{ETC} = \frac{\text{CI}}{80} + \frac{\text{nombre de périodes à la formation continue ou au cours d'été}}{525}$$

8-6.06

À moins d'entente entre les parties, le chapitre 7-0.00 ne s'applique pas.

8-6.07

Aux fins du calcul des sommes prévues à l'article 7-1.00, l'enseignante ou l'enseignant à la formation continue n'est pas comptabilisé.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

8-6.08

Ne s'appliquent pas :

- a) les alinéas a) et b) de la clause 4-3.11;
- b) les alinéas a), b) et c) de la clause 4-3.12.

Article 8-7.00 - Cours d'été

8-7.01

Lorsque le Collège comble une charge d'enseignement aux cours d'été, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorités 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 soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;
2. L'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a une priorité sur une charge à l'enseignement régulier, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11.

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, à la date de fin d'affichage, 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.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00 peut modifier ou remplacer les critères ancienneté, expérience et scolarité, à la priorité 2.

L'exercice de l'une de ces priorités est soumis à l'application de la clause 5-1.13; de plus, sous réserve de l'alinéa c) de la clause 5-1.04, elle ne peut faire en sorte qu'une enseignante ou un enseignant donne plus d'un (1) cours à la session d'été.

La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité résultant de l'exercice de la priorité 1, celle de l'enseignante ou de l'enseignant visé par l'alinéa c) de la clause 5-1.04 et celle de l'enseignante ou de l'enseignant qui bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 5-4.22 est calculée selon l'article 8-5.00.

À l'exception des enseignantes et enseignants visés au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant est engagé et rémunéré à titre de chargé de cours.

Ces priorités d'emploi sont assujetties aux clauses 5-1.08 et 5-1.09 de la convention collective.

Article 8-8.00 - Disponibilité

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et la FEC (CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

8-8.01

- a) L'enseignante ou l'enseignant à temps complet est à la disposition du Collège six heures et demie (6½) par jour, du lundi au vendredi. Cette disponibilité est établie pour un minimum d'une session entre la huitième (8^e) et la vingt-troisième (23^e) heure, à moins d'entente entre les parties.

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ne peut être tenu de fournir une disponibilité plus grande que celle équivalente à la proportion de son salaire par rapport au salaire annuel qu'elle ou il recevrait si elle ou il assumait une pleine charge d'enseignement.

- 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 l'enseignant à temps complet.

Au plus tard cinq (5) jours avant le début de l'année d'enseignement ou le début de chaque session, le Collège informe l'enseignante ou l'enseignant de la période pendant laquelle elle ou il devra être disponible auprès du Collège pour assumer une charge conformément aux sous-alinéas 1) et 2) de l'alinéa C) de la clause 5-4.22. La durée de cette période de disponibilité ne peut être plus grande que celle équivalente à sa protection salariale. Le Collège et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir de changements à cette période de disponibilité. L'enseignante ou l'enseignant ne retient pas son consentement sans motif raisonnable.

8-8.02

- a) Lorsque l'horaire du lieu de stage l'exige, le Collège peut établir la disponibilité de l'enseignante ou l'enseignant en dehors du cadre horaire prévu à l'alinéa a) de la clause 8-8.01.
- 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.

8-8.03

Dans le cadre du présent article, les contraintes suivantes sont respectées :

- a) une durée minimale de quatorze (14) heures s'écoule entre la fin de la période de disponibilité d'une journée et le début de la période suivante;
- b) la période de disponibilité se situe à l'intérieur d'une période de dix (10) heures.

8-8.04

L'enseignante ou l'enseignant dispose de une heure et demie (1½) entre 11 heures et 14 heures 30 pour le repas du midi et entre 16 heures et 19 heures 30 pour le repas du soir, à moins d'entente entre les parties.

8-8.05

L'enseignante ou l'enseignant remplit normalement sa tâche dans les locaux du Collège. Elle ou il y est au moment où les devoirs de sa charge l'exigent.

8-8.06

L'enseignante ou l'enseignant qui donne son enseignement dans divers 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.

CHAPITRE 9-0.00 - GRIEF ET ARBITRAGE

Article 9-1.00 - Procédure de règlement d'un grief

9-1.01

Les parties s'efforcent de régler un grief localement dans toute la mesure du possible y compris, s'il y a lieu, par la procédure de rencontre entre le Collège et le Syndicat prévue à la convention collective.

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, un groupe d'enseignantes ou d'enseignants ou le Syndicat qui veut formuler 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. Le délai de trente (30) jours ouvrables ne commence à courir qu'au début du deuxième (2^e) mois de l'année d'enseignement ou de l'entrée au service du collège d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant.

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.

Dans le cas d'un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique, le délai est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

De plus, les délais prévus à la présente clause ne courent pas durant la période de vacances d'été des enseignantes et enseignants.

Dès la soumission d'un grief au Collège, une partie, dans le but d'en arriver à une entente, peut convoquer l'autre partie conformément à la procédure de rencontre entre le Collège et le Syndicat prévue à la convention collective.

9-1.04

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié (annexe IX-1) est rempli par l'enseignante ou l'enseignant, le groupe d'enseignantes ou d'enseignants ou le Syndicat, établissant les faits à l'origine du grief en mentionnant, autant que possible et s'il y a lieu, les clauses de la convention collective visées et le correctif requis.

9-1.05

À 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 cinquième (5^e) 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 entre les parties.

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 la présentation par écrit autrement 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 le Collège et le Syndicat.

Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage

9-2.01

Si le Syndicat, le groupe d'enseignantes et d'enseignants, l'enseignante ou l'enseignant qui a soumis un grief n'est pas satisfait de la décision du Collège, à la suite du recours à la procédure de règlement d'un grief, et qu'elle ou il désire soumettre le grief à l'arbitrage, elle ou il donne, dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.05, un avis écrit à la présidente ou au président des arbitres sur le formulaire prescrit à cette fin (annexe IX-2).

La date du récépissé de recommandation postale ou du bordereau de transmission du télécopieur constitue une preuve servant à calculer les délais. Le délai prévu à la présente clause ne court pas durant la période de vacances d'été des enseignantes et enseignants. 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 du secteur de l'Éducation assure la bonne marche des tribunaux d'arbitrage visés par la présente en collaboration avec la directrice ou le directeur du Greffe.

La directrice ou le directeur du Greffe voit à la bonne marche du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation.

9-2.03

Sur réception de l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.01, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause et fait parvenir au Syndicat, au Collège, à la Fédération des cégeps, à la Fédération et au Ministère une copie de l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.01 ainsi que le numéro de la cause. De plus, le Greffe fait parvenir à l'enseignante ou l'enseignant visé, s'il y a lieu, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause.

9-2.04

La présidente ou le président des arbitres convoque, par un avis écrit, au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, les représentantes ou représentants de la Fédération des cégeps, de la FEC (CSQ) et du Ministère à une rencontre afin de :

- a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des séances d'arbitrage;
- b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.06;
- c) indiquer le mode d'arbitrage choisi.

Lors de cette rencontre, 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.

Les parties nationales se garantissent mutuellement quatre (4) journées d'audience par mois pour les mois de septembre à mai inclusivement.

La partie qui fait une demande de remise d'audience dans les trente (30) jours qui précèdent la date de l'audience verse à l'arbitre une indemnité de quatre cents dollars (400 \$) à titre de frais d'annulation; si la remise suit une demande conjointe, les frais d'annulation sont partagés également entre les parties.

9-2.05

Le Greffe avise le Syndicat, le Collège et les parties nationales de l'heure, du jour et du lieu de l'audience. De plus, il transmet à l'arbitre copie des avis de grief et d'arbitrage. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de cet avis, les parties nationales nomment les assesseuses ou assesseurs, s'il y a lieu, et en avisent le Greffe.

9-2.06

Sous réserve de la clause 9-2.08, un grief soumis à l'arbitrage, conformément aux dispositions de la convention collective, est jugé par un tribunal formé d'une (1) ou d'un (1) arbitre.

Toutefois, l'une ou l'autre des parties peut, lors de la fixation du rôle, demander de procéder devant un tribunal composé d'une (1) ou d'un (1) arbitre accompagné de deux (2) assesseuses ou assesseurs nommés par les parties nationales.

L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes :

Ménard, Jean-Guy, président des arbitres

Beaulieu, Francine

Blouin, Rodrigue

Boisvert, Marc

Brault, Serge

Choquette, Robert

Ferland, Gilles

Fortier, François-G

Fortin, Pierre-A.

Frumkin, Harvey

Gosselin, Ginette

Lavery, Daniel

Lussier, Jean-Pierre

Morency, Jean-M.

Morin, Fernand

Nadeau, Denis

Roy, Jean-Guy

Sexton, Jean

Tousignant, Lise

Tremblay, Denis

Trudeau, Gilles

Villagi, Jean-Pierre

Les parties nationales conviennent de réviser la liste des arbitres au plus tard le 1^{er} mai 2006. Ce délai peut être prolongé par entente entre les parties nationales.

9-2.07

Une vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-2.08

À moins que les parties nationales n'en conviennent autrement, les griefs dont l'objet principal porte sur un ou des sujets de la liste suivante sont soumis à un tribunal formé d'une (1) ou d'un (1) arbitre accompagné de deux (2) assesseuses ou assesseurs nommés par les parties nationales :

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

Article 8-4.00 - Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers

Les clauses du présent article relatives au tribunal d'arbitrage formé d'une (1) ou d'un (1) arbitre non accompagné d'assesseure ou d'assesseur s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au tribunal d'arbitrage prévu à la présente clause.

L'arbitre ne peut siéger et délibérer qu'en présence des deux (2) assesseures ou assesseurs, sauf si une assesseure ou un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas une première (1^{re}) fois et qu'elle ou il récidive après avoir été avisé par écrit au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré.

Le rôle de l'assesseure ou de l'assesseur est d'assister l'arbitre et de représenter sa partie au cours de l'audience et du délibéré.

L'assesseure ou l'assesseur est apte à siéger quelles que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au Syndicat, au Collège ou ailleurs.

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. Avec le consentement des parties, le tribunal peut modifier ces délais.

L'arbitre s'assure également du respect des règles de fonctionnement du Greffe, particulièrement celles se trouvant à la clause 9-3.04.

9-2.10

Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques et se tiennent dans les locaux du collège à moins d'entente entre les parties. Le tribunal peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.11

En tout temps avant la fin de la preuve, la FEC (CSQ), la Fédération des cégeps ou le Ministère peut intervenir de plein droit.

9-2.12

Le tribunal d'arbitrage rend sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date où la preuve et les plaidoiries sont terminées. L'arbitre peut cependant s'adresser aux parties et, par entente écrite, faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit rendue après l'expiration du délai prévu ou de son prolongement convenu entre les parties.

Par consentement des parties nationales, le défaut de rendre une sentence dans les délais mentionnés au paragraphe précédent est un motif de ne plus recourir à l'arbitre visé tant et aussi longtemps qu'elle ou il n'a pas rendu toutes ses sentences.

9-2.13

En tout temps, avant la sentence finale, le tribunal d'arbitrage peut rendre une décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée, rendue par écrit et signée par l'arbitre.

9-2.14

La décision du tribunal d'arbitrage lie les parties et est exécutée dans le plus bref délai possible et avant l'expiration du délai prévu à cette décision. L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au Greffe. Le Greffe fait aussitôt parvenir copie de la sentence au Collège, au Syndicat et aux parties nationales.

9-2.15

Le tribunal d'arbitrage décide d'un grief 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.

9-2.16

Le grief se rapportant aux clauses 5-4.07 à 5-4.12 et aux alinéas a) et b) de la clause 5-4.17 est traité en priorité.

Dans ces cas, le Collège reçoit le grief au nom de l'ensemble des collègues 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 collègues, qu'ils soient mentionnés ou non au grief, est ou sont parties au litige, suivant la preuve faite devant lui. Une 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 collègue l'enseignante ou l'enseignant se présente soit pour y demeurer, soit pour y retourner, soit pour y être remplacé, soit 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 de cette 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.

9-2.17

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 que le grief est bien fondé, l'enseignante ou l'enseignant a droit, selon ce qui précède, 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.

9-2.18

Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celle ou celui qui a soumis le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par un tribunal 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. Celui-ci peut ordonner que les sommes dues à la plaignante ou au plaignant portent intérêt au taux fixé par règlement adopté conformément à 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.

9-2.19

Lorsque le tribunal d'arbitrage conclut que le grief est bien fondé, il a un pouvoir général de déterminer, s'il y a lieu, le dédommagement de la plaignante ou du plaignant pour compenser les torts subis.

9-2.20

Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.

9-2.21

Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie qui perd. Dans le cas où le grief est partiellement accepté, le partage des frais et honoraires est déterminé par l'arbitre.

Malgré le paragraphe qui précède, dans le cas d'un grief relatif à un congédiement disciplinaire, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

Cependant, dans le cas d'un grief soumis avant le 1^{er} février 2006 conformément aux dispositions et selon les délais prévus à une convention collective ou à un décret, les frais et honoraires de l'arbitre sont réglés suivant les dispositions de cette convention collective ou de ce décret.

Les honoraires ne sont versés qu'après dépôt au Greffe de deux (2) copies signées de la sentence.

9-2.22

Lorsqu'il y a d'autres séances d'arbitrage de la même cause, leur détermination est soumise à la clause 9-2.04.

9-2.23

Une des parties peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement des audiences du tribunal 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 d'arbitrage et à l'autre partie aux frais de la partie qui a exigé ce service.

9-2.24

Aux fins d'application des articles 9-2.00 et 9-3.00, l'usage du télécopieur constitue un mode valable de transmission d'un avis écrit. La date du bordereau de transmission du télécopieur constitue une preuve servant à calculer les délais prévus aux articles 9-2.00 et 9-3.00.

Article 9-3.00 - Autres procédures de règlement des griefs

9-3.01 Comité national de règlement de griefs et autres recours découlant de l'application des articles 39 et 45 du Code du travail

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 chaque partie nationale.

Le mandat est :

- de conduire des opérations visant à réduire le plus possible le nombre de griefs et autres recours accumulés, selon les priorités et procédures établies au sein du comité;
- d'aiguiller les parties vers le mode approprié de recours;
- d'intervenir auprès des parties avant la fixation d'un dossier afin de les aider à le régler;
- de faciliter la planification des audiences et la réduction de leur durée.

9-3.02 Médiation préarbitrale

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de tout grief ou recours ou groupe de griefs ou recours, notamment ceux liés à l'application des articles 39 et 45 du *Code du travail*, selon les modalités qui suivent.

À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint. Le Greffe propose aux parties le nom de trois (3) médiatrices ou médiateurs parmi la liste prévue à la clause 9-2.06. Lorsque les parties s'entendent sur le choix de la médiatrice ou du médiateur, elles en avisent le Greffe qui fixe dans les plus brefs délais la date de la première rencontre de médiation.

Seulement une employée ou un employé du Collège, une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent 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.

Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes au bureau de la Commission des relations du travail.

À défaut d'un règlement total des griefs ou recours compris dans la démarche de médiation, les griefs restants sont traités selon la formule convenue par les parties et les autres recours sont traités selon les modes prévus au *Code du travail*.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient expressément convenu autrement avant le début de la médiation.

Les honoraires et frais de l'arbitre conformément à la clause 9-2.21, comme qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou de médiateur sont assumés s'il s'agissait d'un mandat d'arbitrage.

9-3.03 Procédure d'arbitrage accélérée

1. Griefs admissibles

Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que les parties s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente est expédié au Greffe.

À défaut par le Collège et le Syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur accord pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accélérée, ils peuvent exprimer séparément leur accord à cet effet en faisant parvenir un avis distinct au Greffe, avec copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du Collège et celui du Syndicat doivent être tous deux reçus au Greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

2. Arbitre

L'arbitre est nommé par le Greffe; elle ou il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut, à leur demande ou avec leur accord, tenter de concilier les parties.

3. Représentation

Seulement une employée ou un employé du Collège, une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

4. Durée de l'audience

Généralement, l'audience d'une cause dure environ une heure.

5. Sentence

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 enseignantes et enseignants visés par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audience. Elle ou il en dépose l'original signé au Greffe.

6. Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, à l'exception des dispositions inconciliables.

9-3.04 Conférence préparatoire

Les procureures ou procureurs mandatés pour tout dossier de grief entendu selon la procédure prévue à l'article 9-2.00 se communiquent entre eux la nature du ou des moyens préliminaires

qu'elles ou ils entendent soulever au moins une (1) semaine avant la tenue de l'audience et la fait connaître, si possible, à l'arbitre.

Toute séance d'arbitrage prévue selon 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 tiennent d'abord 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 autres que 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 entre les parties de toute preuve documentaire;
- 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.

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 2000-2003 incluant ses modifications, est renouvelée et entre en vigueur le 16 décembre 2005.

Toutefois, en application de cette Loi, les dispositions qui modifient la convention collective 2000-2003 renouvelée entrent en vigueur:

- le 16 décembre 2005 pour les dispositions de l'annexe 1 de la Loi, sauf celles relatives aux droits parentaux qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2006;
- le 1^{er} février 2006 pour les stipulations découlant de l'entente de principe intervenue entre la Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep FEC (CSQ) et le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) le 15 décembre 2005 et modifiée le 16 décembre 2005.

Ces dispositions et stipulations lient les parties. Elles ont effet jusqu'au 31 mars 2010 et le demeurent jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Les présentes stipulations peuvent être modifiées par lettre d'entente intervenue entre les parties nationales.

10-1.02

Les présentes dispositions et stipulations n'ont aucun effet rétroactif sauf dispositions contraires.

10-1.03

L'une ou l'autre des parties nationales peut donner avis de son intention de dénoncer ou de modifier les présentes stipulations dans les six (6) mois précédant leur expiration.

10-1.04

La partie patronale nationale assume les frais d'impression d'un document comprenant l'ensemble des clauses et dispositions visées à la clause 1-1.01 ainsi que les dispositions visées par l'entente intervenue entre la Fédération des cégeps et la partie syndicale nationale, relatives 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 d'un collège francophone, de deux cents (200) exemplaires à la partie syndicale nationale et de vingt (20) exemplaires à chaque syndicat.

10-1.05

La partie patronale nationale assume les frais de traduction du document prévu à la clause précédente. Elle assume l'impression et la distribution du texte anglais à chaque enseignante et enseignant d'un collège anglophone.

Le texte en français des présentes stipulations est le seul texte officiel à toutes fins que de droit.

10-1.06

Lorsque le Collège projette de confier par contrat à un tiers une partie de ses fonctions d'enseignement auprès des étudiantes et étudiants, il rencontre le Syndicat, selon la procédure prévue à la convention collective, six (6) mois avant la date prévue de l'entrée en vigueur de ce contrat et, le cas échéant, il obtient l'avis du département visé. Le présent paragraphe ne s'applique pas à un contrat de ce type existant lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, ni au renouvellement de ce contrat.

De plus, ce contrat ou son renouvellement ne peut avoir pour effet d'entraîner une mise en disponibilité.

10-1.07

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se croit lésé par une décision du Collège qui modifie ses conditions de travail autres que celles visées par la présente convention collective, elle ou il peut formuler un grief. Il incombe au Collège de prouver que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

10-1.08

Le grief soumis conformément aux dispositions et selon les délais prévus dans une convention collective ou décret antérieur à la présente convention collective, qui n'a pas été réglé, l'est conformément aux dispositions et mécanismes prévus à l'annexe IX - 3.

Aux fins de la présente clause, les dispositions contenues dans la convention collective sont maintenues en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

De plus, le Collège, la Fédération des cégeps et le Ministère renoncent à soulever quelque objection à la recevabilité d'un grief en invoquant la non-existence de conditions de travail durant la période qui précède la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

10-1.09

Le tribunal d'arbitrage qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, est saisi d'un grief, conserve sa compétence pour ce grief jusqu'à ce qu'il rende sa sentence.

10-1.10

L'enseignante ou l'enseignant qui n'est plus à l'emploi du collège conserve son droit de grief relativement à une somme qui peut lui être due ou à un droit que lui confère l'article 5-4.00. Ce droit s'exerce conformément à la convention collective.

10-1.11

À défaut par la partie syndicale nationale de désigner ses représentantes ou représentants à un comité ou à une commission où il est prévu qu'elle a des membres ou à défaut par ces représentantes ou représentants de s'acquitter de leurs fonctions, la partie patronale nationale peut procéder.

10-1.12

Les annexes jointes à la convention collective en sont partie intégrante à moins de stipulations contraires.

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

10-1.13

À défaut, par le Syndicat ou par des regroupements d'enseignantes ou d'enseignants constitués conformément aux dispositions de la convention collective, de désigner leurs représentantes ou représentants aux comités ou aux commissions dont elles ou ils sont membres selon la convention collective, le Collège peut procéder.

À défaut par les enseignantes ou enseignants membres de ces comités ou commissions de s'acquitter des fonctions qui y sont prévues, à moins que la convention collective ne pourvoie déjà à cette éventualité, le Collège peut également procéder.

ANNEXE I-1

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN

Aux fins de la rédaction des présentes stipulations, les parties utilisent les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne. À cette fin, elles ont établi les règles d'écriture suivantes dont l'application, à moins que le contexte ne s'y oppose, n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

1. La conjonction « ou » placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes sans exclusion. Dans ce cas, l'accord des attributs, épithètes et adjectifs se fait selon la règle grammaticale. La conjonction « et » placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du groupe visé. Dans ce cas, l'accord des verbes, attributs, épithètes et adjectifs se fait au masculin pluriel.

Exemples : l'enseignante ou l'enseignant a droit...
toute réunion impliquant des enseignantes ou enseignants...
la suppléante ou le suppléant occasionnel...
l'organisme de participation représentant les enseignantes et enseignants...

2. Lorsqu'il est question de désignation de personne, on utilise la forme féminine et son déterminant d'abord et la forme masculine et son déterminant ensuite écrits en toutes lettres quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément).

Exemples : la représentante ou le représentant...
aucune enseignante ou aucun enseignant...
une assessseure ou un assesseur...

Toutefois, si ce déterminant (article, adjectif démonstratif, possessif, numéral, indéfini, ...) est le même pour les deux genres, on ne le répète pas sauf dans les cas du « l » et de la préposition « de ».

Exemples : chaque enseignante ou enseignant...
aux enseignantes et enseignants...
d'une étudiante et d'un étudiant...
l'enseignante ou l'enseignant...

3. Lorsque la désignation de personne est un épïcène (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin.

Exemples : la ou le ministre...

4. Lorsque la désignation de personne est suivie d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, on ne les répète pas. Ce qualificatif ou cette expression s'applique aux deux genres.

Exemples : l'enseignante ou l'enseignant à temps plein...

la directrice ou le directeur adjoint...
la représentante ou le représentant syndical...

5. Lorsque l'épithète précède immédiatement la désignation de personne, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine. Toutefois, si l'épithète ne change pas de forme selon le genre, on ne le répète pas.

Exemples : la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant...
l'unique auteure ou auteur...

ANNEXE I-2

LEXIQUE DES CORRECTIONS DE FRANCISATION

Afin d'améliorer la qualité du français, les présentes stipulations, à l'exception de l'article 5-6.00 sont rédigées conformément au présent lexique à moins que le sens exige le maintien de l'expression utilisée antérieurement ou à moins d'oubli.

<u>Expressions erronées</u>	<u>Expressions corrigées</u>
	- a -
liberté <u>académique</u>	liberté d'enseignement
advenant que	si, lorsque
montant à <u>être</u> versé	montant à verser
<u>ajustement</u> de traitement	rajustement de traitement
le nom <u>apparaît</u> à la clause...	figure, se trouve à
assurance-chômage	assurance-emploi
sans <u>aucun</u> avis	sans avis
<u>audition</u> du tribunal	audience
	- b -
<u>bénéfices</u> sociaux	avantages sociaux
<u>bénéfices</u> d'un régime	avantages, prestations d'un régime
	- c -
<u>caisse</u> de congés	banque de congés
agir <u>comme</u>	agir à titre de..., en qualité de...
commodités	équipements
<u>compensation</u> versée	indemnité versée à titre de compensation
<u>compléter</u> des études	terminer des études

l'enseignant <u>concerné</u>	l'enseignant visé, intéressé, touché; cet enseignant
comité <u>conjoint</u>	comité mixte (si les parties ont des nombres inégaux de représentants) comité paritaire (si les parties ont un nombre égal de représentants)
les parties <u>conviennent</u> de former	les parties forment (expression souvent inutile)

- d -

dans le cas où...	si, lorsque
les <u>déboursés</u>	les débours, les montants déboursés
s'il <u>décide de</u> le maintenir	s'il le maintient (expression souvent inutile)
<u>de façon</u> à s'assurer	en s'assurant
considéré <u>démissionnaire</u>	considéré comme n'étant plus à l'emploi
<u>détail</u> des déductions	nature et montant des déductions
détenant, qui détient	détenteur (utiliser le substantif si possible)
devoir	(verbe utilisé inutilement la plupart du temps)
<u>dispenser</u> un cours	offrir, donner un cours

- e -

élève	étudiante, étudiant
attestation, accréditation <u>émise</u>	attestation, accréditation établie, délivrée, accordée
grief <u>en audition</u>	(à bannir - exprimer l'idée autrement)
en autant que...	dans la mesure où... pour autant que à la condition que si
<u>en</u> regard	au regard
et ce,	(biffer)

...est tenu de recevoir...

| reçoit (expression souvent inutile)

événement de force majeure

| cas de force majeure

l'exécutif du syndicat

| le comité exécutif du syndicat

- f -

formule

| formulaire

- h -

hors de son contrôle

| indépendant de sa volonté

- i -

l'enseignant impliqué

| l'enseignant visé, touché

informations

| renseignements
| mentions (sur le bulletin de paie)

- j -

- l -

disciplines listées

| disciplines énumérées

loger un grief

| formuler, soumettre, déposer un grief

- n -

no

| N°

non monnayable

| non convertible en espèces

- o -

œuvrer dans...

| travailler dans, exercer ses fonctions dans

frais ou mode d'opération

| frais ou mode de fonctionnement
| frais ou mode d'exploitation

opérer comme...

| fonctionner comme...

période de paie	période de travail qui correspond au paiement
police-maîtresse	contrat cadre
polices-maîtresses	contrats cadres
poser un grief	formuler, soumettre, déposer un grief
pour cause	avec motif à l'appui pour une cause juste, suffisante
<u>priorité sur</u> une charge	priorité pour une charge
procédures	procédure
procédure de grief	procédure de soumission, de règlement d'un grief procédure de réclamation

la charge <u>qui est</u> créée	la charge créée
--------------------------------	-----------------

recalculer	calculer à nouveau
l'enseignant <u>référé</u> par...	l'enseignant dont le nom est transmis par
<u>référer</u> quelqu'un à	adresser à, diriger vers
<u>référer à</u> quelque chose	se référer à
régulier : - traitement régulier - semaine régulière - heures régulières	traitement habituel semaine normale heures normales
réinstallé	réintégré
relocalisation	remplacement
relocalisé	replacé, transféré, muté
ré-ouvrir	rouvrir

le requérant d'un grief

| (bannir en exprimant l'idée autrement)

- s -

l'enseignant s'engage à fournir

| l'enseignant fournit (expression souvent inutile)

activités, objectifs spécifiques

| activités particulières, objectifs particuliers

sujet à...

| assujetti à..., dicté par..., en rapport avec..., passible de...

sur demande de...

| à la demande de...

-t-

talon de chèque

| bulletin de paie

tel avis, tel régime, tel cas

| cet avis, un tel avis

tel que prévu, établi, annexé

| biffer « tel que »
tel qu'il est prévu
tel que le prévoit

tout enseignant qui...

| l'enseignant qui... (mot souvent inutile)

tous les enseignants qui...

| les enseignants qui...

- v -

vacances annuelles

| vacances

en vertu

| conformément, selon

ANNEXE III-1

SOUS-CENTRES

Au sens de la convention collective, le Centre matapédien d'études collégiales (Matane) est un sous-centre du Cégep de Matane alors que l'École nationale du meuble et de l'ébénisterie, division Montréal est un sous-centre du Cégep de Victoriaville.

ANNEXE III-2

ANNEXE RELATIVE AU CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES

1. La présente annexe s'applique aux enseignantes et enseignants du Cégep de Matane dans les disciplines du Centre matapédien d'études collégiales qui relèvent du Cégep de Matane.
2. Le Cégep de Matane et le Centre matapédien d'études collégiales (Matane) 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 3 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 départementale¹;
 - k) sélection des enseignantes et enseignants réguliers;
 - l) perfectionnement;
 - m) comité et coordination de programme.
3. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un programme au Centre matapédien d'études collégiales (Matane) ou dans le cas de la fermeture du Centre matapédien d'études collégiales (Matane), les enseignantes et enseignants visés ne sont plus régis par la présente annexe et le Collège succède à son centre d'études collégiales.

¹ Une allocation de zéro virgule dix-neuf (0,19) ETC est réservée à cette fin; ce nombre pourra être augmenté par un transfert du Cégep de Rimouski.

ANNEXE IV-1

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 des enseignantes et enseignants de Cégep (FEC/CSQ) si ces mécanismes devaient être modifiés.

ANNEXE IV-2

AUTORISATION PROVISOIRE DE PROGRAMME

01. Dans un Collège, une autorisation provisoire de programme est une mesure exceptionnelle permettant de répondre à un besoin ponctuel de formation à l'enseignement régulier.
02. Un programme ne peut faire l'objet que d'une seule autorisation provisoire de programme dans un même Collège.
03. Une autorisation provisoire de programme vise un maximum de trois (3) cohortes et ne peut excéder cinq (5) ans.
04. À la demande de la FEC, les parties nationales se rencontrent pour discuter des impacts d'une autorisation provisoire de programme.
05. Les ressources allouées à la formation spécifique d'un programme faisant l'objet d'une autorisation provisoire de programme, ne sont pas calculées dans la détermination du nombre de postes au Collège. Tout poste qui aurait pu résulter de ces allocations est, de ce fait, réputé être une charge d'enseignement à temps complet.
06. Toutefois, malgré la clause 8-4.07, pour la durée de la formation de chacune des cohortes, et sous réserve d'une clientèle suffisante :
 - a) si pour une discipline de la formation spécifique l'allocation associée au programme faisant l'objet d'une autorisation provisoire de programme constitue :
 - plus de 0,25 ETC de l'allocation d'un poste, celui-ci est comblé en tant que charge à temps complet;
 - 0,25 ETC ou moins de l'allocation d'un poste, celui-ci est comblé en tant que poste.
 - b) pour les disciplines de la formation générale d'un programme faisant l'objet d'une autorisation provisoire de programme, les postes sont comblés en tant que postes, indépendamment de la fraction de l'allocation associée à ce programme à l'intérieur de l'allocation des postes visés.
07. Dans le cas où l'autorisation provisoire 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.

ANNEXE V-1

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 de thanatologie
180.	Soins infirmiers
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.	Technologies des 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 d'éducation à l'enfance
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.	Science des religions
371.	Pastorale
381.	Anthropologie
383.	Économique
384.	Techniques de recherche en sciences humaines
385.	Science politique

- 386. Organisation communautaire
- 387. Sociologie
- 388. Techniques de travail social
- 391. Techniques d'intervention en loisir
- 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. Techniques de 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. Techniques d'intégration en 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. Langues modernes
- 620. Sciences de la parole

– ainsi qu'une autre discipline ou spécialité ajoutée par le Ministère.

* Discipline multidisciplinaire

ANNEXE V-2

ANNEXE RELATIVE À LA DÉTERMINATION DES DISCIPLINES

1. En application de la clause 5-1.06, les parties maintiennent les pratiques locales relativement à la détermination des disciplines aux fins des clauses 5-1.05, 5-4.04, 5-4.05 et 5-4.06 (les trois (3) dernières clauses concernant l'identification locale des surplus) et de l'article 8-4.00.
2. Toutefois, les parties peuvent s'entendre pour modifier les pratiques locales relativement à la détermination des disciplines aux fins des mêmes clauses qui sont identifiées dans l'alinéa précédent.
3. Si le maintien des pratiques locales ou une entente pour les modifier a pour effet de fractionner les disciplines énumérées à l'annexe V-1, 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 V-1 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.
4. Si le maintien des pratiques locales ou une entente pour les modifier a pour effet de regrouper les disciplines énumérées à l'annexe V-1, 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.

Disposition relative au département

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

5. En application de la clause 5-1.06, les parties maintiennent les pratiques locales relativement à la détermination des disciplines aux fins de la clause 4-1.04.

ANNEXE V-3

AVIS D'OFFRE D'EMPLOI

COLLÈGE : _____

LIEU DE TRAVAIL : _____

DISCIPLINE : _____

POSTE : _____

CHARGE : _____ TEMPS COMPLET : _____ ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET : _____

TEMPS PARTIEL : _____

CHARGÉE OU
CHARGÉ DE COURS : _____

DESCRIPTION : _____

EXIGENCES : _____

CETTE OFFRE D'EMPLOI EST ASSUJETTIE
À UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN
EMPLOI OUI _____ NON _____

VEUILLEZ SOUMETTRE VOTRE CANDIDATURE À : _____

AVANT LE _____

ANNEXE V-4

LISTE DES ZONES AUX FINS DE REPLACEMENT

COLLÈGES

AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE

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	Ahunsiac, 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
VICTORIANVILLE	-
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 V-5

LISTE DES 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*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne, 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
VICTORIANVILLE	Drummondville, Lennoxville, Saint-Hyacinthe, Shawinigan, Sherbrooke, Thetford, 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, Gérald-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 V-6

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1.01

Les dispositions de la présente annexe visent l'enseignante ou l'enseignant qui, selon les stipulations 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 dans les trente (30) jours.

1.03

L'enseignante ou l'enseignant qui accepte une offre d'emploi et qui déménage, 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 assume, 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 à titre de compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardiennage, etc.) à moins que l'enseignante ou l'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 indemnité à titre de compensation. Dans les deux (2) 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 sur production des documents suivants :

- le contrat convenu avec l'agente ou l'agent immobilier déposé 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 comme résidence à l'endroit de son affectation les frais d'actes notariés.

1.11

Lorsque la maison de l'enseignante ou de l'enseignant, 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, et 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 collègue, 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 qu'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 et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au collègue.

ANNEXE V-7

**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 9 et 12 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 V-8

**CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL RECONNUES AUX FINS
DE L'ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE-EMPLOI**

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.
5. Cette entente est conclue sans préjudice aux résultats de l'enquête actuellement en cours sur l'évaluation des emplois.

ANNEXE V-9

FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'EMPLOI

Ce formulaire est complété et remis au Collège au moment où ce dernier l'exige, au plus tard à la signature du contrat.

A. EXPLICATIONS

1. Activité professionnelle

L'expression « activité professionnelle » signifie une activité professionnelle rémunérée, exercée pour le compte d'un employeur ou à titre de travailleuse ou travailleur autonome, contractuelle ou contractuel ou autre.

2. Nombre d'heures moyen par semaine

Le nombre d'heures moyen par semaine effectuées dans le cadre de chacune de vos activités professionnelles n'est pas déterminant de votre statut d'emploi. Pour déterminer si vous détenez un emploi considéré à temps complet, vous devez vous référer au point B.

3. Cumul d'emplois

Votre déclaration d'emploi comprend l'ensemble de vos activités professionnelles.

B. DÉFINITION D'UN EMPLOI À TEMPS COMPLET

Est considérée comme occupant un emploi à temps complet :

1. une personne qui, en fonction d'une ou de plusieurs activités professionnelles, 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 selon ce qui est généralement reconnu;
2. une personne qui, tout en ayant un emploi à temps complet, est en congé avec solde;
3. une personne qui, tout en ayant un emploi à temps complet, est en disponibilité avec solde.

La personne répondant à un ou plusieurs de ces critères déclare occuper un emploi à temps complet et sera considérée en situation de double emploi.

Malgré le paragraphe précédent, seule la personne qui, pour la totalité de l'année pour laquelle elle soumet sa candidature, occupe ou prévoit occuper un emploi à temps complet se déclare en situation de double emploi.

DÉCLARATION D'EMPLOI

Nom du collègue : _____

Discipline : _____ Session : _____

IDENTIFICATION

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____ Code postal : _____

Téléphone (résidence) : _____ (bureau) _____

N°. d'assurance sociale : _____

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Donnez, pour chacune des activités professionnelles occupées pendant la session ou l'année visée par le contrat offert, les renseignements suivants :

Nom(s) de l'employeur (ou travail autonome)	Titre ou fonction	Nombre d'heures moyen par semaine

SITUATION D'EMPLOI

Au regard de la définition d'un emploi à temps complet (voir point B), cochez l'une ou l'autre des déclarations suivantes :

J'occupe un emploi considéré à temps complet et, en conséquence, je serai en situation de double emploi.

Je n'occupe pas un emploi considéré à temps complet et, en conséquence, je ne serai pas en situation de double emploi.

Date : _____

Signature : _____

ANNEXE V-10

ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

N.B. : Aux fins de la présente annexe, l'expression « les parties » signifie le Gouvernement et la CSQ.

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-11

ANNEXE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale CSQ - CSN - FTQ, 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 à la présente favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail dans le collège.

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-12

**LISTE DES ORGANISMES DONT LA LOI PRÉVOIT AU 7 FÉVRIER 2005 QUE LES
CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE
LEURS SALARIÉES ET SALARIÉS SONT DÉTERMINÉS PAR LE GOUVERNEMENT OU
DÉTERMINÉS SELON LES CONDITIONS DÉFINIES PAR LE GOUVERNEMENT¹**

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

¹ Cette liste est présentée à titre d'information.

Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)
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-13

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

N.B. : Aux fins de la présente annexe, l'expression « les parties » signifie le Gouvernement du Québec et la CSQ.

1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2, 3 et 6; à la *Loi sur le régime de retraite des enseignants* (RRE) et à la *Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires* (RRF), les modifications prévues aux articles 2 et 4 et à la *Loi sur le régime de retraite de certains enseignants* (RRCE) les modifications prévues aux articles 2 et 5, le cas échéant.

Les modifications entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2000, à moins d'indications à l'effet contraire.

2. MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP, AU RRE, AU RRF ET AU RRCE

2A. Définition de conjoint

La définition de conjoint prévue au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE est modifiée afin de prévoir la reconnaissance du conjoint de fait après une année de cohabitation :

- si un enfant est né ou à naître de cette union, ou
- si un enfant a été conjointement adopté au cours de cette union, ou
- si l'un a adopté l'enfant de l'autre au cours de cette union.

2B. Compensation de la réduction actuarielle

Une personne visée par le RREGOP, le RRE, le RRF ou le RRCE, qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en versant à la CARRA les montants nécessaires.

Les hypothèses actuarielles actuellement utilisées pour calculer la valeur de cette compensation doivent être modifiées de façon à ce que ce bénéfice ne génère ni gain ni perte actuariel pour les régimes de retraite.

Ces nouvelles hypothèses de même que leur application sont déterminées par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. Elles entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et s'appliquent à une personne dont la date de retraite est effective à compter de cette date ou après.

2C. Exonération des cotisations

La période donnant droit à l'exonération des cotisations, en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF, passe de deux années à trois années et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que l'employé aurait reçu s'il était demeuré au travail, sauf s'il est couvert par un contrat d'assurance salaire, lequel prévoit qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu dans les conventions collectives. Par ailleurs, le droit à l'exonération est accordé pour une 3^e année, même si l'employé n'est plus admissible à recevoir des prestations d'assurance salaire au cours de cette période.

La participante ou le participant déclaré invalide à la fin du 24^e mois d'exonération est présumé invalide une 3^e année aux fins de l'exonération, sauf si elle ou il recommence à cotiser à son régime de retraite suite à un retour au travail, décède ou prend sa retraite avant l'expiration de cette période.

Cette nouvelle disposition s'applique à une participante ou un participant invalide pour qui l'exonération de ses cotisations a débuté le 1^{er} janvier 1998 ou après.

2D. Participante ou participant invalide au sens de l'article 93 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

Les parties conviennent de mandater le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable afin de mettre en place les dispositions nécessaires pour permettre à une participante ou un participant qui est invalide, au sens de l'article 93 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de continuer à participer à son régime de retraite si elle ou il choisit de cotiser conformément à l'article 116 de cette loi.

3. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

3A. Taux de cotisation des participantes et participants

À compter du 1^{er} janvier 1999, le taux de cotisation du RREGOP est fixé à 6,20 %. Comme la réduction du taux de cotisation n'a pas pu être appliquée en 1999, le taux applicable en 2000 et 2001 est de 5,35 %.

À compter du 1^{er} janvier 2002, le taux de cotisation est de 6,20 %, sous réserve des résultats de l'évaluation actuarielle du régime produite sur les données arrêtées au 31 décembre 1999.

Malgré le taux de cotisation applicable à compter du 1^{er} janvier 1999, une participante ou un participant n'a pas droit à un remboursement de cotisations pour l'écart de taux de cotisation entre 7,95 % et 6,20 % pour l'année 1999.

3B. Introduction de deux nouveaux critères permanents d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle

- 60 ans d'âge;
- 35 années de service.

L'âge normal de la retraite demeure cependant 65 ans.

3C. Revalorisation de certaines années de service

Les années de service donnant droit à un crédit de rente, à un certificat de rente libérée, celles visées au 4^e alinéa de l'article 221.1 ou reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite malgré un transfert dans un CRI, sont revalorisées en conformité avec les lois fiscales, par une prestation viagère à raison de 1,1 % du traitement moyen aux fins du calcul de la rente, par année de service ainsi reconnue. Cette prestation viagère est réversible au conjoint selon les modalités du régime.

À cette prestation viagère s'ajoute un montant de 230 \$ pour chacune de ces années ainsi reconnues versé jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le montant total de ces deux prestations est payable à la même date que la rente de retraite, réduit actuariellement, le cas échéant, du même pourcentage (%) que cette rente et indexé annuellement à IPC - 3 %.

La revalorisation prévue au 1^{er} paragraphe est prise en considération dans l'évaluation du bénéfice payable à une participante ou un participant qui décède ou quitte avant l'admissibilité à la retraite. Elle ne peut cependant être accordée à un retraité qui effectue un retour au travail après le 31 décembre 1999 ou à une autre date.

Lorsqu'une participante ou un participant bénéficie de la revalorisation de certaines années, le montant total de la rente de retraite, des prestations additionnelles et des crédits de rente ne peut excéder le montant de la rente qu'une participante ou un participant peut acquérir avec 35 années de service crédité. Le montant maximum de la revalorisation payable est établi en conformité avec l'ANNEXE 1.

L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit pour des années non encore reconnues. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RREGOP depuis le 1^{er} janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

3D. Indexation des rentes de retraite

Pour le service acquis après le 31 décembre 1999, la rente de retraite est indexée annuellement selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC - 3 %);
- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à sa rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

3E. Années de service reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite

Une participante ou un participant qui occupe une fonction visée au moins une journée dans une année civile, se voit reconnaître aux fins d'admissibilité le même service que celui reconnu à une participante ou un participant à temps complet. Ce bénéfice s'applique à une personne en congé sans traitement, même si ce congé s'échelonne du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année.

Le temps ainsi reconnu doit être du temps non travaillé postérieur au 31 décembre 1986.

Pour l'année de début de la participation au régime de retraite et l'année de la prise de retraite ou du transfert suite à une cessation de participation, la reconnaissance du temps non travaillé équivaut à la période sur laquelle s'échelonne respectivement la date du début de participation et le 31 décembre de l'année ou entre celle du 1^{er} janvier et la date de cessation de fonction.

Lors du retour au travail d'une personne pensionnée, les critères d'admissibilité à la retraite ne sont pas revus pour tenir compte du nouveau service aux fins d'admissibilité.

La reconnaissance du service aux fins de l'admissibilité à la retraite n'entraîne pas de changement au calcul du traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

La reconnaissance des années aux fins d'admissibilité ne doit pas aller à l'encontre d'un facteur de réduction de 3 % par année qui est appliqué si une participante ou un participant ne satisfait pas à l'un ou l'autre des critères suivants :

- 60 ans d'âge;
- 30 années de service;
- le facteur 80 (âge et années de service);

sans que soit prise en compte une période non travaillée en cours d'emploi mais en ajoutant, le cas échéant, au plus cinq années relatives à une période admissible d'absence temporaire ou de salaire réduit. De plus, ce test doit être appliqué à toutes les participantes et tous les participants qui prennent leur retraite.

3F. Date limite

La date limite prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est abrogée, à compter du 1^{er} juillet 2000, en faisant les adaptations nécessaires à l'article 86.

3G. Pouvoirs et devoirs du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable

Le Comité de retraite peut décider des modalités de mise en œuvre d'une entente intervenue entre les parties, sauf si ces modalités sont déjà prévues à cette entente. Ces décisions doivent respecter l'enveloppe budgétaire de la CARRA.

Le Comité de retraite peut soumettre aux parties une recommandation visant à améliorer l'application des régimes de retraite. Cette recommandation doit recueillir la majorité des voix au sein de chacune des parties, si elle implique une hausse du coût du régime ou un débordement de l'enveloppe budgétaire de la CARRA. Dans ce cas, le président ne peut exercer son vote prépondérant.

3H. Poste budgétaire supplémentaire

Un poste budgétaire spécifique est créé pour défrayer les coûts occasionnés par l'utilisation de spécialistes engagés par les représentants des participantes et participants au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable pour réaliser des études ou des mandats ad hoc. Ces derniers doivent dresser une liste d'activités dont les coûts peuvent être assumés à même ce budget.

Ce budget spécifique est alimenté à même le Fonds 01 (fonds des cotisations des employés pour le service régulier RREGOP) du compte 301, à raison d'un maximum de 150 000 \$ par année. L'excédent non utilisé une année peut être reporté à l'année suivante, mais ce budget spécifique ne peut excéder 250 000 \$ par année.

Les représentants des participantes et des participants au Comité de vérification du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable sont mandatés pour veiller à l'application des règles régissant l'octroi des sommes allouées et l'utilisation de celles-ci. Cette façon de faire n'a pas pour effet de soustraire l'utilisation de ces sommes du processus de vérification en vigueur dans le secteur public.

Sur invitation des représentants des participantes et participants, les spécialistes engagés par ces derniers, dans le cadre d'études ou mandats ad hoc, peuvent participer aux comités institutionnels du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable (Comité de retraite, Comité de vérification ou Comité de placement) et aux comités ad hoc mis en place par le Comité de retraite.

3I. Demandes conjointes d'études à la CARRA

Les parties conviennent que les coûts relatifs aux demandes d'études qu'elles formulent conjointement à la CARRA sont assumés à même le budget de cette dernière.

4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF

4A. Taux de cotisation des participantes et participants

L'ensemble des participantes et des participants du RRE et du RRF choisissent majoritairement entre :

- la diminution du taux de cotisation équivalente à celle du taux de cotisation d'une participante ou d'un participant du RREGOP
- ou
- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :
 - ◆ du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC - 3%);
 - ◆ de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'ANNEXE 2 de la présente entente.

Si les participantes et les participants choisissent une diminution du taux de cotisation, la formule de cotisation devient pour les années 2000 et 2001 :

Au RRE :

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au RRF :

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

À compter du 1^{er} janvier 2002, pour l'année 2002 et les suivantes, la formule de cotisation devient pour ces années :

Au RRE :

- 6,33 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 5,20 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au RRF :

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la *Loi sur le régime de rentes du Québec*;
- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à la rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

4B. Harmonisation fiscale

Le RRE et le RRF sont modifiés de façon à ce que ces régimes respectent les dispositions fiscales en matière de retraite, notamment quant à la définition d'invalidité et à la rente minimale visée aux articles 65 du RRE et du RRF.

Un régime de prestations supplémentaires, garantissant aux participantes et aux participants du RRE et du RRF les droits qu'ils avaient avant les modifications prévues au paragraphe précédent, est mis en place.

4C. Rachat d'une période de stage rémunéré au RRE et au RRF

Le RRE et le RRF sont modifiés de manière à y inclure un droit de rachat permettant aux participantes et participants de ces régimes de faire reconnaître une période de stage rémunéré aux fins d'admissibilité à la retraite.

Ce droit de rachat est soumis aux mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues au RREGOP. Le bénéfice acquis est un crédit de rente équivalent à celui qui est acquis en vertu du RREGOP.

Les modalités de mise en œuvre de ce bénéfice sont établies par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. L'employé qui a pris sa retraite

depuis le 1^{er} janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RRE ou du RRF depuis le 1^{er} janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

La revalorisation prévue au paragraphe 3C s'applique au présent bénéfice, en y faisant les adaptations nécessaires, et le gouvernement assume totalement le financement de cette revalorisation.

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

Les modifications apportées au RREGOP, en vertu des alinéas 3A, 3D et 3F, s'appliquent aussi aux participantes et participants du RRCE de même que 3C, si des crédits de rente demeurent payables en vertu du RREGOP.

6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

6A. Revalorisation prévue à 3C de la présente lettre d'intention

- 1- Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 \$) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1^{er} janvier 2000.
- 2- Dans les six mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP*, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999, tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1^{er} janvier 2000 sont considérés.
- 3- La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1^{er} janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP* et disponible à la fin de l'année civile du calcul.
- 4- Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions \$

accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.

- 5- Les taux d'intérêt utilisés pour accumuler le montant initial de 680 millions \$ et les valeurs actuarielles sont les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande de chaque année.

Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent. En ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.

- 6- Ces valeurs actuarielles sont établies en fonction des critères d'admissibilité à la retraite en vigueur au 1^{er} janvier 2000 et selon un taux de réduction actuarielle de 4 %. Une bonification ultérieure des critères d'admissibilité à la retraite ou de la réduction actuarielle doit faire l'objet de discussions quant au partage des prestations additionnelles visées par la présente revalorisation.

6B. Critères d'admissibilité à la retraite (prévus à 3B) et années aux fins d'admissibilité (prévues à 3E)

- 1- Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.
- 2- La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des employés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP*. Cette valeur s'établit à 325 millions \$ au 1^{er} janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000, et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.
- 3- La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1^{er} janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1^{er} janvier

2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions \$.

- 4- En versant chacun 325 millions \$ au fonds distinct, les participantes et les participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la *Loi sur le RREGOP*.

Afin de s'assurer que les transferts ultérieurs prévus au paragraphe 5 se fassent à parts égales, les transferts initiaux suivants (en valeur du 1^{er} janvier 2000), sont payables d'ici le 31 décembre 2000 :

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions \$;
- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des 2/12 (7/12 - 5/12) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1^{er} juillet 1982, soit 12,1 millions \$.

Chacun de ces transferts initiaux porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.

- 5- À tous les trois ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP*, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les retraités des trois dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et celle qui aurait été payée en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacun des retraités des trois dernières années et la date du transfert de fonds.

Les transferts ne doivent pas s'appliquer aux prestations découlant des transferts initiaux décrits à l'alinéa 4. Les prestations découlant du service transféré ont déjà été régularisées par le transfert initial de 10,6 millions \$ alors que celles relatives aux 2/12, d'avant juillet 1982, l'ont été par le transfert initial de 12,1 millions \$.

La valeur actuarielle est déterminée selon les hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la *Loi sur le RREGOP* et disponible au moment du transfert (Ex. : celle au 31 décembre 1999 pour le transfert à effectuer le 31 décembre 2002).

- 6- Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent; en ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.
- 7- Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions \$ (en valeur escomptée au 1^{er} janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et au compte 309.
- 8- À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du RREGOP.

7. 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.

8. 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;

- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

9. 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.

10. DROIT DE RACHATS

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de revoir l'ensemble des modalités pour les rachats, comme la possibilité d'ouvrir certains droits, de simplifier les règles de rachat, d'établir une tarification raisonnable, etc.

11. 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.

ANNEXE 1

TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

A- Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite avant 65 ans

Le montant total de la revalorisation prévue à l'article 3C correspond au moins élevé des deux montants suivants :

$$\text{Montant 1 : } (F \times N_L \times 2,0 \% \times TM) - CR_{RR}$$

$$\text{Montant 2 : } F \times N \times (1,1 \% \times TM + 230 \$)$$

Le montant total est divisé en deux parties :

- 1- Une première partie est une prestation viagère et correspond au moins élevé des deux montants suivants :

$$\text{Montant 3 : } [F \times N_L \times [(2,0 \% \times TM) - (0,7 \% \times \text{minimum}(TM, MGA))]] - CR_{RR}$$

$$\text{Montant 4 : } F \times N \times 1,1 \% \times TM$$

- 2- Une deuxième partie est une prestation payable jusqu'à l'âge de 65 ans et correspond à la différence entre le montant total de la revalorisation (minimum entre le montant 1 et le montant 2) et la prestation viagère (minimum entre le montant 3 et le montant 4).

Ces montants sont déterminés au moment de la prise de la retraite et indexés à IPC - 3 % à partir de cette date.

B- Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite après 65 ans

Seule la partie de la prestation viagère est payable et elle correspond au moins élevé des montants 3 et 4.

Où

N : Nombre d'années de service donnant droit à une revalorisation (1,1 % + 230 \$).

N_L : Le minimum entre :

- N et
- 35 moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

TM : Traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

MGA : Maximum des gains admissibles moyen aux fins du calcul de la coordination de la rente.

- CR_{RR} : Crédit de rente payable en tenant compte de la revalorisation avec les excédents des caisses (rachats et RCR) jusqu'à la date de la retraite et de la réduction actuarielle applicable selon les dispositions des crédits de rente respectifs (le cas échéant). S'il s'agit des années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, le crédit de rente attribué est déterminé selon les conditions établies au point D.
- F : 1 moins le % de réduction actuarielle applicable à la rente de base.

C- Prestations déjà acquises

Malgré l'application des tests qui précèdent, la participante ou le participant conserve de façon minimale ses prestations de retraite déjà acquises en vertu des crédits de rente sans l'application de la présente revalorisation.

D- Application des tests

Les tests sont faits globalement pour l'ensemble de ces crédits de rente :

- ceux rachetés;
- ceux provenant de transferts de RCR;
- ceux provenant de certaines ententes de transfert;
- ceux payables par un assureur et découlant de service reconnu aux fins de l'admissibilité au RREGOP (certificat de rente libérée).

Ces tests sont également faits pour la ou les périodes de congé de maternité reconnues selon les dispositions du 4^e alinéa de l'article 221.1 du RREGOP ainsi que pour les années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI.

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

- si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n'est pas prise en considération aux fins des tests;
- dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de 6 % par année, pour la période comprise entre cette date et le 65^e anniversaire du retraité, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;
- dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du 65^e anniversaire du retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la participante ou du participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la participante ou le participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

$$\frac{((\text{solde du CRI à la date d'assujettissement}) \times (5))}{(\text{valeur présente d'un crédit de rente annuel de 10 \$ payable mensuellement à compter de 65 ans, selon l'annexe V de la Loi du RREGOP selon l'âge de l'individu à la date d'assujettissement du RCR au RREGOP})}$$

La valeur du crédit de rente attribué se voit appliquer les mêmes pourcentages de revalorisation que les crédits de rente rachat entre la date d'assujettissement et la date de prise de la retraite de la participante ou du participant.

De plus, une réduction actuarielle déterminée selon les modalités du crédit de rente rachat pour la période comprise entre la date de prise de retraite et le 65^e anniversaire du retraité s'applique au crédit de rente attribué pour les fins d'application des tests.

Enfin, si une participante ou un participant décide de retarder le paiement de son crédit de rente, les tests sont faits comme s'il était payable à compter de la date de la retraite.

ANNEXE 2

MODALITÉS DE VOTE DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS DU RRE ET DU RRF

Les parties négociantes mandatent la CARRA pour la tenue du vote. Celle-ci expédie le 15 avril 2000, aux participantes et aux participants actifs au RRE ou au RRF le 1^{er} janvier 2000, un bulletin de vote. La CARRA recueille par la suite ces bulletins, en compile les résultats en présence de représentants des parties négociantes et en fait rapport au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.

Le bulletin de vote est numéroté et diffère de couleur selon que l'employé cotise au RRE ou au RRF. Il sera accompagné d'une enveloppe retour pré-affranchie de la même couleur que le bulletin de vote.

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

L'information aux participantes et aux participants est fournie par les syndicats, les associations de cadres ou les directions de ressources humaines pour les employés non syndiqués.

La CARRA doit référer l'employé à son syndicat, à son association de cadres ou à sa direction de ressources humaines s'il est non syndiqué, s'il s'adresse à elle pour obtenir de l'information.

Le résultat des scrutins doit être connu avant le 15 mai 2000.

La CARRA informe les participantes et les participants du RRE et du RRF du résultat des scrutins.

ANNEXE V-14

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MODALITÉS APPLICABLES AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS MIS EN DISPONIBILITÉ DANS LA DISCIPLINE PORTEUSE DE LA FORMATION SPÉCIFIQUE D'UN PROGRAMME FERMÉ, AUTRE QU'UN PROGRAMME UNIQUE DANS LA ZONE DU COLLÈGE ET QUI EST FERMÉ, QUI SONT REPLACÉS SELON LES CLAUSES 5-4.07 ET 5-4.17 a)

Pour la session d'automne 2006, les stipulations de la convention collective sont modifiées comme suit :

01. Le paragraphe suivant est ajouté à l'alinéa F) de la clause 5-4.07:

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité dans la discipline porteuse de la formation spécifique d'un programme fermé, autre qu'un programme unique dans la zone du collège et qui est fermé, visé par l'alinéa E) de la clause 5-4.07, à qui le Bureau de placement offre un poste, dans sa discipline, dans un collège d'un autre secteur, accepte le poste mais n'est pas tenu de l'occuper avant la session d'hiver 2007.

02. La FEC (CSQ), le Ministère et la Fédération des cégeps conviennent de mettre sur pied un comité ad hoc pour examiner la situation des enseignantes et enseignants visés par le paragraphe précédent ou qui pourraient l'être dans l'avenir et faire, s'il y a lieu, des recommandations aux parties au plus tard le 1^{er} novembre 2006.

03. La FEC (CSQ), le Ministère et la Fédération des cégeps affectent, à leurs frais, des représentantes ou représentants pour la durée des travaux du comité ad hoc.

04. Le comité ad hoc détermine son mode de fonctionnement.

ANNEXE VI-1

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

TABLEAU A

ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU TEMPS PARTIEL
(TAUX ANNUELS)

Échelon ⁽¹⁾	Taux jusqu'au 2006-08-14	Taux 2006-08-15 au 2007-07-19	Taux 2007-07-20 au 2008-06-23	Taux 2008-06-24 au 2009-05-31	Taux à compter du 2009-06-01
1	33 695	34 369	35 056	35 757	36 472
2	34 945	35 644	36 357	37 084	37 826
3	36 196	36 920	37 658	38 411	39 179
4	37 635	38 388	39 156	39 939	40 738
5	39 131	39 914	40 712	41 526	42 357
6	40 687	41 501	42 331	43 178	44 042
7	42 338	43 185	44 049	44 930	45 829
8	44 090	44 972	45 871	46 788	47 724
9	45 914	46 832	47 769	48 724	49 698
10	47 813	48 769	49 744	50 739	51 754
11	49 792	50 788	51 804	52 840	53 897
12	51 854	52 891	53 949	55 028	56 129
13	54 000	55 080	56 182	57 306	58 452
14	56 229	57 354	58 501	59 671	60 864
15	58 557	59 728	60 923	62 141	63 384
16	60 982	62 202	63 446	64 715	66 009
17	63 527	64 798	66 094	67 416	68 764
18⁽²⁻³⁾	65 053	66 354	67 681	69 035	70 416
19⁽³⁾	66 616	67 948	69 307	70 693	72 107
20⁽³⁾	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 3^e cycle.

(2) 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.

(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 3^e cycle.

ANNEXE VI - 1 (suite)

TAUX HORAIRES

TABLEAU B

Taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours

<u>Période</u>	<u>16 ans et moins</u>	<u>17 ans et 18 ans</u>	<u>19 ans et plus</u>
jusqu'au 14 juin 2006	54,75\$	63,45 \$	76,12 \$
du 15 juin 2006 au 20 mai 2007	55,85 \$	64,72 \$	77,64 \$
du 21 mai 2007 au 23 avril 2008	56,97 \$	66,01 \$	79,19 \$
du 24 avril 2008 au 31 mars 2009	58,11 \$	67,33 \$	80,77 \$
à compter du 1 ^{er} avril 2009	59,27 \$	68,68 \$	82,39 \$

Le mot «ans» correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

ANNEXE VI-2

STRUCTURE SALARIALE ET ÉCHELLES DE SALAIRES

La structure salariale de base des enseignantes et enseignants de cégeps est celle des enseignantes et enseignants des commissions scolaires et 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^e 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.

ANNEXE VIII-I

DÉTERMINATION DE LA CHARGE INDIVIDUELLE D'ENSEIGNEMENT

1.0 CALCUL DE LA CHARGE INDIVIDUELLE D'ENSEIGNEMENT POUR UNE SESSION

a) Définition

Le calcul de la charge individuelle d'enseignement pour une session donnée se fait à partir de la relation suivante :

$$CI = CI_p + CI_s + CI_d + CI_L + CI_m$$

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 au temps de déplacement;

CI_L est la CI associée à une libération;

CI_m est la CI associée à l'affectation conformément à alinéa J) de la clause 5-4.07 ou à la clause 5-4.22.

b) Calcul de la CI_p

Le calcul de la charge individuelle d'enseignement associée à la prestation de cours et de laboratoires 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. Ce nombre est obtenu en divisant par quinze (15) le nombre de périodes de prestation confiées à une enseignante ou un enseignant au cours d'une session;

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. Ce nombre est obtenu en divisant par quinze (15) le nombre de périodes de cours différentes par semaine confiées à une enseignante ou un enseignant au cours d'une session;

N_1, N_2, \dots : le nombre d'étudiantes et étudiants inscrits à la première (1^{re}), deuxième (2^e),... période de prestation confiée à une enseignante ou un enseignant.

NES : le nombre total d'étudiantes et d'étudiants différents inscrits à chacun des cours confiés à une enseignante ou un enseignant par semaine, sauf pour les cours de pondération inférieure à trois (3), où NES = 0.

Aux fins de la présente définition, le mot « pondération » signifie le nombre total de périodes par semaine prévues par le Collège pour la théorie, les laboratoires ou travaux pratiques et les stages.

Le calcul de la charge individuelle d'enseignement associée à la prestation de cours et de laboratoires 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 figurant à la dernière colonne :

HP :	_____	x	0,9	_____	=	_____
HC :	_____	x	1,2	_____	=	_____
N_1 :	_____	x	0,04	_____	=	_____
N_2 :	_____	x	0,04	_____	=	_____
N_3 :	_____	x	0,04	_____	=	_____
N_4 :	_____	x	0,04	_____	=	_____
N_5 :	_____	x	0,04	_____	=	_____
N_6 :	_____	x	0,04	_____	=	_____
...				_____		
NES :	_____	x	0,01 (si NES \geq 75)		=	_____
NES :	(_____ - 160) ²	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 laboratoires et à la supervision de stages sans Ne_{jk} (CI_p) est remplacé par le facteur un virgule un (1,1) si l'enseignante ou l'enseignant donne trois (3) cours différents par semaine au cours d'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 au cours d'une même session.

c) Calcul de la CI_s

Le calcul de la charge individuelle associée à la supervision des stages avec Ne_{jk} 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_{ijkl} est le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits au stage supervisé par l'enseignante ou l'enseignant dont on calcule la CI;

Ne_{jk} 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, $R = 1$;
- ii) Si plusieurs enseignantes ou enseignants assument un même stage, $\sum R = 1$.

d) Calcul de la CI_d

Le calcul de la charge individuelle associée au temps de déplacement pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_d = K \times \frac{D}{V} \times \frac{1}{15}$$

où

K est le paramètre de conversion des heures en unités de CI; la valeur retenue pour ce paramètre est de 0,5;

D est la distance totale parcourue pour un type de déplacement pendant la session considérée;

V est la vitesse moyenne retenue pour ce type de déplacement.

NOTES :

- 1) Il existe deux types de déplacement : celui dit « lent » et celui dit « rapide » :
vitesse moyenne d'un déplacement « lent » : 30 km/hre;
vitesse moyenne d'un déplacement « rapide » : 80 km/hre.
- 2) Le déplacement dont on tient compte dans le calcul de la CI_d satisfait l'une des conditions suivantes :
 - i) le déplacement rendu nécessaire par l'aménagement physique du collège (existence de pavillons, de sous-centres ou de locaux de cours extérieurs au collège);
 - ii) le déplacement occasionné par la supervision de l'enseignement clinique en techniques infirmières ou par la supervision d'un stage pour lequel il existe un rapport étudiantes et étudiants / enseignante ou enseignant (Ne_{jk}).
- 3) Dans le calcul de la CI_d , on ne tient pas compte d'un déplacement effectué pendant les heures de cours et qui réduit d'autant la durée prévue de ce cours.
- 4) Les modalités d'application de cet alinéa sont soumises au Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective.

e) Calcul de la CI_L

Le calcul de la charge individuelle associée à une libération pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_L = L \times 40$$

où

L est la fraction de charge individuelle d'enseignement consacrée à une libération.

f) Calcul de la CI_m

Le calcul de la charge individuelle associée à une affectation conformément à l'alinéa J) de la clause 5-4.07 ou à la clause 5-4.22 pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_m = M \times 40$$

où

M est le pourcentage d'affectation

g) Date d'inscription pour le calcul de la CI

La charge individuelle d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant est établie sur la base des étudiantes et étudiants inscrits aux cours le vingt et unième (21^e) jour de cours de chacune des sessions considérées.

2.0 LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT HEBDOMADAIRE MOYENNE

La charge d'enseignement hebdomadaire moyenne d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année est donnée par :

$$\overline{CI} = 0,5 (CI_1 + CI_2)$$

où

1 et 2 représentent respectivement la première et la deuxième session d'une même année d'engagement.

3.0 LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT TOTALE

La charge d'enseignement totale d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année est donnée par :

$$CI_t = CI_1 + CI_2$$

ANNEXE VIII-2

ALLOCATION POUR CHAQUE VOLET DE LA TÂCHE

COLLÈGE OU CAMPUS	A	B	C
	VOLET 1	VOLET 2	8-4.05
Bois-de-Boulogne	3,76	4,78	1,83
Champlain : Lennoxville	3,43	3,84	1,09
Drummondville	3,37	5,03	2,30
Gérald-Godin	2,47	3,50	0,98
Matane	4,28	5,77	1,69
Matane - Amqui	0,00	0,10	0,10
Ste-Foy	6,00	14,25	5,37
Victoriaville	3,47	5,46	1,64
Victoriaville - l'École nationale du meuble et de l'ébénisterie (Montréal)	0,00	0,95 ¹	0,00

¹ Ce nombre est réservé pour la coordination départementale.

ANNEXE VIII-3

LETTRE D'ENTENTE SUR LES GARANTIES

Le Ministère garantit que le mode de financement utilisé pour déterminer le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent, lorsque appliqué aux inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas, de l'année 1998-1999 génère, pour la totalité des nombres établissant les ressources allouées pour l'ensemble des volets prévus à la clause 8-4.02¹ 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 fournit à la FEC (CSQ) 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.

¹ Clause 8-5.02 FNEEQ (CSN) et FAC.

ANNEXE VIII-4

CHARGE À LA FORMATION CONTINUE

1. Les charges à la formation continue sont réparties de la manière suivante :

Collège	A	B
Bois-de-Boulogne	5,00	8,18
Champlain Campus Lennoxville	2,00	2,64
Drummondville	3,00	2,95
Gérald-Godin	1,00	1,42
Matane	2,00	2,28
Sainte-Foy	7,00	7,82
Victoriaville	2,00	3,41

2. Ces charges sont attribuées conformément à la clause 8-6.03. Toutefois, pour les charges de la colonne B, les priorités de cette clause sont remplacées par la suivante :

l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a déjà enseigné à la formation continue dans le collège, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, pour l'année qui suit l'échéance de son dernier contrat, si elle ou il soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

L'évaluation de la charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant qui occupe une de ces charges est faite conformément à l'annexe VIII-1.

3. Ces charges ne peuvent servir aux fins d'acquisition de la permanence, sous réserve des clauses 5-2.06 et 5-2.07, ni permettre à l'enseignante ou l'enseignant qui y est affecté de se soustraire pour les années subséquentes aux obligations qui lui sont stipulées à l'article 5-4.00, ni servir à établir d'autres priorités d'emploi que celles déjà prévues aux clauses 5-4.17, 8-6.03 et 8-7.01.
4. L'enseignante ou l'enseignant affecté à une telle charge bénéficie, si la convention collective le permet et alors de la façon dont elle le permet et, à moins de stipulations

contraires à la présente annexe, des droits et des avantages que procure une année d'enseignement.

5. Après entente entre les parties, les charges de la colonne A peuvent être fractionnées. Elles peuvent aussi être utilisées à d'autres fins. Dans ce cas, chaque charge à temps complet est comptabilisée pour une valeur de zéro virgule quarante-six (0,46) ETC. Si l'entente le prévoit, cette charge peut être transformée en argent; et vaut vingt-six-mille cinq-cent cinquante dollars (26 550 \$) en 1999-2000. Ce montant est augmenté dans la même proportion et au même moment que les échelles de salaire de l'annexe VI-1.
6. Les charges de la colonne B peuvent aussi être fractionnées en charges à temps partiel. De plus, ces charges peuvent être transformées en argent (quarante-six pour cent (46%) du salaire moyen) aux fins notamment de verser un montant forfaitaire à l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours qui, à la demande du Collège, participe à une rencontre convoquée par le Collège. La participation à une telle rencontre ne confère aucun droit ou avantage.
7. Les charges octroyées pour une année donnée sont utilisées l'année où elles sont allouées. Toutefois, après entente entre les parties, ces charges peuvent être transférées à une année ultérieure.

ANNEXE VIII-5

**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX ENSEIGNANTES ET
ENSEIGNANTS À L'EMPLOI DU CÉGEP DE MATANE**

Les parties nationales conviennent de ce qui suit :

1. dans le cas d'une discipline pour laquelle le Cégep de Matane n'a qu'une (1) seule enseignante ou qu'un (1) seul enseignant permanent à son emploi et que cette enseignante ou cet enseignant est en disponibilité, cette enseignante ou cet enseignant est soustrait de l'application des stipulations de l'article 5-4.00 relatives au remplacement dans le secteur, si l'allocation pour cette discipline est au moins égale à zéro virgule soixante (0,60) équivalent temps complet;

2. la disposition précédente ne s'applique pas pour la discipline de spécialisation d'un programme dont le Collège a décidé la fermeture.

ANNEXE VIII-6

ANNEXE RELATIVE AU COLLÈGE GÉRALD-GODIN

La clause 8-3.02 s'applique au Collège Gérald-Godin en y apportant les adaptations nécessaires en ce qui a trait à l'organisation du travail prévue à l'article 4-1.00 et ce, pour la durée de l'entente entre le Collège Gérald-Godin et le Syndicat des professeurs du Collège Gérald-Godin relativement à la constitution des départements d'enseignement sur la base des programmes d'études.

ANNEXE VIII-7

ANNEXE RELATIVE AUX NOUVEAUX MODÈLES D'ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT

01. Après consultation de la Commission des études et des départements concernés et après avoir soumis la question au Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective, le Collège peut mettre en œuvre l'expérimentation de nouveaux modèles d'organisation de l'enseignement qui utilisent les technologies de l'information et des communications (T.I.C.), notamment le télé-enseignement, pour favoriser l'accessibilité aux études supérieures d'ordre collégial.
02. À la demande de l'une des parties, les parties nationales se rencontrent pour discuter des difficultés d'application de la convention collective, notamment l'allocation des ressources et le calcul de la charge individuelle (CI).
03. Les parties nationales forment un comité de suivi chargé d'étudier l'impact de l'expérimentation de nouveaux modèles d'enseignement sur l'organisation du travail et de faire, s'il y a lieu, les recommandations utiles.

ANNEXE IX-1

FORMULAIRE DE GRIEF

GRIEF N°.

FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE CÉGEP (CSQ)

Nom du syndicat :

Date de soumission du grief :

Nom et prénom de l'enseignante
ou de l'enseignant réclamant :

Nom du collègue :

Adresse personnelle :

Adresse :

Tél. domicile :

Tél. collègue :

Grief soumis à la direction 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 ou de la déléguée ou du délégué
syndical : _____

Copies : 1. Collège 3. FEC (CSQ)
 2. Syndicat 4. Enseignante et enseignant

ANNEXE IX-2

FORMULAIRE DE SOUMISSION D'UN GRIEF À L'ARBITRAGE
FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE CÉGEP (CSQ)

Avis à la présidente ou au président des arbitres _____

Avis est donné conformément aux dispositions du chapitre 9-0.00 de la convention collective intervenue entre les parties nationales :

Nature du grief : Du Syndicat De groupe Individuel

Nom de la réclamante ou du réclamant, des réclamantes ou réclamants ou leur désignation générale : _____

Exposé du grief : _____

Correctifs requis : _____

Cet arbitrage concerne le grief n° : _____

Soumis en première (1^{re}) étape le : _____

Date : _____ Signature : _____
enseignante ou enseignant réclamant

ou

représentante ou représentant syndical

- Copie à :
1. Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation
 2. Collège
 3. FEC (CSQ)
 4. Enseignante ou enseignant ou représentante ou représentant syndical

ANNEXE IX-3

MESURES TRANSITOIRES RELATIVES AUX PLAINTES ET AUX GRIEFS

Les plaintes et les griefs soumis conformément aux dispositions et selon les délais prévus dans une convention collective ou un décret antérieurs à la présente convention collective et qui n'ont pas été fixés au rôle par les parties nationales seront jugés conformément aux dispositions et mécanismes qui y étaient prévus pour le règlement des plaintes et des griefs sauf que :

1. le tribunal d'arbitrage 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 la présente convention collective;
2. les arbitres désignés à la présente convention collective ont compétence pour entendre ces plaintes ou griefs;
3. les parties peuvent aussi recourir aux dispositions de l'article 9-3.00.

Aux fins de la présente annexe et sous réserve des trois (3) exceptions mentionnées précédemment, les dispositions contenues au texte des conventions collectives antérieures sont maintenues en vigueur.

ANNEXE IX-4

ANNEXE RELATIVE À L'AMÉLIORATION DU SYSTÈME D'ARBITRAGE

Au plus tard le 1^{er} mai 2006, les parties nationales conviennent d'examiner la possibilité d'améliorer le système d'arbitrage.

ANNEXE X-1

MESURES TRANSITOIRES

01. Pour les enseignantes et enseignants à temps partiel, les dispositions des deuxième (2^e) et troisième (3^e) paragraphes de l'alinéa a) de la clause 5-1.04 s'appliquent à compter de l'année d'enseignement 2006-2007;
02. Les montants prévus aux clauses 7-1.01 et 7-1.02 de la convention collective s'appliquent à compter de l'année d'enseignement 2006-2007;
03. Pour l'année d'enseignement 2005-2006, un montant de douze dollars et cinquante cents (12,50\$) par enseignante et enseignant à temps complet ou l'équivalent s'ajoute au montant prévu à la clause 7-1.01 de la convention collective 2000-2003;
04. Pour l'année d'enseignement 2005-2006, un montant de deux dollars et cinquante cents (2,50\$) par enseignante et enseignant à temps complet ou l'équivalent s'ajoute au montant prévu à la clause 7-1.02 de la convention collective 2000-2003;
05. Le deuxième (2^e) paragraphe de l'alinéa a) et l'alinéa b) de la clause 8-4.04 s'appliquent à compter de l'année d'enseignement 2006-2007;
06. Les ressources allouées à la colonne B (volet 2) de l'annexe VIII-2 s'appliquent à compter de l'année d'enseignement 2006-2007;
07. Les ressources allouées à la colonne C (8-4.05) de l'annexe VIII-2 s'appliquent à compter de l'année d'enseignement 2006-2007;
08. Les charges de la colonne B de l'annexe VIII-4 s'appliquent à compter de l'année d'enseignement 2006-2007;
09. Lorsqu'un programme unique dans la zone du Collège a été fermé au cours d'une année d'engagement antérieure à 2005-2006, l'alinéa L) de la clause 5-4.07 s'applique en remplaçant au premier (1^{er}) paragraphe l'expression « au plus tard le 1^{er} juin de l'année d'engagement au cours de laquelle ce programme est fermé » par « au plus tard le 1^{er} juin 2006 ».

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation de la Fédération des cégeps et la FEC (CSQ) et sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

10. Pour l'année 2000-2001, la date du 15 mars prévue à la clause 5-16.04 est remplacée par la date du 30 avril 2000 pour une demande de congé mi-temps de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent visé à l'article 5-16.00.

ANNEXE XII-1

CONTRAT D'ENGAGEMENT

Les dispositions suivantes sont soumises à l'application de l'article 59 de la loi 37, à moins qu'une entente différente soit intervenue entre les parties locales.

Le Collège d'enseignement général et professionnel de : _____

ayant son siège social à : _____

retient les services de : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

N° d'assurance sociale : _____

Comme :

- Enseignante ou enseignant à temps complet
 - Poste disponible
 - Charge autre qu'un poste
 - Clause 1-2.15
 - 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) La charge de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel : _____

- c) Le 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 intervenue entre le Collège et le Syndicat 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 couvre la période du _____ au _____.

Dispositions particulières :

- * L'enseignante ou l'enseignant remplaçant remplace :

(nom du ou des enseignantes ou enseignants remplacés)

Autres : _____

Fait à _____, le _____ 20 _____

Signature

(pour le Collège)

(enseignante/enseignant)

ANNEXE XII-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 des enseignantes et enseignants de Cégep (FEC (CEQ¹)), 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 les secteurs 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 de la relocalisation) sont abrogées et remplacées avec les adaptations nécessaires par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FEC (CSQ) et le CPNC.
- 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 FEC (CSQ) et le CPNC.

¹ FEC (CEQ) est devenue FEC (CSQ)

