

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE CÉGEP FEC (CSQ) AU NOM DU SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DU CENTRE DE FORMATION EN MESURES D'URGENCE DE LÉVIS (CSQ)

ET

D'AUTRE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

SELON LES DISPOSITIONS DE LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC (RLRQ, CHAPITRE R-8.2)

STIPULATIONS NATIONALES ET LOCALES

Réalisé par le Comité patronal
de négociation des collèges (CPNC)
Quatrième trimestre, 2021

P R É A M B U L E

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

- a) les stipulations nationales;*
- b) en application de l'entente de principe intervenue entre le CPNC et la FEC (CSQ) le 2 juillet 2021 les dispositions autres que celles mentionnées à l'alinéa a) précédées du préambule suivant :*

« Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales. »

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 - DÉFINITIONS

Article 1-1.00 - Définitions	1
------------------------------------	---

CHAPITRE 2 - JURIDICTION

Article 2-1.00 - Champ d'application	4
--	---

Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties.....	5
--	---

Article 2-3.00 - Non-discrimination	7
---	---

Article 2-4.00 - Violence et harcèlement psychologique.....	8
---	---

Article 2-5.00 - Harcèlement sexuel	9
---	---

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Déléguée ou délégué syndical.....	10
--	----

Article 3-2.00 - Cotisation syndicale.....	11
--	----

Article 3-3.00 - Activités syndicales.....	12
--	----

CHAPITRE 4 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Lieu d'échanges avec les professeures ou professeurs	13
---	----

Article 4-2.00 - Lieu d'échanges entre le Collège et le Syndicat	14
--	----

CHAPITRE 5 - ENGAGEMENT

Article 5-1.00 - Engagement	15
-----------------------------------	----

CHAPITRE 6 - RÉMUNÉRATION

Article 6-1.00 - Traitement.....	16
----------------------------------	----

Article 6-2.00 - Calcul de l'expérience.....	17
--	----

Article 6-3.00 - Évaluation de la scolarité	20
---	----

Article 6-4.00 - Échelles de traitement	22
---	----

Article 6-5.00 - Modalités de versement du salaire	24
--	----

CHAPITRE 7 - CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 7-1.00 - Horaire de travail	26
---	----

Article 7-2.00 - Fonctions de la professeure et du professeur.....	27
--	----

CHAPITRE 8 - AVANTAGES SOCIAUX

Article 8-1.00 - Vacances	28
Article 8-2.00 - Droits parentaux	30
Article 8-3.00 - Régimes d'assurance-vie, assurance-maladie et assurance-traitement.....	52
Article 8-4.00 - Jours fériés	63
Article 8-5.00 - Congés spéciaux et congés pour raisons familiales	64
Article 8-6.00 - Congé de perfectionnement sans salaire ou congé sans salaire.....	68

CHAPITRE 9 - GRIEF ET ARBITRAGE

Article 9-1.00 - Procédure de règlement d'un grief.....	69
Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage	71
Article 9-3.00 - Autres procédures de règlement des griefs	76

CHAPITRE 10 - DIVERS

Article 10-1.00 - Divers.....	79
-------------------------------	----

ANNEXES

I Contrat d'engagement	81
II Échelles de traitement	83
III Liste des organismes dont les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs personnes salariées sont déterminés ou approuvés selon les conditions définies par le gouvernement	85
IV Formulaire de grief.....	87
V Formulaire de soumission d'un grief à l'arbitrage	88
VI Annexe relative à l'expérimentation de la fonction d'une professeure ou d'un professeur pivot dans les trois secteurs de formation suivants : navigation, techniques de combat d'incendie et urgence maritime	89
VII Rétroactivité.....	90
VIII Lettre d'entente relative à l'arbitrage national	92

CHAPITRE 1-0.00 - DÉFINITIONS

Article 1-1.00 - Définitions

1-1.01 CFMU

Centre de formation en mesures d'urgence (CFMU) du Cégep de Rimouski.

1-1.02 Collège

Le Collège d'enseignement général et professionnel de Rimouski institué conformément à la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (RLRQ, chapitre C-29) et ayant son siège social à Rimouski.

1-1.03 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.

1-1.04 Enfant à charge

Enfant de la professeure ou du professeur, 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 la professeure ou du professeur 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 avant son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de naissance, si elle ou il fréquentait une maison d'enseignement reconnue et qui, dans ces cas, demeure continuellement invalide depuis cette date.

1-1.05 Expérience pertinente

Expérience professionnelle ou industrielle en relation avec les activités de formation à réaliser.

1-1.06 Fédération des cégeps

La Fédération des collèges d'enseignement général et professionnel.

1-1.07 Grief

Toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

1-1.08 Gouvernement

Le Gouvernement du Québec.

1-1.09 Jours ouvrables

Du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés prévus à l'article 8-4.00.

1-1.10 Ministère

Le ministère de l'Enseignement supérieur.

1-1.11 Ministre

La ou le ministre responsable de l'Enseignement supérieur.

1-1.12 Parties

Le Collège et le Syndicat.

1-1.13 Partie patronale nationale

Le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC), institué conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.14 Partie syndicale nationale, FEC (CSQ) ou Fédération

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

1-1.15 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-1.16 Professeure ou professeur à temps complet

Personne engagée à temps complet pour réaliser principalement des activités de formation accréditée par Transport Canada et des activités de formation du Centre de formation en mesures d'urgence (CFMU). Ci-après appelé professeure ou professeur.

1-1.17 Salaire brut d'un (1) jour ouvrable

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

1-1.18 Salaire ou traitement

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

1-1.19 Stipulation

Disposition négociée et agréée par les parties nationales.

1-1.20 Syndicat

Le Syndicat des professeures et des professeurs du CFMU accrédité dans le Collège.

CHAPITRE 2-0.00 - JURIDICTION

Article 2-1.00 - Champ d'application

2-1.01

La présente convention collective régit la professeure ou le professeur 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

La professeure ou le professeur qui réalise des activités de formation accréditées par Transport Canada et des activités de formation pour le CFMU est assujetti à la convention collective.

2-1.03

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail (TAT) 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 du TAT.

Article 2-2.00 - Reconnaissance des parties

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).

Reconnaissance des parties locales

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

2-2.03

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

2-2.04

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.

2-2.05

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

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

Les fonctions exercées par une professeure ou un professeur, dans le cadre de la présente clause, ne peuvent entraîner le report ou l'annulation d'une activité de formation pour laquelle elle ou il a été engagé.

2-2.06

Le Collège informe préalablement le Syndicat de toute consultation des professeures et des professeurs qu'il entend mener ou de toute consultation des professeures et des professeurs 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 professeure ou un professeur à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa condition sociale, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de son identité ou de son expression de genre, de son état de grossesse, de son état civil, de ses liens de parenté, de son orientation sexuelle, 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 dans la réalisation des activités de formation, de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou lui impose la présente convention collective ou la loi.

Article 2-4.00 - Violence et harcèlement psychologique

2-4.01

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.

2-4.02

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

Article 2-5.00 - Harcèlement sexuel

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

2-5.01

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

2-5.02

La professeure ou le professeur 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.

2-5.03

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

2-5.04

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.

CHAPITRE 3-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Déléguée ou délégué syndical

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

3-1.01

Le Syndicat peut nommer une professeure ou un professeur 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.

Les fonctions exercées par une professeure ou un professeur, dans le cadre de la présente clause, ne peuvent entraîner le report ou l'annulation d'une activité de formation pour laquelle elle ou il a été engagé.

Article 3-2.00 - Cotisation syndicale

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

3-2.01

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

3-2.02

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.

3-2.03

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 professeures et des professeurs, 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.

3-2.04

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

Article 3-3.00 - Activités syndicales**3-3.01**

Le Collège autorise une ou un délégué par rencontre syndicale nationale prévue par la FEC (CSQ). La déléguée ou le délégué doit présenter sa demande au Collège dans un délai d'au moins 5 jours ouvrables. La libération syndicale avec traitement est conditionnelle au fait que l'activité de formation ne soit pas annulée.

3-3.02

Le Collège accorde des libérations syndicales pour le fonctionnement interne du syndicat. Ces libérations ne peuvent excéder trente-cinq (35) heures annuellement.

CHAPITRE 4-0.00 - PARTICIPATION

Article 4-1.00 - Lieu d'échanges avec les professeures ou professeurs

4-1.01

Le Collège organise minimalement cinq (5) fois par année des rencontres rassemblant les professeures ou les professeurs afin de discuter notamment des sujets suivants :

- Mise à jour des activités de formation;
- Planification et modification au calendrier des activités de formation;
- Répartition des activités de formation entre les professeures ou les professeurs et des besoins à combler;
- Santé et sécurité au travail;
- Besoins de perfectionnement collectif;
- Dates des vacances annuelles.

Cette rencontre peut aussi comprendre des membres des autres catégories de personnel.

Les dispositions de la clause 4-1.01 peuvent faire l'objet d'un arrangement local entre les parties (RLRQ, chapitre R-8.2, a.70).

4-1.02

La répartition des activités de formation prévue à la clause 4-1.01 est effectuée de façon équitable et elle tient compte des exigences requises déterminées par le Collège ainsi que des compétences des professeures et des professeurs.

À compétences égales, le Collège tient compte de la date d'embauche lors de la répartition des activités de formation.

Article 4-2.00 - Lieu d'échanges entre le Collège et le Syndicat

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

Le Collège et le Syndicat conviennent des modalités de fonctionnement de leurs rencontres. Toutefois, les parties doivent se rencontrer au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la demande écrite de l'une des parties.

Au plus tard le 15 juin de chaque année, le Collège présente le projet de calendrier des activités de formation proposées pour l'année suivante et le nombre de professeures ou de professeurs dont le Collège prévoit avoir besoin.

CHAPITRE 5-0.00 - ENGAGEMENT

Article 5-1.00 - Engagement

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

5-1.01

L'identification des besoins et des ressources nécessaires à la réalisation des activités de formation est de la responsabilité du Collège. Le Collège reconnaît l'apport spécifique des professeures ou des professeurs dans la réalisation de la mission du CFMU.

5-1.02

La durée de l'engagement d'une professeure ou d'un professeur est déterminée par le Collège et se fait par contrat, sur un formulaire conforme à l'Annexe I. Ce contrat peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée selon les besoins du Collège. Une copie du contrat est remise au Syndicat au plus tard trente (30) jours suivant la signature du contrat.

5-1.03

Les mécanismes de sélection des professeures et des professeurs sont déterminés par le Collège. Lorsque le Collège procède à la sélection d'une professeure ou d'un professeur, il invite le Syndicat à y déléguer une professeure et un professeur pour participer à la sélection.

5-1.04

À la signature de son contrat, la professeure ou le professeur fournit les documents attestant de ses qualifications et de son expérience au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours après sa date d'engagement.

5-1.05

Le consentement de la professeure ou du professeur doit être obtenu avant de lui confier la réalisation d'une activité de formation offerte dans la langue anglaise.

5-1.06

Le Collège utilise la date d'embauche comme facteur discriminant lorsque plus d'une professeure ou d'un professeur veulent se prévaloir d'un même avantage ou privilège.

CHAPITRE 6-0.00 - RÉMUNÉRATION

Article 6-1.00 - Traitement

6-1.01

Aux fins du présent article, le traitement de la professeure ou du professeur est fixé selon l'article 6-4.00 et l'Annexe II 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.

Malgré ce qui précède, à compter de l'année d'engagement 2010-2011, une professeure ou un professeur, engagé par le Collège ou par un autre cégep du réseau, dont l'expérience et la scolarité fixent le traitement à l'un ou l'autre des quatre (4) premiers échelons, bénéficie d'une progression accélérée selon la disposition suivante, et ce, jusqu'à l'atteinte du cinquième (5^e) échelon : l'obtention de l'échelon suivant au début de la deuxième (2^e) période de paie du mois de février et du mois d'août de chaque année si elle ou il a été à l'emploi du Collège au cours des six (6) mois précédant ces périodes.

6-1.02

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

6-1.03

Le reclassement, s'il y a lieu, d'une professeure ou d'un professeur se fait une (1) fois par année. Le rajustement du traitement résultant du reclassement prend effet rétroactivement au début de la deuxième période de paie du mois de février de chaque année si :

1. à la fin de la première (1^e) période de paie du mois de février de chaque année, la professeure ou le professeur 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 l'année en cours, ou plus tard si le retard ne peut lui être imputé, les documents requis selon la clause 6-3.01.

6-1.04

Chaque jour de travail effectué par une professeure ou un professeur à la demande du Collège durant un jour férié et durant ses vacances, est rémunéré au taux d'un deux cent soixantième (1/260^e) du traitement annuel au prorata des heures réellement effectuées.

6-1.05

L'entrée en vigueur de la convention collective n'invalide pas l'attestation officielle de scolarité d'une professeure ou d'un professeur délivrée par la ou le Ministre avant l'entrée en vigueur de la convention collective.

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) pour tous les ordres d'enseignement¹, une (1) année d'enseignement à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu par l'autorité gouvernementale compétente;
- b) pour tous les ordres d'enseignement¹, 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;
- c) à l'exclusion de l'enseignement dans un cégep, 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 comme chargée ou chargé de cours

<u>Niveau</u>	<u>Jours</u>	<u>Heures ou périodes</u>	<u>Équivalent en ETC</u>
Préscolaire, primaire et secondaire	90	18 x 22 = 396	0,50
	135	27 x 22 = 594	0,75
Post-secondaire autre que dans un cégep	90	18 x 15 = 270	0,50
	135	27 x 15 = 405	0,75
Universitaire	90	18 x 8 = 144	0,50
	135	27 x 8 = 216	0,75

- d) dans un cégep, 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 et correspond à la charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet (ETC), le temps d'enseignement est calculé par année d'engagement selon la disposition suivante :

¹ Ordres d'enseignement : préscolaire, primaire et secondaire, post-secondaire ou collégial, universitaire.

- le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de zéro virgule cinq (0,5) ETC; cependant, une enseignante ou un enseignant ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a cumulé l'équivalent de zéro virgule soixante-quinze (0,75) ETC;
- e) l'année pendant laquelle une professeure ou un professeur, malgré une ou plusieurs périodes d'invalidité, est au travail au sens de la convention collective pendant au moins cinq (5) mois entre le 1^{er} juillet d'une année et le 30 juin de l'année suivante;

cependant, à compter de l'année d'engagement 2021-2022, les périodes d'invalidité prises en vertu de la clause 8-3.22 sont reconnues comme si la professeure ou le professeur était au travail;

- f) chacune des années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente à temps complet dans un autre domaine que l'enseignement; ces années peuvent toutefois s'accumuler à partir d'expérience d'une durée minimale d'un (1) mois, selon les règles suivantes :

		<u>Équivalent en ETC</u>
12 mois	: 1 année	1,00
52 semaines	: 1 année	1,00

Cependant, lorsqu'il s'agit de travail continu :

		<u>Équivalent en ETC</u>
10 à 12 mois	: 1 année	1,00
43 à 52 semaines	: 1 année	1,00

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 :

		<u>Équivalent en ETC</u>
39 semaines	: 9 mois	0,75
26 semaines	: 6 mois	0,50
13 semaines	: 3 mois	0,25
4 semaines	: 1 mois	0,0833
21 jours ouvrables	: 1 mois	0,0833
7 heures	: 1 journée	0,0040

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

		<u>Équivalent en ETC</u>
de 5 à 11 jours	: 1/4 mois	0,0208
de 12 à 18 jours	: 1/2 mois	0,0417
de 19 à 24 jours	: 3/4 mois	0,0625
25 jours et plus	: 1 mois	0,0833

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 la professeure ou au professeur suivant les règles du présent alinéa en y apportant les adaptations nécessaires.

L'expérience professionnelle ou industrielle pertinente peut être accumulée, par année d'engagement, pour constituer une année d'expérience selon la disposition suivante :

- le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de zéro virgule cinq (0,5) ETC; cependant, une professeure ou un professeur ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a accumulé l'équivalent de zéro virgule soixante-quinze (0,75) ETC;
- g) le cumul de l'expérience en enseignement en vertu des alinéas c) et d), et de l'expérience professionnelle ou industrielle pertinente en vertu de l'alinéa f); l'expérience est calculée par année d'engagement selon la disposition suivante :
- le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de zéro virgule cinq (0,5) ETC; cependant, une professeure ou un professeur ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a cumulé l'équivalent de zéro virgule soixante-quinze (0,75) ETC.

En aucun cas, la professeure ou le professeur ne peut accumuler plus d'une (1) année d'expérience durant une même année d'engagement.

6-2.02

La professeure ou le professeur qui bénéficie d'un congé prévu à la présente convention collective, est réputé être au travail aux fins du calcul de l'expérience.

Article 6-3.00 - Évaluation de la scolarité

6-3.01

La professeure ou le professeur remet au Collège les documents officiels relatifs à sa scolarité comportant le sceau officiel de l'institution d'enseignement ou la signature des autorités désignées par l'établissement et prévus au « Manuel d'évaluation de la scolarité » (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.), au plus tard quarante-cinq (45) jours après sa date d'engagement, s'il s'agit d'une nouvelle professeure ou d'un nouveau professeur, ou conformément à la clause 6-1.03, s'il s'agit d'une professeure ou d'un professeur qui est reclassé.

Aux fins de reconnaissance et d'évaluation de la scolarité, il incombe au Collège d'initier une demande de « qualification particulière » auprès de la ou du Ministre pour des compétences acquises autrement que par des études reconnues par le Ministère.

Dans les trente (30) jours de la réception du diplôme de maîtrise, le Collège fait connaître par écrit à la nouvelle professeure ou au nouveau professeur, avec copie au Syndicat, sa décision quant à la reconnaissance de son diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération.

En tout temps la professeure ou le professeur qui obtient un diplôme de maîtrise le transmet au Collège. Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception du diplôme, le Collège fait connaître par écrit sa réponse quant à la reconnaissance de son diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération. Le traitement de la professeure ou du professeur est rajusté selon les dispositions de la clause 6-1.03.

Conformément aux dispositions de l'Annexe II, un diplôme de maîtrise est reconnu¹¹ aux fins de la rémunération s'il est acquis dans le domaine de l'activité de formation réalisée ou acquis dans un domaine apparenté et utile à l'activité de formation réalisée par la professeure ou le professeur.

6-3.02

S'il s'agit d'une nouvelle professeure ou d'un nouveau professeur, le Collège procède à l'évaluation provisoire de la scolarité de cette professeure ou de ce professeur. Au plus tard six (6) mois après le dépôt par la professeure ou le professeur 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 d'évaluation de la scolarité » 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 la professeure ou du professeur, réévalue la scolarité à la condition que le retard de la production des documents ne puisse être imputé à la professeure ou au professeur.

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 cas présenté par la professeure ou le professeur n'est pas prévu au « Manuel d'évaluation de la scolarité », le Collège transmet au Ministère copie du dossier complet. La ou le Ministre modifie en conséquence le « Manuel d'évaluation de la scolarité ». La mise à jour est acheminée à chaque collège. Par la suite, le Collège délivre à la professeure ou au professeur visé une attestation officielle de scolarité.

6-3.03

La professeure ou le professeur 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 de la scolarité », demander au Collège de modifier sa scolarité et son traitement en conséquence.

Si le Collège juge, selon les données du « Manuel d'évaluation de la scolarité » que la professeure ou le professeur 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 la professeure ou au professeur avec copie au Syndicat. Cette attestation est reconnue par l'ensemble des collèges du réseau des cégeps. Elle 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 la professeure ou au professeur une scolarité supérieure à l'évaluation provisoire, le traitement de la professeure ou du professeur est rajusté rétroactivement conformément aux dispositions de la clause 6-1.03 ou à sa date d'engagement.

Lorsque le Collège, conformément aux dispositions du présent article, verse à la professeure ou au professeur un montant rétroactif, les intérêts sont calculés selon les modalités prévues à la clause 9-2.16, 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 la professeure ou au professeur une scolarité inférieure à l'évaluation provisoire, le traitement de la professeure ou du professeur est rajusté à partir de la date de réception par la professeure ou le professeur de cette attestation.

Article 6-4.00 - Échelle de traitement

6-4.01 Échelle de traitement¹

L'échelle de traitement applicable à la professeure ou le professeur ainsi que sa modalité d'application figure à l'Annexe II.

6-4.02 Période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) avec effet le 1^{er} avril 2020.

6-4.03 Période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de deux virgule zéro pour cent (2,0 %) avec effet le 1^{er} avril 2021.

6-4.04 Période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de deux pour cent (2,0 %) avec effet le 1^{er} avril 2022.

6-4.05 Rémunération additionnelle²

1. Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

La professeure ou le professeur a droit à une rémunération additionnelle de six cent deux virgule soixante-huit dollars (602,68 \$) par ETC³ rémunéré du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective.

2. Période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

La professeure ou le professeur a droit à une rémunération additionnelle de six cent deux virgule soixante-huit dollars (602,68 \$) par ETC³ rémunéré du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

¹ Malgré les clauses 6-4.02, 6-4.03 et 6-4.04, chacun des taux de l'échelle de traitement applicables aux professeures ou aux professeurs, et ce, pour chacune des dates, doit correspondre, depuis l'entrée en vigueur de leurs conditions de travail, à ceux de l'échelle de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel représenté par la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep FEC (CSQ) qui sont inscrits à la convention collective au tableau A de l'Annexe VI-1 et dont la majoration des taux de l'échelle de traitement est réalisée selon la méthodologie prévue à cet effet.

² Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations d'assurance-traitement, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), par l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), par la Société de l'assurance-automobile du Québec (SAAQ) et par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

³ Un ETC équivaut à deux cent soixante virgule neuf (260,9) jours rémunérés

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 janvier 2022.

6-4.06 Majoration des primes

Chaque prime, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes majorations des taux et échelles de traitement prévues aux clauses 6-4.02 à 6-4.04.

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

6-4.07 Autres modalités

Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage, prévues aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique¹, aucune rétroactivité ne sera versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces Arrêtés et celle de la signature de la convention collective sur les majorations prévues aux clauses 6-4.02 à 6-4.04, ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de traitement convenues ou déterminées à compter du 1^{er} avril 2020.

De plus, les compensations financières, les allocations, les montants forfaitaires et tout autre montant prévu aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique ne sont pas visés par les majorations énoncées aux clauses 6-4.02 à 6-4.04, n'entraînant ainsi aucune rétroactivité.

¹ Inclut, avec les adaptations nécessaires, les employés des réseaux de l'éducation et de la fonction publique qui ont été redéployés dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Article 6-5.00 - Modalités de versement du salaire

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

6-5.01

Sous réserve de la clause 3-2.02 et des dispositions des divers régimes (impôts, assurances, retraite, etc.), le salaire de la professeure ou du professeur est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis.

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.

6-5.02

Lorsqu'un versement de salaire échoit un jour férié, le Collège effectue ce versement le jour ouvrable qui précède.

6-5.03

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.

6-5.04

Le chèque de paie contient au moins les mentions suivantes :

- a) les nom et prénom de la professeure ou du professeur;
- b) la date et la période de travail qui correspond au traitement;
- c) le salaire habituel brut;
- d) la rémunération additionnelle, le cas échéant;
- e) les primes, le cas échéant;
- 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.

6-5.05

Le montant des retenues syndicales figure sur les formulaires T-4 de l'Agence du revenu du Canada et Relevé 1 du Ministère du revenu du Québec.

6-5.06

Le 30 septembre, le Collège fournit à la professeure ou le professeur l'état de sa réserve de congés de maladie au 1^{er} septembre précédent.

CHAPITRE 7-0.00 - CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 7-1.00 - Horaire de travail

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

7-1.01

La semaine normale de travail est de trente-deux heures et demie (32½) par semaine. Elle est normalement répartie à raison de six heures et demie (6½) par jour, du lundi au vendredi, entre la huitième (8^e) et la vingtième (20^e) heure.

À la demande du Collège, si la réalisation de l'activité de formation l'exige, la journée de travail peut excéder six heures et demie (6½). Toutefois, si la réalisation de l'activité de formation exige qu'elle soit réalisée en dehors de la semaine normale de travail (soit qu'elle excède trente-deux heures et demie (32½) qu'elle est réalisée à l'extérieur de la période située entre la huitième (8^e) et la vingtième (20^e) heure ou qu'elle est réalisée un samedi et/ou un dimanche), le consentement de la professeure ou du professeur est requis.

Les heures de travail réalisées en sus de la semaine normale de travail sont reprises en temps au moment convenu entre le Collège et la professeure ou le professeur selon les besoins du Collège.

Article 7-2.00 - Fonctions de la professeure et du professeur

7-2.01

Le Collège peut confier les fonctions suivantes à une professeure ou un professeur :

- Préparer et mettre à jour le contenu des activités de formation existantes ainsi que les plans, les notes d'accompagnement et les examens;
- Réaliser les activités de formation;
- Assurer la passation et la correction des examens;
- Accompagner et soutenir les participants aux activités de formation;
- Collaborer au système de gestion de la qualité;
- Participer aux activités de représentation, notamment auprès des clients, des partenaires et des instances réglementaires;
- Collaborer à l'analyse des besoins d'une activité de formation;
- Participer aux réunions prévues à la clause 4-1.01;
- Participer à la sélection d'une professeure ou d'un professeur tel que prévu à la clause 5-1.03.

Le nombre d'heures d'activités de formation qui peut être réalisé par la professeure ou le professeur est de sept cent vingt (720) heures entre le 1^{er} juillet d'une année et le 30 juin de l'année suivante.

Le Collège peut exiger de la professeure ou du professeur la réalisation d'autres fonctions, tel que la préparation de nouvelles activités de formation ou la conception de nouveau contenu. Auquel cas, le nombre d'heures nécessaires à leur réalisation est convenu entre le Collège et la professeure ou le professeur et est comptabilisé dans les sept cent vingt (720) heures à raison de une (1) heure pour deux (2) heures de travail effectué.

CHAPITRE 8-0.00 - AVANTAGES SOCIAUX

Article 8-1.00 - Vacances

8-1.01

La professeure ou le professeur a droit à une période de vacances rémunérées selon les modalités suivantes :

- a) la professeure ou le professeur a droit à deux (2) mois de vacances rémunérées si elle ou il a été au travail pendant dix (10) mois;
- b) la professeure ou le professeur engagé en cours d'année a droit, à titre de vacances rémunérées, à une partie des deux (2) mois au prorata du temps de travail effectué du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année.

8-1.02

Aux fins de la clause 8-1.01, les congés prévus à l'article 8-2.00 selon les modalités qui y sont spécifiées, les périodes couvertes par l'assurance-traitement pour une durée totale ne dépassant pas douze (12) mois, de même qu'une absence avec salaire, sous forme de congé sont considérés comme du temps de service pour la professeure ou le professeur qui en bénéficie.

Lorsque, pour une professeure ou un professeur, la période totale couverte par l'assurance-traitement dépasse douze (12) mois, la rémunération pour les vacances de la professeure ou du professeur 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 la période de référence prévue à la clause 8-1.01 b), à la professeure ou au professeur par un autre organisme que le Collège conformément à une loi fédérale ou provinciale.

8-1.03

La professeure ou le professeur qui cesse d'être à l'emploi du Collège, reçoit à titre de salaire de vacances, un cinquième (1/5^e) du salaire gagné pendant la période de référence prévue à la clause 8-1.01 b).

Modalités de prise des vacances

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

8-1.04

Généralement, entre le 15 juin et le 15 septembre, à l'exclusion du 24 juin (Fête nationale), la professeure ou le professeur a droit à une période de vacances rémunérées.

Cependant, le Collège peut établir, si la professeure ou le professeur y consent, la période de vacances rémunérées à un autre moment de l'année lorsque la réalisation de l'activité de formation le rend nécessaire.

Article 8-2.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

8-2.01

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité 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, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la professeure ou le professeur 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 la professeure ou le professeur partage avec l'autre conjointe ou conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la professeure ou le professeur reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 8-2.07, le congé de paternité prévu à la clause 8-2.22 ou le congé pour adoption prévu à la clause 8-2.31.

8-2.02

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.

8-2.03

Le Collège ne rembourse pas à la professeure ou au professeur les sommes qui pourraient être exigées soit par la ou le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

8-2.04

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 RQAP ou au RAE.

8-2.05

L'expression « traitement hebdomadaire de base » signifie le traitement habituel de la professeure ou du professeur 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.

8-2.06

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet d'accorder à la professeure ou au professeur un avantage, pécuniaire ou non, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

Section II - Congé de maternité**8-2.07 Admissibilité et durée du congé de maternité**

La professeure enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 8-2.11, doivent être consécutives.

La professeure enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 8-2.11, doivent être consécutives.

La professeure 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 8-2.11, doivent être consécutives.

La professeure qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu au présent article, a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 8-2.13, 8-2.14 et 8-2.16, selon le cas.

La professeure ou le professeur 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.

8-2.08

La professeure 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.

8-2.09 Répartition du congé de maternité

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

8-2.10 Prolongation du congé de maternité

Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure 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.

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

Durant ces prolongations, la professeure est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la professeure est visée par la clause 8-2.51 pour les six (6) premières semaines et par les clauses 8-2.53 et 8-2.54 par la suite.

8-2.11 Suspension et fractionnement du congé de maternité

Pendant le congé de maternité, la professeure peut suspendre ou fractionner son congé de maternité selon les dispositions qui suivent :

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, la professeure peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la professeure 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 la professeure, 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 cette hospitalisation.
2. Si la professeure s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois¹.

Toutefois, la professeure peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si elle subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son emploi habituel; dans ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à

¹ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.

l'expiration de la période prévue au paragraphe précédent et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel.¹

3. Si la professeure s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 8-5.07.²

Durant une telle suspension, la professeure est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie des avantages prévus aux clauses 8-2.53 et 8-2.54.

8-2.12

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné conformément à la clause 8-2.11, le Collège verse à la professeure 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 8-2.13, 8-2.14 et 8-2.16, sous réserve de la clause 8-2.01.

Cas admissible au RQAP

8-2.13

La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service³ et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante⁴ :

1° en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la professeure jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);

et

- b) le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la professeure et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

¹ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.

² Congés pour raison familiales prévus à la clause 8-5.07.

³ La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁴ Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professeure bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

- 2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une professeure 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.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP à la suite d'une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité à verser est corrigé en conséquence.

Lorsque la professeure travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la formule de calcul de l'indemnité versée par le Collège prévue à l'alinéa 1° 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, la professeure 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.

Cas admissible au RAE

8-2.14

La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible au RAE sans être admissible au RQAP a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

- A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée selon la formule suivante² :

– en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la professeure jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) ;

et

- b) le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la professeure et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

¹ La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professeure bénéficie en pareille situation d'une exonération de cotisation aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1° en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);

et

b) le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RAE.

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

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

Lorsque la professeure travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la formule de calcul de l'indemnité versée par le Collège prévue à l'alinéa 1° du paragraphe B) et le montant des prestations 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, la professeure produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la professeure aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la professeure continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue à l'alinéa 1° du paragraphe B) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

8-2.15

Dans les cas prévus aux clauses 8-2.13 et 8-2.14, le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure 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 la professeure démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la professeure démontre qu'une partie 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 la professeure.

Le total des montants reçus par la professeure durant le congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi à l'alinéa 1^o des clauses 8-2.13 ou 8-2.14, le cas échéant. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base versés par son Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissible au RQAP ou au RAE

8-2.16

La professeure non admissible au bénéfice des prestations du RQAP ou du RAE est également exclue de l'avantage de toute indemnité prévue aux clauses 8-2.13 et 8-2.14.

Toutefois, la professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la professeure jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);

et

- b) le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la professeure et le montant établi au précédent alinéa a).

Le total des montants reçus par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi à l'alinéa 1^o de la clause 8-2.13. Cette formule doit être appliquée sur la somme des

¹ La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

traitements hebdomadaires de base reçus du Collège ou, le cas échéant, de ses employeurs.

8-2.17

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 8-2.07. Si la professeure 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.

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

Affectation provisoire et congé spécial

8-2.18

La professeure peut demander d'être affectée provisoirement à une autre fonction, 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.

La professeure 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 la professeure et les motifs à l'appui de la demande.

La professeure en retrait préventif affectée à une autre fonction conserve les droits et les privilèges rattachés à sa fonction.

Si elle n'est pas affectée immédiatement, la professeure 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 la professeure enceinte, à la date de son accouchement et, pour la professeure qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la professeure admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, 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, la professeure est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre. 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 la professeure une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés.

Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) verse l'indemnité anticipée, 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 la professeure et le Collège.

Toutefois, lorsque la professeure exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le TAT, le remboursement n'est exigible qu'une fois rendue la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celles du TAT.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la professeure, le Collège étudie la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la professeure 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

8-2.19

La professeure 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, la professeure bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence d'un nombre maximal de quatre (4) jours qui peuvent être pris par demi-journée.

8-2.20

Durant les congés spéciaux octroyés conformément à la présente section, la professeure bénéficie des avantages prévus à la clause 8-2.51, si elle y a normalement droit, et à la clause 8-2.50.

La professeure visée à la clause 8-2.19 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 8-2.19, la professeure épuise d'abord les quatre (4) jours prévus à cet alinéa.

Section IV - Congé de paternité

8-2.21

Le professeur a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professeur 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. Le professeur donne, dès que possible, un avis au Collège de son absence.

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

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

8-2.22

À l'occasion de la naissance de son enfant, le professeur a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve de la clause 8-2.24, 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.

Pour le professeur admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

8-2.23 Prolongation de congé de paternité

Le professeur 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, le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; il bénéficie des avantages prévus aux clauses 8-2.53 et 8-2.54.

8-2.24 Suspension et fractionnement du congé de paternité

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 8-2.22, le professeur peut suspendre ou fractionner son congé de paternité selon les dispositions qui suivent :

A) Suspension du congé

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

B) Fractionnement du congé

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande du professeur, le congé de paternité prévu à la clause 8-2.22 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 cette hospitalisation.
- 2) Si le professeur 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 une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois¹.

Toutefois, le professeur peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son emploi habituel; dans ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au paragraphe précédent et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel.¹

- 3) Si le professeur s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 8-5.07.²

Durant une telle suspension, le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation; il bénéficie des avantages prévus aux clauses 8-2.53 et 8-2.54.

8-2.25

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 8-2.24, le Collège verse au professeur l'indemnité à laquelle il aurait alors eu droit s'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 8-2.22, sous réserve de la clause 8-2.01.

¹ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.

² Congés pour raisons familiales prévus à la clause 8-5.07.

Indemnité liée au congé de paternité

8-2.26 Cas admissible au RQAP ou au RAE

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 8-2.22, le professeur, qui a complété vingt (20) semaines de service¹, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations du RQAP ou du RAE qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'un professeur 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 RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP ou le RAE à la suite d'une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité à verser est corrigé en conséquence.

Lorsque le professeur travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par le Collège 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, le professeur 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 RAE.

8-2.27

Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse au professeur en congé de paternité, 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 le professeur démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si le professeur 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 du professeur, lui produire cette lettre.

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

¹ Le professeur absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

8-2.28 Cas non admissible à l'un ou l'autre des régimes

Le professeur non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu à la clause 8-2.22 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce professeur a complété vingt (20) semaines de service¹.

Section V - Congés pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption**8-2.29**

La professeure ou le professeur qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. 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.

La professeure ou le professeur donne, dès que possible, un avis au Collège de son absence.

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

8-2.30

La professeure ou le professeur 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 le dépôt de la demande d'adoption.

8-2.31

La professeure ou le professeur 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 cinq (5) semaines qui, sous réserve de 8-2.33, 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 l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la professeure ou le professeur admissible au RQAP ou au RAE, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

¹ Le professeur absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

8-2.32 Prolongation du congé d'adoption

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

Durant cette prolongation, la professeure ou le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus aux clauses 8-2.53 et 8-2.54.

8-2.33 Suspension et fractionnement du congé d'adoption

Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 8-2.31, la professeure ou le professeur peut suspendre ou fractionner son congé d'adoption selon les dispositions qui suivent :

A) Suspension du congé

Lorsque son enfant est hospitalisé, la professeure ou le professeur 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 la professeure ou du professeur, le congé d'adoption prévu à la clause 8-2.31 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 cette hospitalisation.
- 2) Si la professeure ou le professeur s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle la situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois¹.

Toutefois, la professeure ou le professeur peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus cent quatre (104) semaines si elle ou il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la ou le rendant incapable d'occuper son emploi habituel; dans ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au paragraphe précédent et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel¹.

- 3) Si la professeure ou le professeur s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) :

¹ Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.

le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 8-5.07.¹

Durant une telle suspension, la professeure ou le professeur ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus aux clauses 8-2.53 et 8-2.54.

8-2.34

Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 8-2.33, le Collège verse à la professeure ou au professeur l'indemnité à laquelle elle ou il 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 8-2.31, sous réserve de la clause 8-2.01.

Indemnité liée au congé d'adoption

8-2.35 Cas admissible au RQAP ou au RAE

Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 8-2.31, la professeure ou le professeur, qui a complété vingt (20) semaines de service², reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP ou du RAE qu'une professeure ou un professeur 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 RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP ou le RAE à la suite d'une modification des informations fournies par le Collège, le montant de l'indemnité à verser est corrigé en conséquence.

Lorsque la professeure ou le professeur travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par le Collège 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, la professeure ou le professeur 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 RAE.

8-2.36

Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure ou au

¹ Congés pour raisons familiales prévus à la clause 8-5.07.

² La professeure ou le professeur absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

professeur 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 la professeure ou le professeur démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la professeure ou le professeur démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des montants reçus par la professeure ou le professeur 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.

8-2.37 Cas non admissible à l'un ou l'autre des régimes

La professeure ou le professeur 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 8-2.31 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette professeure ou ce professeur a complété vingt (20) semaines de service¹.

8-2.38 Congé sans traitement en vue d'une adoption

La professeure ou le professeur 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.

La professeure ou le professeur 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 8-2.31 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, la professeure ou le professeur bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement prévu aux clauses 8-2.53 et 8-2.54.

¹ La professeure ou le professeur absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

Section VI – Congés sans traitement et partiel sans traitement

8-2.39 Congé sans traitement et partiel sans traitement

La professeure qui désire prolonger son congé de maternité, le professeur qui désire prolonger son congé de paternité et la professeure ou le professeur qui désire prolonger son congé 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 la professeure ou le professeur 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 ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans selon les dispositions suivantes :

1. un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 8-2.07
2. un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 8-2.22; toutefois, la durée de ce congé ne doit pas excéder la cent vingt cinquième (125^e) semaine suivant la naissance;
3. un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 8-2.31; toutefois, la durée de ce congé ne doit pas excéder la cent vingt cinquième (125^e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la professeure ou le professeur est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants, lequel doit coïncider avec le début d'une session :

- i. d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
- ii. d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

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

La professeure ou le professeur qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne

s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la professeure ou du professeur n'est pas une employée ou un employé des secteurs public et parapublic, la professeure ou le professeur 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.

Fractionnement du congé sans traitement

Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement prévu à la présente clause, la professeure ou le professeur peut fractionner son congé sans traitement à temps complet pour l'une ou l'autre des raisons mentionnées à l'alinéa B) de la clause 8-2.11, 8-2.24 ou 8-2.33 et selon les modalités qui y sont prévues.

Durant un tel fractionnement, la professeure ou le professeur ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie des avantages prévus aux clauses 8-2.53 et 8-2.54.

8-2.40

À l'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 8-2.39, la professeure ou le professeur reprend son emploi à la date qu'elle ou il a indiquée dès son départ.

8-2.41 Congé pour responsabilités parentales

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 la professeure ou au professeur afin de permettre sa présence auprès de son enfant mineur handicapé, malade ou ayant des difficultés de développement socio-affectif.

Les dispositions des clauses 8-2.47, 8-2.50, 8-2.53 et 8-2.54 s'appliquent pour ce congé.

Section VII - Dispositions diverses

Calcul et versement de l'indemnité

8-2.42

Pour le calcul et le versement de l'indemnité du congé de maternité prévue aux clauses 8-2.13, 8-2.14 ou 8-2.16, de l'indemnité du congé de paternité prévue aux clauses 8-2.26 ou 8-2.28 et de l'indemnité du congé d'adoption prévue aux clauses 8-2.35 ou 8-2.37, les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la professeure ou le professeur est rémunéré.
- 2) Pour la professeure ou le professeur admissible au RQAP ou au RAE, à moins que les modalités de versement 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 l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent alinéa, 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 ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel sont considérés comme preuves.

De plus, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé.

- 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 III), 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 (RLRQ, chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises conformément aux clauses 8-2.13, 8-2.14, 8-2.16, 8-2.26, 8-2.28, 8-2.35 et 8-2.37 est réputée avoir été remplie, le cas échéant, lorsque la professeure a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent alinéa.

- 4) Le Collège cesse de verser l'indemnité à la fin du contrat de la professeure ou du professeur. Par la suite, si cette professeure ou ce professeur est rengagé, le Collège reprend le versement de l'indemnité dès le début du nouveau contrat. Dans ce cas, les semaines pour lesquelles la professeure ou le professeur a reçu l'indemnité et les semaines de non-emploi sont déduites du nombre de semaines auxquelles la professeure ou le professeur a droit, selon le cas, et l'indemnité est rétablie pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir.

Avis et préavis

8-2.43 Avis - congé de maternité

Pour obtenir le congé de maternité, la professeure 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 la professeure doit quitter sa fonction plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la professeure 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.

8-2.44 Avis fin du congé de maternité

Le Collège fait parvenir à la professeure, 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.

La professeure 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 8-2.46.

La professeure 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, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

8-2.45 Avis congé de paternité ou d'adoption

Le congé de paternité prévu à la clause 8-2.22, le congé d'adoption prévu à la clause 8-2.31 ou le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 8-2.38 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Toutefois, ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

Avis - fin du congé de paternité ou d'adoption

La professeure ou le professeur en congé de paternité ou d'adoption doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 8-2.46.

La professeure ou le professeur 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, la professeure ou le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

8-2.46 Avis - congé sans traitement

Le congé sans traitement prévu à la clause 8-2.39 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

8-2.47 Avis - fin du congé sans traitement

La professeure ou le professeur à qui le Collège a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 8-2.39 donne un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. Si la professeure ou le professeur ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

La professeure ou le professeur qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue donne un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

8-2.48

Pour tous les congés prévus au présent article, la professeure ou le professeur indique dans sa demande la date prévue de son retour au travail.

8-2.49

Le calcul du temps des congés prévus aux clauses 8-2.07, 8-2.22, 8-2.31 et 8-2.39, selon le cas, se fait à compter du début du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Avantages**8-2.50**

Au retour de son congé de maternité, de paternité, pour adoption ou sans traitement en vue d'une adoption, la professeure ou le professeur reprend son emploi.

8-2.51

Durant le congé de maternité prévu à la clause 8-2.07 et les six (6) premières semaines de la prolongation prévue à la clause 8-2.10, durant les congés de paternité prévus aux clauses 8-2.21 et 8-2.22 et durant les congés pour adoption prévus aux clauses 8-2.29, 8-2.30 et 8-2.31, la professeure ou le professeur 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'expérience.

La professeure ou le professeur 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 avise par écrit le Collège de la date du report. 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 8-2.10, ou après le congé de paternité ou d'adoption, selon le cas.

La professeure ou le professeur prend sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après, selon le cas, son congé de maternité, de paternité ou pour adoption, ou à un autre moment, après entente avec le Collège.

8-2.52 Vacances rémunérées

La professeure qui a bénéficié d'un congé de maternité, de même que la professeure ou le professeur 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, les périodes prévues aux clauses 8-2.07, 8-2.08, 8-2.21, 8-2.22 et 8-2.31 sont considérées du temps travaillé et payé.

8-2.53 Expérience

En ce qui a trait au calcul de l'expérience, la période de congé prévue aux clauses 8-2.07, 8-2.22, 8-2.31, 8-2.39 et 8-2.41 est comptée comme si la professeure ou le professeur était au travail.

8-2.54 Assurance-vie, assurance-maladie et assurance-traitement

Pour bénéficier, durant un congé prévu au présent article, des avantages d'un régime où il y a contribution de sa part, la professeure ou le professeur 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 8-3.19 et selon les dispositions de la clause 8-3.01. Dans le cas d'un congé sans traitement, elle ou il peut continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

8-2.55

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.

8-2.56

S'il est établi devant un tribunal d'arbitrage qu'une professeure 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 8-3.00 - Régimes d'assurance-vie, assurance-maladie et assurance-traitement

Section I - Dispositions générales

8-3.01

La professeure ou le professeur 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.

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

8-3.02

Aux fins d'application du présent article, l'expression « personne à charge » signifie la conjointe ou le conjoint défini à la clause 1-1.03 ou une ou un enfant à charge d'une professeure ou d'un professeur défini à la clause 1-1.04.

8-3.03

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 la professeure ou le professeur 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 professeure ou un professeur 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 fonction à temps partiel 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, la professeure ou le professeur 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.

8-3.04

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 la professeure ou le professeur 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.

8-3.05

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 la professeure elle-même ou le professeur 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 la professeure ou le professeur reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la convention collective.

8-3.06

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.

Section II - Comité des assurances**8-3.07**

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.

8-3.08

Le régime de base d'assurance-maladie est entièrement à la charge des participantes et des 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 des participants.

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.

8-3.09

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

8-3.10

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.

8-3.11

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 des participants au régime.

8-3.12

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 la professeure ou le professeur 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 la professeure ou le professeur cesse d'être une participante ou un participant.

8-3.13

La Fédération des cégeps et le Ministère veillent 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.

8-3.14

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**8-3.15**

La professeure ou le professeur bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès d'un montant de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

8-3.16

La professeure ou le professeur 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**8-3.17**

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 la professeure ou le professeur assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation.

8-3.18

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

8-3.19

La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais une professeure ou un professeur 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 professeure ou un professeur 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.

8-3.20

Une professeure ou un professeur 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.

8-3.21

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 professeures et professeurs résultant de l'extension du régime aux retraitées et retraités est clairement identifiée.

Section V - Assurance-traitement

8-3.22

Une professeure ou un professeur 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;
- 4) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines : à l'utilisation, au choix de la professeure ou du professeur, des jours accumulés de congés de maladie à raison d'un (1) jour par jour.

8-3.23

Le salaire de la professeure ou du professeur, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 8-3.22, 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.

8-3.24

Tant que les prestations demeurent payables et pendant le délai de carence, le cas échéant, la professeure ou le professeur 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 8-3.22, 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 professeure ou d'un professeur 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 8-3.22, ou selon la clause 8-3.26 et, ensuite, selon l'alinéa 4) de la clause 8-3.22.

Toutefois, le fait pour une professeure ou un professeur de ne pas se prévaloir de l'alinéa 4) de la clause 8-3.22 ne peut empêcher le Collège de résilier le contrat d'engagement de cette professeure ou de ce professeur.

8-3.25

- 1) Les prestations versées conformément à la clause 8-3.22 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 8-3.22 lorsque la professeure ou le professeur reçoit des prestations de la Société de l'assurance-automobile du Québec (SAAQ).

À compter de la soixante et unième (61^e) journée d'une invalidité et à la demande écrite du Collège accompagnée des formulaires appropriés, la professeure ou le professeur 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 8-3.24 ne s'effectue qu'à compter du moment où la professeure ou le professeur 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, la professeure ou le professeur rembourse au Collège, le

cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 8-3.24 qu'elle ou il aurait touchée en trop.

La professeure ou le professeur 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 8-3.22 l'équivalent des déductions requises par la loi (impôts, RQAP, Régime de rentes du Québec (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.

8-3.26

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 (LATMP) (RLRQ, chapitre A-3.001), les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1) la professeure ou le professeur 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 8-3.23. La professeure ou le professeur est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la CNESST décrète l'incapacité permanente;
- 2) malgré le paragraphe précédent, si la décision de la CNESST est rendue avant la fin des périodes prévues aux alinéas 2) ou 3) de la clause 8-3.22, 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 8-3.22;
- 3) tant et aussi longtemps qu'une professeure ou un professeur a droit à des prestations conformément à la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001) et jusqu'à ce que la CNESST décrète une incapacité permanente, totale ou partielle, la professeure ou le professeur 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 CNESST 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 la professeure ou le professeur ce nouveau traitement ainsi que la prestation de la CNESST. En contrepartie, les prestations versées par la

CNESST pour cette période sont acquises au Collège et la professeure ou le professeur 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 RRQ, à la LATMP (RLRQ, chapitre 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 la professeure ou du professeur n'est pas affectée par cette absence et la professeure ou le professeur 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 RQAP, au RRQ, au RAE et au régime de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations au régime d'assurance et de la cotisation syndicale.

8-3.27

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

8-3.28

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.

8-3.29

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.

8-3.30

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 la professeure ou le professeur des pièces justificatives exigibles conformément à la clause 8-3.31.

Toutefois, aucune prestation n'est payable par le Collège tant que la professeure ou le professeur 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 la professeure ou le professeur 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, la professeure ou le professeur rembourse au Collège le montant visé.

8-3.31

En tout temps, le Collège peut exiger, de la part de la professeure ou du professeur 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 la professeure ou le professeur est absent durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner la professeure ou le professeur relativement à toute absence et le coût de l'examen de même que les frais de transport de la professeure ou du professeur 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 professeure ou d'un professeur, 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 la professeure ou du professeur, 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 la professeure ou le professeur, les deux (2) médecins s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième (3^e) médecin dont la décision est sans appel et le coût de l'examen de même que les frais de transport de la professeure ou du professeur, 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.

Dans tous les cas, la professeure ou le professeur qui ne se présente pas à l'examen médical prévu, à moins de circonstances indépendantes de sa volonté, doit rembourser les honoraires professionnels du médecin.

8-3.32

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la professeure ou le professeur peut en appeler de la décision selon une procédure de règlement d'un grief et d'arbitrage.

8-3.33

Lors de la première (1^{re}) année d'engagement d'une professeure ou d'un professeur, le Collège crédite six (6) jours de congés de maladie, sauf dans le cas de celle ou de celui remplacé selon les modalités de la sécurité d'emploi.

Le 1^{er} septembre de chaque année, le Collège crédite à la professeure ou le professeur à son emploi et couvert par le présent article, sept (7) jours de congés de maladie.

De plus, au 30 juin, le solde des congés de maladie non utilisés au deuxième paragraphe est transféré si la banque de l'année précédente est inférieure ou égale à treize (13) jours. La professeure ou le professeur dont le solde de la banque est supérieur à treize (13) jours ne peut transférer les congés non utilisés. Au 30 juin, la banque de congés qui demeure au crédit de la professeure ou le professeur ne peut excéder vingt (20) jours.

Les jours de congés de maladie sont non convertibles en espèces.

Les journées peuvent être fractionnées en demi-journées selon les modalités du Collège.

8-3.34

Si une professeure ou un professeur devient couvert par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon le deuxième (2^e) paragraphe de la clause 8-3.33 pour l'année visée est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si une professeure ou un professeur quitte son emploi au cours d'une année financière ou si elle ou il n'est pas en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon le deuxième (2^e) paragraphe de la clause 8-3.33 est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Aux fins d'application de la présente clause, les congés prévus aux clauses 8-2.07, 8-2.10, 8-2.22 et 8-2.31 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année visée.

8-3.35

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 professeure ou un professeur a droit à la prestation prévue à l'alinéa 2) de la clause 8-3.22 déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles la professeure ou le professeur peut avoir droit selon la clause 8-3.22. La professeure ou le professeur 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.

8-3.36

Les jours de congés de maladie au crédit d'une professeure ou d'un professeur 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 au deuxième (2^e) paragraphe de la clause 8-3.33;
- 2) après épuisement des jours mentionnés en 1) les jours non convertibles en espèces au crédit de la professeure ou du professeur.

Article 8-4.00 - Jours fériés

8-4.01

La professeure ou le professeur a droit à huit (8) jours fériés et payés par année financière.

8-4.02

Le Collège détermine la liste des jours fériés.

Article 8-5.00 - Congés spéciaux et congés pour raisons familiales

8-5.01 Congés spéciaux

La professeure ou le professeur bénéficie, sauf si elle ou il reçoit des prestations d'assurance-traitement ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, 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;
- b) le décès de ses mère, père, belle-mère, beau-père, sœur, frère : trois (3) jours ouvrables;
- c) le décès de ses belle-sœur, beau-frère, bru, gendre, grand-mère, grand-père : un (1) jour à l'occasion du décès ou des funérailles; si la défunte ou le défunt résidait au domicile de la professeure ou du professeur : trois (3) jours ouvrables;
- d) le mariage de ses mère, père, fille, fils, sœur, frère, demi-sœur, demi-frère : le jour du mariage;
- e) le mariage de la professeure ou du professeur : 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 professeure ou un professeur à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la professeure ou le professeur.

Dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ c. S-32.001), le ou les jour(s) de congé prévu(s) en 8-5.01 a), b) et c) peuvent débuter la veille de la journée prévue du décès, après en avoir informé le Collège.

8-5.02

Dans les cas visés aux alinéas a), b), c) et d) de la clause 8-5.01, si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de la professeure ou du professeur, 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 la professeure ou du professeur, elle ou il a droit à un (1) autre jour ouvrable additionnel.

8-5.03

La professeure ou le professeur 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.

8-5.04

La professeure ou le professeur 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.

8-5.05

Aux fins exclusives d'application des clauses 8-5-06 et 8-5.07 :

On entend par proche aidant une professeure ou un professeur attesté comme tel par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (RLRQ c. C-26).

En outre de la conjointe ou du conjoint de la professeure ou du professeur, on entend par parent; l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur, les grands-parents de la professeure ou du professeur ou de sa conjointe ou de son conjoint, ainsi que les conjointes ou conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjointes ou conjoints de leurs enfants.

Est aussi considéré comme parent de la professeure ou du professeur :

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

8-5.06 Absences pour raisons familiales

La professeure ou le professeur peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison

¹ Référence : article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail.

de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle elle ou il agit comme proche aidant.¹

La professeure ou le professeur prévient le Collège le plus tôt possible.

Ces jours d'absences sont déduits de la banque annuelle de congés de maladie prévue à la clause 8-3.33, et ce, jusqu'à concurrence d'un nombre maximal de six (6) jours ou, à défaut, sont sans traitement. Pour deux (2) de ces six (6) jours, les motifs suivants peuvent aussi permettre de se prévaloir d'un congé rémunéré : accident, violence conjugale, violence à caractère sexuel.² Ces jours peuvent être fractionnés en demi-journées.

8-5.07 Congés pour raisons familiales

Pour les congés qui suivent, la professeure ou le professeur prévient le Collège le plus tôt possible et fournit, sur demande, une preuve justifiant une telle absence.

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à la professeure ou le professeur lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle elle ou il agit comme proche aidant en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.³ Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.

La professeure ou le professeur peut prolonger son congé sans traitement jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines dans les cas suivants :

- si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical;³
 - si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.⁴
- b) La professeure ou le professeur peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle elle ou il agit comme proche aidant, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.⁵
- c) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la professeure ou le professeur si son enfant mineur est disparu.

¹ Référence : article 79.7 de la Loi sur les normes du travail.

² Référence : article 79.16 de la Loi sur les normes du travail.

³ Référence : article 79.8 de la Loi sur les normes du travail.

⁴ Référence : article 79.9 de la Loi sur les normes du travail.

⁵ Référence : article 79.8.1 de la Loi sur les normes du travail.

Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de la durée maximale de cent quatre (104) semaines, le congé prend fin à compter de la onzième (11^e) journée qui suit.¹

- d) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la professeure ou le professeur à l'occasion du décès de son enfant mineur.²
- e) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la professeure ou le professeur si son enfant majeur, sa conjointe ou son conjoint, son père ou sa mère décède par suicide.³
- f) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la professeure ou le professeur si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou le décès de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.⁴

Par ailleurs, les articles 79.13 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail s'appliquent aux congés prévus à la présente clause.

8-5.08

Durant les absences et congés prévus aux clauses 8-5.06 et 8-5.07, la professeure ou le professeur sous réserve de la clause 8-3.19 et selon les dispositions de la clause 8-3.01, 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 faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au terme des absences et des congés prévus aux clauses 8-5.06 et 8-5.07, la professeure ou le professeur reprend son emploi, dans la mesure où le Collège n'y a pas mis fin.

¹ Référence : article 79.10 de la Loi sur les normes du travail.

² Référence : article 79.10.1 de la Loi sur les normes du travail.

³ Référence : article 79.11 de la Loi sur les normes du travail.

⁴ Référence : article 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Article 8-6.00 - Congé de perfectionnement sans salaire ou congé sans salaire**8-6.01**

Sous réserve de difficulté de remplacement, le Collège peut accorder un congé de perfectionnement sans salaire ou un congé sans salaire à une professeure ou un professeur qui a soumis une demande écrite au moins deux mois avant la prise effective dudit congé.

8-6.02

Lorsque plus d'une professeure ou d'un professeur demande un même type de congé, la date d'embauche est le facteur discriminant. Lorsque plus d'une professeure ou d'un professeur demandent des congés de nature différente, la priorité est accordée à la professeure ou le professeur qui a demandé un congé de perfectionnement.

8-6.03

La durée maximale d'un congé de perfectionnement sans salaire ou d'un congé sans salaire est d'une année.

8-6.04

La professeure ou le professeur qui bénéficie d'un tel congé est réputé enseigner aux fins du calcul de l'expérience et sa date d'embauche n'est pas modifiée.

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 prévenir ou de régler un grief localement dans toute la mesure du possible y compris, s'il y a lieu, lors des rencontres prévues à l'article 4-2.00.

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

La professeure ou le professeur, un groupe de professeurs 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 suivant la fin des vacances de la professeure ou du professeur ou de l'entrée au service du Collège d'une nouvelle professeure ou d'un nouveau professeur.

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

De plus, les délais prévus à la présente clause ne courent pas durant la période de vacances prévue à l'article 8-1.00.

9-1.04

Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié (Annexe IV) est rempli par la professeure ou le professeur, le groupe de professeures ou de professeurs 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.

Les délais prévus à la présente clause ne courent pas durant la période de vacances prévue à l'article 8-1.00.

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 de professeures ou de professeurs, la professeure ou le professeur 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 l'arbitre en chef sur le formulaire prescrit à cette fin (Annexe V) ou sur le formulaire en ligne du Greffe.

La date du récépissé de recommandation postale ou du bordereau de transmission du télécopieur ou la date d'expédition du courriel constitue une preuve servant à calculer les délais. Le délai prévu à la présente clause ne court pas durant la période de vacances prévue à l'article 8-1.00. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

Un délai de péremption de sept (7) ans s'applique à tout grief qui n'a pas été fixé au rôle d'arbitrage. Ce délai court à compter de la date d'inscription du grief au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation.

9-2.02

L'arbitre en chef 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.

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 la professeure ou au professeur visé, s'il y a lieu, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause.

9-2.04

L'arbitre en chef 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 9-2.07;
- 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.

9-2.05

La partie qui fait une demande de remise ou d'annulation 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 \$).

Cette indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation ou de remise prévue au paragraphe précédent, le cas échéant, est assumée :

- a) par la partie qui se désiste de son grief ou par celle qui y fait droit;
- b) par la partie qui demande une remise, ou partagée également entre les parties si la demande est conjointe;
- c) en cas de règlement, quel que soit le nombre de griefs visés et quelle que soit la nature du règlement de ces griefs, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation de même que les honoraires et les frais de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités du règlement; à la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre qui prend acte du règlement peut déterminer un partage différent.

9-2.06

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 assesseures ou assesseurs, s'il y a lieu, et en avisent le Greffe.

9-2.07

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) assesseures ou assesseurs nommés par les parties nationales.

L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes :

Bastien, François	Faucher, Nathalie	Lévesque, Éric
Beaupré, René	Ferland, Gilles	Martin, Claude
Bertrand, Richard	Flynn, Maureen	Massicotte, Nathalie
Bertrand, Yvan	Garneau, Dominic	Ménard-Cheng, Nancy
Brassard, Claire	Ladouceur, André	Morency, Jean M.
Brault, Serge	Laplante, Pierre	Rochon, Serge
Cavé, Johanne	Lavoie, André G., arbitre en chef	Saint-André, Yves
Côté, André C.	Lecompte, Natacha	Tousignant, Lyse

La révision de la liste des arbitres est effectuée par centrale syndicale du secteur collégial, au besoin, en cours de convention collective ou au moment de son renouvellement.

9-2.08

Une vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

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 9-3.03.

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 peuvent 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

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 (RLRQ, chapitre M-31), à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

9-2.17

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.

9-2.18

Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage. Les seuls cas où le Ministère assume directement le coût des frais et honoraires des arbitres et des médiatrices ou des médiateurs sont ceux expressément prévus à la convention collective.

9-2.19

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.

Les honoraires ne sont versés qu'après dépôt au Greffe de deux (2) copies signées de la sentence.

9-2.20

Lorsqu'il y a d'autres séances d'arbitrage de la même cause, leur détermination est soumise à la clause 9-2.04.

9-2.21

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.

9-2.22

Aux fins d'application des articles 9-2.00 et 9-3.00, l'usage du télécopieur ou du courriel constitue un mode valable de transmission d'un avis écrit. La date du bordereau de transmission du télécopieur ou la date d'expédition du courriel 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 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 9-2.07. 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 du TAT.

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 la médiatrice ou du médiateur sont assumés par les parties à parts égales. Toutefois, lorsque la médiatrice ou le médiateur voit son rôle passer à celui d'arbitre pour un même dossier, les frais et honoraires chargés comme arbitre sont assumés conformément aux clauses 9-2.05, 9-2.18 et 9-2.19.

9-3.02 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 professeurs 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.

9-3.03 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.

Les procureures ou procureurs mandatés, peuvent convenir, pour tout dossier de grief, de procéder au dépôt conjoint de toute forme de preuve afin d'accélérer l'arbitrage.

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

La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2023.

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 convention collective et les lettres d'entente sont accessibles sur le site internet du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) à l'adresse suivante : www.cpn.gouv.qc.ca.

10-1.05

Lorsqu'une professeure ou un professeur 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.

10-1.06

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.

10-1.07

La professeure ou le professeur qui n'est plus à l'emploi du collège conserve son droit de grief relativement à une somme qui peut lui être due. Ce droit s'exerce conformément à la convention collective.

10-1.08

Les annexes jointes à la convention collective en sont partie intégrante à moins de stipulations contraires.

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

10-1.09

La professeure ou le professeur avise le Collège, dans un délai raisonnable de la date à laquelle elle ou il démissionne.

10-1.10

Lorsque le Collège procède à une mesure disciplinaire, il en informe immédiatement le Syndicat.

10-1.11

Le Collège fournit à la professeure ou au professeur, dans la limite de ses ressources, les possibilités réelles de perfectionnement notamment dans les champs suivants : secteur de formation, français langue maternelle, pédagogie ou en langue seconde et étrangère.

La professeure ou le professeur présente, dans un délai raisonnable, sa demande de perfectionnement au Collège. Le Collège étudie chacune des demandes à la pièce.

10-1.12

Le Collège fournit à la professeure ou au professeur l'équipement de protection individuel requis selon la nature du travail, et ce, en fonction des règles et des politiques du Collège.

10-1.13

La professeure ou le professeur reconnaît et accepte que les droits, titres et intérêts relatifs à la propriété intellectuelle sur le matériel pédagogique, les inventions, les améliorations, les découvertes, les études, les programmes, les procédés, les œuvres, les dessins ou toutes autres matières relevant de la propriété intellectuelle et produit dans le cadre d'activités de formation accréditée par Transport Canada sont et deviennent la propriété exclusive du Collège. Toutefois, le matériel pédagogique, les inventions, les améliorations, les découvertes, les études, les programmes, les procédés, les œuvres, les dessins ou toutes autres matières relevant de la propriété intellectuelle et produit dans le cadre d'activités de formation ne peuvent être transmis à un organisme tiers sans le consentement de la professeure ou du professeur. Celle-ci ou celui-ci ne peut retenir son consentement sans motif raisonnable.

ANNEXE I**CONTRAT D'ENGAGEMENT**

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont 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, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

Le Collège d'enseignement général et professionnel de Rimouski

ayant son siège social au 60, rue de l'Évêché Ouest, Rimouski (Québec) G5L 4H6

retient les services de : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

Le Collège retient les services de la professeure ou du professeur à temps complet, notamment dans le ou les champs de spécialisation suivants :

du _____ au _____.

Salaire de référence en fonction de l'expérience et de la scolarité

a) Catégorie de salaire :

i) scolarité : _____ ii) expérience : _____ iii) échelon : _____

maîtrise reconnue aux fins de rémunération oui non

doctorat du 3^e cycle oui non

b) Salaire initial : (année 20 _____ - 20 _____) : _____ \$

c) Majoration de traitement selon les conditions prévues à l'Annexe II : oui non

Champ de spécialisation: _____

Contrat collectif :

La professeure ou le professeur déclare être informé que la convention collective intervenue entre le Collège et le Syndicat est accessible sur le site internet du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) à l'adresse suivante : www.cpn.gouv.qc.ca. 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 la professeure ou le professeur à son emploi.

Fait à _____ le _____ 20 _____

Signature

(pour le Collège)

(professeure/professeur)

ANNEXE II**ÉCHELLE DE TRAITEMENT¹****PROFESSEURE OU PROFESSEUR
(TAUX ANNUELS)**

Échelon²	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	44 721	45 615	46 527
2	47 709	48 663	49 636
3	50 898	51 916	52 954
4	52 025	53 066	54 127
5	53 177	54 241	55 326
6	54 354	55 441	56 550
7	55 560	56 671	57 804
8	57 923	59 081	60 263
9	60 383	61 591	62 823
10	62 950	64 209	65 493
11	66 052	67 373	68 720
12	69 348	70 735	72 150
13	72 804	74 260	75 745
14	76 434	77 963	79 522
15	80 238	81 843	83 480
16	84 243	85 928	87 647
17	88 448	90 219	92 027
18 ³⁻⁴	89 890	91 690	93 527
19 ⁴	91 355	93 185	95 051
20 ⁴	92 844	94 704	96 600

¹ Les taux annuels correspondent à ceux du tableau A de l'Annexe VI-1 de la convention collective FEC (CSQ) pour les enseignantes et les enseignants à temps complet et à temps partiel.

² La professeure ou le professeur 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.

³ L'échelon 18 est accessible aux détentrices et détenteurs d'un diplôme de maîtrise le domaine de l'activité de formation réalisée ou acquis dans un domaine apparenté et utile à l'activité de formation réalisée.

⁴ Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux professeures et aux professeurs possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3^e cycle.

Par ailleurs, la professeure ou le professeur dont la majorité des activités de formation est réalisée dans le champ de spécialisation des techniques maritimes et qui détient un des brevets maritimes énumérés ci-dessous ou qui a une formation jugée équivalente par le Collège reçoit, en raison des conditions particulières de travail, une majoration de traitement¹ de quinze pour cent (15 %).

BREVETS MARITIMES

Navigation :

- extra-master
- capitaine au long cours
- navigateur océanique I (O.N. 1)
- capitaine au cabotage

Radio-communication et électronique maritime :

- brevet général de radio-communication maritime
- brevet de première (1^{re}) classe de radio-communication maritime

Mécanique de marine :

- extra-chief
- mécanicien de première (1^{re}) classe
- mécanicien de deuxième (2^e) classe

¹ À compter de l'entrée en vigueur des conditions de travail des professeures ou des professeurs, le pourcentage (%) de la majoration de traitement doit correspondre à celui offert à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel de l'Institut maritime du Québec représenté par la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep FEC (CSQ) qui est inscrit à la convention collective au point 2 de l'Annexe III-3. Le taux de traitement à verser, selon le classement qu'elle ou qu'il détient, à la professeure ou au professeur, incluant la majoration de traitement, doit correspondre à celui que reçoit l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel de l'Institut maritime du Québec, pour le même classement et indiqué au point 4 de l'Annexe III-3.

ANNEXE III**LISTE DES ORGANISMES DONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES
ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE LEURS PERSONNES SALARIÉES SONT
DÉTERMINÉS OU APPROUVÉS SELON LES CONDITIONS DÉFINIES PAR LE
GOUVERNEMENT**

Agence du revenu du Québec
Autorité des marchés financiers
Autorité des marchés publics
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bureau des enquêtes indépendantes
Centre de la francophonie des Amériques
Commissaire à la lutte contre la corruption
Commission de la capitale nationale du Québec
Commission de la construction du Québec
Commission des services juridiques
Conseil des arts et des lettres du Québec
Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec
Corporation d'urgences-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 recherche du Québec – Santé
Fonds de recherche du Québec–Nature et technologies
Fonds de recherche du Québec–Société et culture
Héma-Québec
Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec
Institut de technologie agroalimentaire du Québec
Institut national d'excellence en santé et en services sociaux
Institut national de la santé publique du Québec
Institut national des mines
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-Monde pour la jeunesse
Parc Olympique
Régie de l'énergie
Société de développement de la Baie James
Société de développement des entreprises culturelles
Société de financement des infrastructures locales du Québec
Société de la Place des Arts de Montréal
Société de télédiffusion du Québec
Société des alcools du Québec

Société des établissements de plein air du Québec
Société des loteries du Québec
Société des traversiers 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 du Plan Nord
Société portuaire du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie inc.
Société québécoise d'information juridique
Société québécoise de récupération et de recyclage
Société québécoise des infrastructures
Société québécoise du cannabis

ANNEXE IV
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 la
professeure ou du professeur
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 individuel
groupe

Exposé du grief :

Correctifs requis :

Signature de la professeure ou du professeur réclamant ou de la déléguée ou du délégué
syndical : _____

Copies : 1. Collège 3. FEC (CSQ)
2. Syndicat 4. Professeure ou professeur

ANNEXE V
FORMULAIRE DE SOUMISSION D'UN GRIEF À L'ARBITRAGE

FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE CÉGEP (CSQ)

Avis à l'arbitre en chef _____

Avis est donné conformément aux dispositions du chapitre 9-0.00 de la convention collective intervenue entre les parties nationales :

Collège visé : Cégep de Rimouski

Syndicat visé : SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DU CENTRE DE FORMATION EN MESURES D'URGENCE DE LÉVIS (CSQ)

Nature du grief : Du Syndicat De groupe Individuel

Nom de la réclamante ou du réclamant, des réclamantes ou des 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 : _____

Professeure ou professeur 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. Professeure ou professeur ou représentante ou représentant syndical

ANNEXE VI

ANNEXE RELATIVE À L'EXPÉRIMENTATION DE LA FONCTION D'UNE PROFESSEURE OU D'UN PROFESSEUR PIVOT DANS LES TROIS SECTEURS DE FORMATION SUIVANTS : NAVIGATION, TECHNIQUES DE COMBAT D'INCENDIE ET URGENCE MARITIME

Considérant le contexte de formation particulier du CFMU;

Considérant que la spécificité de ce contexte découle notamment des obligations réglementaires dictées par Transport Canada;

Considérant que Transport Canada prescrit la durée des formations, la nature des contenus de cours, les types d'activités et les équipements à utiliser;

Considérant que l'offre de formation repose sur la capacité du CFMU à se conformer à ces exigences et à maintenir les autorisations requises.

Les parties, par le biais d'un projet pilote, souhaitent expérimenter la fonction d'une professeure ou d'un professeur pivot. À ce titre, cette professeure ou ce professeur s'assure de la conformité des contenus de cours offerts, de l'organisation des horaires des techniciens et des laboratoires ainsi que des suivis découlant de l'application du système de gestion de la qualité notamment par l'exercice d'une veille réglementaire propre au secteur de la formation.

À compter de l'hiver 2022, le projet pilote sera mis en place et l'évaluation de sa pertinence sera faite au terme de sa deuxième année d'expérimentation.

La professeure ou le professeur pivot se voit reconnaître le temps travaillé à ce titre selon la disposition du dernier paragraphe de la clause 7-2.01.

Au terme de cette expérimentation, si le Collège conclue à sa pertinence, la fonction de la professeure ou du professeur pivot sera reconduite et ladite annexe sera reconnue sur une base régulière.

ANNEXE VII

RÉTROACTIVITÉ

1.00 SECTION I – PROFESSEURE ET PROFESSEUR À L'EMPLOI DU COLLÈGE À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

1.01

La professeure ou le professeur qui a été à l'emploi du Collège entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2021 a droit aux versements de la rémunération additionnelle telle que prévue à la clause 6-4.06.

1.02

La professeure ou le professeur qui a été à l'emploi du Collège entre le 1^{er} avril 2020 et la date de la signature de la convention collective a droit à la rétroactivité de son salaire et, s'il y a lieu, de ses prestations d'assurance-traitement et de congé de maternité, de paternité ou d'adoption pour la durée de ses services au cours de cette période, égale à la différence entre :

- le traitement auquel elle ou il aurait eu droit, pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2020 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023, selon l'échelle de traitement en vigueur de l'Annexe II de la convention collective 2020-2023.

et

- le traitement qu'elle ou il a reçu, pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2020 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023, selon les échelles de traitement en vigueur de la convention collective 2018-2020.

1.03

La somme due, en vertu de la clause 1.02 de la présente annexe, est versée dans les cent vingt (120) jours qui suivent la signature de la convention collective.

2.00 SECTION II - PROFESSEURE ET PROFESSEUR QUI N'EST PLUS À L'EMPLOI DU COLLÈGE À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

2.01

La professeure ou le professeur qui a été à l'emploi du Collège au cours de la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2021 a droit aux montants des rémunérations additionnelles telles que prévus à la clause 6-4.06.

2.02

La professeure ou le professeur qui a été à l'emploi du Collège au cours de la période du 1^{er} avril 2020 au jour précédent la date de la signature de la convention collective a droit à la rétroactivité de son salaire et, s'il y a lieu, de ses prestations d'assurance-traitement et de congé de maternité, de paternité ou d'adoption pour la durée de ses services au cours de cette période, égale à la différence entre :

- le traitement auquel elle ou il aurait eu droit, pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2020 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023, selon l'échelle de traitement en vigueur de l'Annexe II de la convention collective 2020-2023.

et

- le traitement qu'elle ou il a reçu, pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2020 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023, selon les échelles de traitement en vigueur de la convention collective 2018-2020.

2.03

Toutefois, les sommes prévues aux clauses 2.01 et 2.02 de la présente annexe ne sont exigibles que si la professeure ou le professeur en fait la demande par écrit au Collège dans les cent vingt (120) jours qui suivent l'expédition, par le Collège au Syndicat, d'une liste des noms et dernières adresses connues des professeures et des professeurs visés par la présente clause.

Cette liste est expédiée dans les cent vingt (120) jours qui suivent la signature de la convention collective.

2.04

Les sommes dues au point 2.03 sont versées dans les cent vingt (120) jours qui suivent la demande prévue à la clause précédente.

ANNEXE VIII**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ARBITRAGE NATIONAL**

01. La FEC (CSQ), la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent, par entente écrite, recourir à un arbitrage national concernant tout objet de négociation nationale.
02. La FEC (CSQ), la Fédération des cégeps et le Ministère expédient au Greffe un avis conjoint à cet effet.
03. La FEC (CSQ), la Fédération des cégeps et le Ministère choisissent trois (3) arbitres parmi la liste prévue à la clause 9-2.07 et en avisent le Greffe, qui fixe l'arbitrage au rôle conformément aux stipulations de la convention collective.
04. Les stipulations de la convention collective relatives au mode d'arbitrage régulier s'appliquent à l'arbitrage national en y apportant les adaptations nécessaires.
05. La FEC (CSQ), la Fédération des cégeps et le Ministère avisent les Collèges et les Syndicats visés de la tenue d'un arbitrage national.
06. Les Collèges et les Syndicats visés sont parties à l'arbitrage national, sauf s'ils s'en désistent par écrit avant la tenue de la première séance d'arbitrage.
07. La sentence du tribunal d'arbitrage est rendue à la majorité. Elle lie les Collèges et les Syndicats parties à l'arbitrage ainsi que les enseignantes et enseignants visés.

EN FOI DE QUOI les parties nationales à la présente ont signé à Montréal, ce 16^e jour du mois de décembre 2021.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

POUR LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ)



Danielle McCann
Ministre de l'Enseignement supérieur



Éric Gingras, président



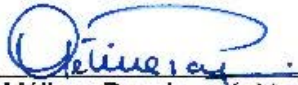
Sonia LeBel
Présidente du Conseil du Trésor



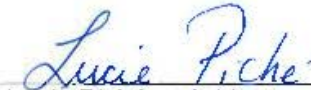
Edith Lapointe
Négociatrice en chef du Gouvernement du Québec

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

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



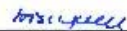
Mélissa Paquin, présidente



Lucie Piché, présidente



Michelle Bourgeois, vice-présidente



Renée Boisclair, co-porte-parole



Yves-Daniel Garnier, porte-parole



Diane Brien, co-porte-parole



Nadine Bédard-St-Pierre, négociatrice