ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ (CSN))

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)
Premier trimestre, 2022

P R É A M B U L E

La Fédération des cégeps et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants (FNEEQ (CSN)) 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 FNEEQ (CSN) le 15 octobre 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 - INTERPRÉTATION

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

CHAPITRE 2 - JURIDICTION

Article 2-1.00 - Champ d'application 6
Article 2-2.00 - Reconnaissance 7
Article 2-3.00 - Non-discrimination..... 10
Article 2-4.00 - Accès à l'égalité en emploi 11
Article 2-5.00 - Violence et harcèlement psychologique..... 13
Article 2-6.00 - Harcèlement sexuel..... 14

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Activités syndicales 15
Article 3-2.00 - Droits syndicaux 20
Article 3-3.00 - Cotisations syndicales 21

CHAPITRE 4 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 4-1.00 - Fonctionnement départemental et comité de programme 22
Article 4-2.00 - Information 30
Article 4-3.00 - Comité des relations du travail..... 33
Article 4-4.00 - Sélection des enseignantes et enseignants réguliers 38
Article 4-5.00 - Commission pédagogique 39

CHAPITRE 5 - EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 5-1.00 - Engagement 40
Article 5-2.00 - Permanence 46
Article 5-3.00 - Ancienneté 48
Article 5-4.00 - Modalités de la sécurité d'emploi..... 52
Article 5-5.00 - Régimes d'assurance-vie, maladie et traitement..... 92
Article 5-6.00 - Droits parentaux 103
Article 5-7.00 - Charge publique 128
Article 5-8.00 - Jours fériés..... 130
Article 5-9.00 - Congés spéciaux et congés pour raisons familiales..... 131
Article 5-10.00 - Échanges intercollèges..... 135

-

Article 5-11.00 - Assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel 136
Article 5-12.00 - Congé à traitement différé ou anticipé 137
Article 5-13.00 - Échanges avec une institution d'enseignement hors Québec 145
Article 5-14.00 - Programme volontaire de réduction du temps de travail 147
Article 5-15.00 - Congé sans salaire 150
Article 5-16.00 - Congé mi-temps 151
Article 5-17.00 - Congé pour activités professionnelles 153
Article 5-18.00 - Mesures disciplinaires 155
Article 5-19.00 - Responsabilité civile 159
Article 5-20.00 - Santé et sécurité au travail 160
Article 5-21.00 - Prêt de services 162

CHAPITRE 6 - RÉMUNÉRATION

Article 6-1.00 - Traitement 163
Article 6-2.00 - Calcul de l'expérience 166
Article 6-3.00 - Évaluation de la scolarité et reconnaissance du diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération 170
Article 6-4.00 - Échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel 176
Article 6-5.00 - Taux horaires et échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours et taux horaires pour les autres activités 179
Article 6-6.00 - Modalités de versement du salaire 180
Article 6-7.00 - Frais de déplacement 182

CHAPITRE 7 - PERFECTIONNEMENT

Article 7-1.00 - Dispositions générales 183
Article 7-2.00 - Dispositions relatives au congé de perfectionnement avec salaire 185
Article 7-3.00 - Dispositions relatives au congé de perfectionnement sans salaire 187
Article 7-4.00 - Comité de perfectionnement 188
Article 7-5.00 - Réinstallation 190
Article 7-6.00 - Dispositions relatives au congé pour l'obtention d'un diplôme donnant accès aux échelles « avec maîtrise » et à l'échelon 18 191

CHAPITRE 8 - LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT

Article 8-1.00 - Dispositions générales 193
Article 8-2.00 - Dispositions relatives aux vacances 195
Article 8-3.00 - Dispositions relatives à la disponibilité 197

-

Article 8-4.00 - Tâche d'enseignement 199
Article 8-5.00 - Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers 202
Article 8-6.00 - Calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant 211
Article 8-7.00 - Formation continue 214

CHAPITRE 9 - GRIEF ET ARBITRAGE

Article 9-1.00 - Procédure de soumission d'un grief 217
Article 9-2.00 - Procédures d'arbitrage 219
Article 9-3.00 - Prévention des litiges et des griefs 228

CHAPITRE 10 - DIVERS

Article 10-1.00 - Divers 229

SECTION I - TÂCHE

I-1 Détermination de la charge individuelle de travail 231
I-2 Allocations en ETC pour chaque volet de la tâche 237
I-3 Liste des disciplines 241
I-4 Annexe relative à la détermination des disciplines 247
I-5 Cégep régional Champlain 248
I-6 Pavillons 249
I-7 Conditions particulières pour les enseignantes et enseignants oeuvrant dans les Sous-centres 250
I-8 Lettre d'entente relative à l'augmentation du taux de réussite des étudiantes et des étudiants et à la réduction des coûts qu'entraîne la reprise des cours échoués 253
I-9 Lettre d'entente sur les garanties 254
I-10 Cégep régional de Lanaudière 255
I-11 Ressources d'enseignement allouées au volet 1 256
I-12 Annexe relative aux ressources liées aux programmes à faible effectif (petites cohortes) 259
I-13 Charges à la formation continue 260
I-14 Annexe relative au soutien à la réussite 263
I-15 Lettre d'intention relative à l'évaluation de la norme de financement des enseignantes et des enseignants (modèle d'allocation « EREG » des programmes de soins infirmiers (180.A0 et 180.B0) 264
I-16 Lettre d'entente relatives aux enseignantes et enseignants de la formation continue des collèges 266

-

SECTION II - SÉCURITÉ D'EMPLOI

II-1 Liste de la zone à laquelle est rattaché chaque collège aux fins de l'application de la sécurité d'emploi 267

II-2 Liste du secteur auquel est rattaché chaque collège aux fins de l'application de la sécurité d'emploi 271

II-3 Frais de déménagement 276

II-4 Formulaire à l'usage de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent à temps complet prévu 279

II-5 Calcul de l'ancienneté aux fins de replacement 280

II-6 Formulaire de déclaration d'emploi 281

SECTION III - ANNEXES PARTICULIÈRES À CERTAINS COLLÈGES

III-1 Annexe relative aux conditions de travail applicables aux enseignantes et enseignants de l'enseignement aéronautique du Collège de Chicoutimi 284

III-2 Annexe relative au Collège Marie-Victorin 301

III-3 Annexe relative au Cégep régional de Lanaudière 302

III-4 Annexe relative au Cégep régional de Lanaudière à Joliette et au Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne 303

III-5 Annexe relative au Cégep régional de Lanaudière à Joliette et au Cégep régional de Lanaudière à l'Assomption 304

III-6 Annexe relative au Cégep régional de Lanaudière à l'Assomption 305

III-7 Enseignantes et enseignants en aéronautique de l'école nationale d'aérotechnique du Collège Édouard-Montpetit et du Collège John Abbott 306

III-8 Annexe relative au Centre d'études collégiales à Chibougamau du Cégep de Saint-Félicien 307

III-9 Annexe relative au Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic du Cégep Beauce-Appalaches 308

III-10 Annexe relative au Collège de l'Abitibi-Témiscamingue 310

III-11 Annexe relative au centre linguistique du collège de Jonquière 311

III-12 Annexe relative au Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant du Cégep de Saint-Jérôme 313

III-13 Annexe relative au Centre d'études collégiales (CEC) de la Tuque du Collège Shawinigan 316

III-14 Annexe relative à l'École des pêches et de l'aquaculture du Québec du Cégep de la Gaspésie et des îles 317

III-15 Annexe relative au Centre d'études collégiales du Témiscouata du Cégep de La Pocatière 318

SECTION IV - GRIEFS ET ARBITRAGES

IV-1 Formulaire de grief 320

IV-2 Formulaire de soumission d'un grief à l'arbitrage (FNEEQ (CSN)) 321

IV-3 Mesures transitoires relatives aux plaintes et aux griefs 322

IV-4 Lettre d'entente relative à l'arbitrage national 323

SECTION V - AVANTAGES SOCIAUX ET MATIÈRES CONNEXES

V-1 Annexe relative aux modalités d'application du programme de retraite progressive 324

V-2 Calcul des heures de travail reconnues aux fins de l'admissibilité à l'assurance emploi 327

V-3 Annexe relative à l'utilisation d'une œuvre dont une enseignante ou un enseignant est soit l'auteure ou l'auteur, soit l'une ou l'un des auteures ou auteurs 328

V-4 Annexe relative au fonds de développement pour la coopération et l'emploi (Fondaction) ... 330

V-5 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 331

V-6 Annexe relative aux droits parentaux 333

V-7 Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales 334

V-8 Annexe relative à Bâtirente 335

V-9 Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) 336

V-10 Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux 337

SECTION VI - TRAITEMENT ET PRIMES

VI-1 Échelles de traitement 339

VI-2 Disparités régionales 342

VI-3 Rétroactivité 351

VI-4 Majoration des taux et des échelles de traitement 354

VI-5 Annexe relative à la reconnaissance de l'expérience de l'enseignante et de l'enseignant chargé de cours 362

SECTION VII - DISPOSITIONS DIVERSES

VII-1 Élaboration des programmes d'études 363

VII-2 Autorisation provisoire de programme 364

VII-3 Annexe relative aux modèles d'organisation de l'enseignement 365

VII-4 Annexe relative à un comité interronde sur la formation à distance 366

VII-5 Annexe relative à la liberté académique 368

SECTION VIII - MATIÈRES LOCALES

VIII-1 Contrat d'engagement 369
VIII-2 Lettre d'entente relative aux matières ancienneté et grief et arbitrage..... 372
VIII-3 Lettre d'entente relative à l'évaluation 373

-

CHAPITRE 1 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Article 1-1.00 - Interprétation

1-1.01
La convention collective est constituée de l'ensemble des clauses convenues entre les parties nationales, des clauses qui portent sur les salaires et échelles de salaires, des clauses convenues entre les parties et des clauses soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

Article 1-2.00 - Définitions
Les expressions suivantes signifient :

1-2.01 Ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi :
Temps en années et en fraction d'année à titre d'enseignante ou d'enseignant à l'emploi du collège ou d'un établissement auquel le collège succède.

1-2.02 Année d'engagement :
Période de douze (12) mois prévue au contrat individuel de travail durant laquelle l'enseignante ou l'enseignant est à l'emploi du collège.

1-2.03 Année d'enseignement :
Période de dix (10) mois de disponibilité au sens de la convention collective à l'intérieur d'une année d'engagement.

1-2.04 Charge d'enseignement à pourvoir :
Charge d'enseignement créée conformément à la convention collective ou laissée vacante par le départ, le congé ou la libération d'une enseignante ou d'un enseignant.

1-2.05 Collège :
Le Collège d'enseignement général et professionnel _____ institué en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel et ayant son siège social à_____.

1-2.06 Conjointe ou conjoint :
Les personnes qui satisfont à l'une ou l'autre des conditions suivantes :

a) qui sont mariées et cohabitent;
b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les parents 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.

1-2.07 Discipline :
Domaine du savoir dont le sujet est identifié par une liste reproduite à l'Annexe I-3.

1-2.08 Disposition :
Article, clause ou partie de clause de la convention collective, selon le cas.

1-2.09 Enfant à charge :
Un enfant de l'enseignante ou de l'enseignant, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'enseignante ou de l'enseignant pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou, s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, ou quel que soit son âge, un enfant qui

a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance s'il fréquentait une maison d'enseignement reconnue, et demeure continuellement invalide depuis cette date.

1-2.10 <u>Enseignante ou enseignant</u> :
Personne engagée par le Collège pour y donner de l'enseignement.

1-2.11 <u>Enseignante ou enseignant chargé de cours</u> :
Enseignante ou enseignant engagé à ce titre par le Collège et qui fournit, en plus de ses activités nécessaires à la préparation et prestation de cours, la correction, l'encadrement de ses étudiantes et étudiants et la surveillance des examens et des travaux dans la discipline enseignée.

1-2.12 <u>Enseignante ou enseignant à la formation continue</u> :
Sous réserve de la clause 8-7.07, enseignante ou enseignant chargé de cours engagé par le Collège pour y dispenser l'enseignement de cours publiés dans les Cahiers de l'enseignement collégial, de cours conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), de cours faisant partie d'un module de formation reconnue par la ou le Ministre, ou d'activités de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le Ministre et ce, pour les cours offerts aux élèves inscrits à la formation continue.

1-2.13 <u>Enseignante ou enseignant régulier</u> :
Enseignante ou enseignant engagé par le Collège pour y donner de l'enseignement régulier.

1-2.14 <u>Enseignante ou enseignant remplaçant</u> :
Enseignante ou enseignant à temps complet dont une partie de la charge annuelle est constituée de remplacement d'une enseignante ou d'un enseignant ou de plusieurs enseignantes ou enseignants bénéficiant d'un congé ou d'une libération avec ou sans salaire.

1-2.15 <u>Enseignante ou enseignant à temps complet</u> :
Enseignante ou enseignant engagé à ce titre par le Collège par un contrat d'engagement de douze (12) mois pour assumer une charge complète à l'enseignement régulier ou pour combler une charge à temps complet à la formation continue, conformément à la convention collective. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant engagé avant le 1er octobre pour assumer une charge complète d'enseignement à l'enseignement régulier détient un contrat à temps complet, sauf pour le salaire. De plus, l'enseignante ou l'enseignant visé par l'alinéa b), c) ou d) de la clause 5-1.03 détient un contrat à temps complet.

1-2.16 <u>Enseignante ou enseignant à temps partiel</u> :
Sous réserve de la clause 1-2.15 :

a) enseignante ou enseignant engagé à ce titre par le Collège par un contrat de moins de douze (12) mois, mais pour une charge à l'enseignement régulier équivalente à celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet ou pour combler une

charge à temps partiel à la formation continue conformément à la convention collective et qui assure une disponibilité conforme à la clause 8-3.01;

ou

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

1-2.17 Expérience pertinente :
Expérience professionnelle ou industrielle en relation directe avec la discipline enseignée.

1-2.18 Fédération des cégeps :
La Fédération des collèges d'enseignement général et professionnel.

1-2.19 Gouvernement :
Le Gouvernement du Québec.

1-2.20 Jours ouvrables :
Du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés proclamés par l'autorité civile ou fixés par le Collège durant l'année d'engagement.

1-2.21 Les parties :
Le Collège et le Syndicat.

1-2.22 Ministère :
Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

1-2.23 Ministre :
La ou le ministre responsable de l'Enseignement supérieur.

1-2.24 Partie patronale nationale :
Le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC), institué en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

1-2.25 Partie syndicale nationale :
La Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ (CSN)).

1-2.26 <u>Poste disponible</u> :
Charge d'enseignement à pourvoir à temps complet et répartie sur les deux (2) sessions :

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

ou

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

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

1-2.27 <u>Salaire brut d'un (1) jour ouvrable</u> :
Salaire annuel brut divisé par deux cent soixante (260).

1-2.28 <u>Salaire ou traitement</u> :
Rémunération en monnaie courante versée selon les normes et modalités de la convention collective.

1-2.29 <u>Stipulation</u> :
Disposition négociée et agréée par les parties nationales.

1-2.30 <u>Syndicat</u> :
Le Syndicat des enseignantes et enseignants accrédité.

CHAPITRE 2 - JURIDICTION

Article 2-1.00 - Champ d'application

2-1.01
La présente convention collective régit toutes les enseignantes et tous les enseignants salariés au sens du Code du travail à l'emploi du Collège et visés par l'accréditation accordée au Syndicat.

2-1.02
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.

2-1.03
L'enseignante ou l'enseignant qui donne des cours autres que les cours publiés dans les *Cahiers de l'enseignement collégial*, autres que les cours conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC), autres que les cours conduisant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), autres que les cours faisant partie d'un module de formation reconnu par la ou le Ministre, ou autres que les activités de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le Ministre, n'est pas assujetti à la convention collective.

2-1.04[1]
L'enseignante ou l'enseignant qui donne des cours dans le cadre des activités « École-en-mer » et « Jeunesse Canada-Monde » n'est pas assujetti à la convention collective.

2-1.05
L'enseignante ou l'enseignant qui donne des cours dans un programme de l'enseignement de l'ordre secondaire à l'École des pêches et de l'aquaculture du Québec (EPAQ) du Cégep de la Gaspésie et des Îles est assujetti à la convention collective.

---

[1] Cette clause vise uniquement le Collège Marie-Victorin et elle est inscrite à l'Annexe III-2 - Annexe relative au Collège Marie-Victorin.

Article 2-2.00 - Reconnaissance

2-2.01
Les parties, sans limiter leurs droits reconnus à la présente convention collective, reconnaissent la FNEEQ (CSN), la Fédération des cégeps et la ou le Ministre aux fins de traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des dispositions de la présente convention collective ainsi que de toute question d'intérêt commun.

2-2.02
Avant de procéder à une consultation de l'ensemble des enseignantes et enseignants, la ou le Ministre ou la Fédération des cégeps en informe la FNEEQ (CSN), lors d'une rencontre prévue à la clause 2-2.03.

À l'occasion de cette rencontre, elles ou ils remettent aux représentantes ou représentants de la FNEEQ (CSN) un (1) exemplaire des instruments devant servir à la consultation.

2-2.03
Aux fins de la clause 2-2.01, les représentantes ou représentants officiels de la FNEEQ (CSN) peuvent 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 sont tenus de recevoir les représentantes ou représentants de la FNEEQ (CSN) dans les dix (10) jours ouvrables de 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 les représentantes ou représentants de la FNEEQ (CSN).

2-2.04
Les représentantes ou représentants du Ministère et de la FNEEQ (CSN) se rencontrent sur demande pour discuter des projets que le Ministère se propose de mettre en œuvre et qui, par leur nature, sont susceptibles de modifier les conditions de travail des enseignantes et enseignants de cégeps ou pour discuter d'autres sujets dont elles ou ils conviennent.

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

Les représentantes et représentants du Ministère et celles et ceux de la FNEEQ (CSN) conviennent en outre que les échanges de renseignements et de positions sur ces questions auront lieu dans des délais suffisants pour permettre l'analyse des projets; ces délais sont fixés par ces représentantes et représentants.

2-2.05
Les parties nationales forment un comité national de rencontre (CNR). Il est composé de représentantes et représentants désignés par la FNEEQ (CSN), de représentantes et représentants désignés par le Ministère et par la Fédération des cégeps.

Ce comité a pour mandat :

a) d'examiner les effets de la transformation du réseau sur l'emploi;

b) ***Scolarité et diplôme de maîtrise :***
- de traiter les plaintes relatives à l'évaluation de la scolarité et à la reconnaissance du diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération qui lui sont confiées en vertu de l'article 6-3.00;

c) ***Programmes à faible effectif* :**
- de discuter de la problématique des programmes à faible effectif (petites cohortes), en particulier pour les collèges à l'extérieur des grands centres, afin d'étudier la situation et d'échanger leur point de vue respectif en :

  - analysant la situation qui a cours dans les collèges qui éprouvent des difficultés de recrutement dans certains programmes;

  - documentant chacune des dimensions touchées par la problématique des petites cohortes, notamment celle du financement, celle de la gestion de l'offre de programme et celle du développement de nouveaux programmes;

  - mesurant l'impact des petites cohortes sur l'organisation du travail;

  - inventoriant les hypothèses qui pourraient déboucher sur des solutions durables et permanentes;

  - informant régulièrement les parties nationales de l'état de l'avancement de ses travaux et transmettant toute l'information jugée pertinente.

- les travaux doivent être terminés au plus tard à l'échéance de la convention collective.

La libération annuelle totale des membres désignés par la FNEEQ (CSN) au comité est d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à temps complet ou l'équivalent.

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.

2-2.06
En matière de négociation, d'application et d'interprétation de la convention collective, le Collège reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des enseignantes et enseignants visés par l'accréditation.

2-2.07
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 prévues à la convention collective.

2-2.08
Lorsque le Collège forme un comité qui comprend les enseignantes et enseignants, seul le Syndicat est habilité à les nommer à moins de dispositions contraires prévues à la convention collective.

2-2.09
Le Collège informe préalablement le Syndicat de toute consultation des enseignantes et enseignants qu'il entend faire ou à laquelle il participe.

Article 2-3.00 - Non-discrimination

2-3.01
Ni le Collège, ni le Syndicat n'exercent ni directement, ni indirectement de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes contre une enseignante ou un enseignant à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa nationalité, de son âge, de son état civil, de sa condition sociale, de sa situation parentale, de ses liens de parenté, de ses croyances, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression de genre, de son état de grossesse, d'un handicap physique, de ses opinions, de ses actions politiques, de l'exercice de ses libertés d'enseignement, de sa langue ou de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou impose la présente convention collective ou la loi.

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

2-4.01
Les parties forment un comité d'accès à l'égalité en emploi. Ce comité regroupe les représentantes et représentants du Collège, du Syndicat et de chacune des autres catégories de personnel intéressées à y participer. Il ne peut y avoir qu'un (1) comité d'accès à l'égalité en emploi au Collège.

2-4.02
Ce comité a pour mandat :

a) de faire au Collège toutes recommandations utiles sur le suivi de l'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi;

b) d'étudier tout problème en découlant.

2-4.03
Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité en emploi qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une stipulation de la convention collective ne prend effet qu'après entente entre les parties nationales.

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité en emploi qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une autre disposition de la convention collective ne prend effet qu'après entente entre les parties.

2-4.04
Les parties nationales forment un comité consultatif national d'accès à l'égalité (CCNAE). Il est composé de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FNEEQ (CSN), de représentantes ou représentants désignés par le Ministère et par la Fédération des cégeps ainsi que de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FEC (CSQ), si cette fédération syndicale le désire.

Le CCNAE a pour mandat de faire des recommandations utiles à la suite d'une consultation sur les impacts de l'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

De nouveaux mandats peuvent être déterminés par le CCNAE et doivent être entérinés par les parties nationales.

2-4.05
Les parties syndicales au CCNAE reçoivent annuellement une banque de données comprenant les renseignements disponibles permettant de produire un portrait statistique du personnel enseignant, la première banque transmise étant celle de l'année 1998-1999.

2-4.06
Les membres du comité n’ont droit à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur respectif leur verse leur salaire pendant leur libération.

Les frais de déplacement et de séjour des membres du comité sont assumés par leur employeur respectif.

2-4.07
La libération annuelle totale des membres désignés par la FNEEQ (CSN) au comité est de zéro virgule cinq (0,5) enseignante ou enseignant à temps complet ou l’équivalent.

Article 2-5.00 - Violence et harcèlement psychologique

2-5.01
Les parties reconnaissent que la violence et le harcèlement psychologique sont des actes répréhensibles et s'efforcent d'en décourager la pratique en milieu de travail.

2-5.02
Les parties collaborent pour prévenir les situations de violence et de harcèlement psychologique.

2-5.03
Le Collège forme un comité consultatif qui a pour mandat de faire des recommandations sur l'élaboration d'une politique pour contrer la violence et le harcèlement psychologique comportant des mécanismes de prévention et de traitement des plaintes. Il n'existe qu'un comité par Collège.

Ce comité regroupe les représentantes ou représentants du Collège, du Syndicat et, s'ils le désirent, des étudiantes et étudiants, des professionnelles et professionnels, des membres du personnel de soutien et des cadres. Le comité détermine son mode de fonctionnement.

2-5.04
Le mandat du comité consultatif peut être confié à un comité déjà existant au Collège, par entente entre les parties.

Article 2-6.00 - 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.

2-6.01
Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

2-6.02
Les parties reconnaissent que le harcèlement sexuel est un acte répréhensible et s'efforcent d'en décourager la pratique en milieu de travail.

2-6.03
Les parties collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par la mise sur pied des moyens appropriés de sensibilisation et d'information à être convenus entre elles.

2-6.04
À la demande de la partie syndicale, le Collège forme un comité contre le harcèlement sexuel. Ce comité regroupe des représentantes et représentants du Collège, du Syndicat et, s'ils le désirent, des étudiantes et étudiants, des professionnelles et professionnels, du personnel de soutien et des cadres. Le comité détermine son mode de fonctionnement.

2-6.05
Le rôle du comité contre le harcèlement sexuel est, notamment et entre autres, de :

a) faire toute recommandation aux parties afin de prévenir et faire cesser le harcèlement sexuel;

b) d'établir et de recommander au Collège une politique contre le harcèlement sexuel comportant notamment des mécanismes facilitant l'acheminement et le règlement des plaintes relatives au harcèlement sexuel.

2-6.06
Le Collège implante la politique contre le harcèlement sexuel élaborée ou révisée par le comité si la recommandation du comité est unanime.

CHAPITRE 3 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Activités syndicales

3-1.01
Le Syndicat peut nommer une enseignante ou un enseignant à l'emploi du Collège à titre de représentante ou représentant syndical et, le cas échéant, une ou un substitut, pour le représenter dans les cas de griefs. S'il le fait, il en informe le Collège.

3-1.02
Le Syndicat peut nommer une telle représentante ou un tel représentant et sa ou son substitut pour chaque campus au sens de l'Annexe I-5, pavillon au sens de l'Annexe I-6 ou sous-centre au sens de l'Annexe I-7.

3-1.03
En cas d'impossibilité de discuter de son grief en dehors des heures de disponibilité, une enseignante ou un enseignant peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour la période où sa présence est requise à cette fin.

3-1.04
L'enseignante ou l'enseignant dont le grief est en audience devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis au Collège, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage.

3-1.05
L'enseignante ou l'enseignant appelé à témoigner devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis au Collège, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat. La durée de son absence est alors dictée par les exigences du tribunal d'arbitrage.

3-1.06
L'enseignante ou l'enseignant membre d'un comité prévu à la convention collective et mettant en cause les parties nationales ou l'enseignante ou l'enseignant convoqué à un tel comité peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour participer à toute réunion selon la convocation.

3-1.07
Une enseignante ou un enseignant peut s'absenter, sans perte de salaire, mais avec remboursement par le Syndicat, si cette absence l'empêche d'être présent à une activité prévue pour elle ou lui à l'horaire, afin de participer à des activités syndicales officielles régionales ou nationales pourvu que la demande en soit faite en temps opportun et que l'absence ne porte pas préjudice grave à sa charge et à la bonne marche du Collège.

3-1.08
Les avis et les demandes d'absence, de libérations ou de congés pour activités syndicales prévus au présent article sont signés par l'enseignante ou l'enseignant et approuvés par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat.

3-1.09
Cette autorisation d'absence peut être refusée :

a) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié pendant l'année d'enseignement d'autorisations d'absences, de libérations ou de congés pour activités syndicales locales, régionales ou nationales d'une durée totale de trente (30) jours ouvrables;

b) si la demande porte sur une durée excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Les dispositions de a) et b) ci-dessus ne s'appliquent pas à une ou un membre du comité exécutif ou du Bureau fédéral de la FNEEQ (CSN).

3-1.10
Si une enseignante ou un enseignant est élu à un poste de membre du comité exécutif de la Confédération des syndicats nationaux, de la FNEEQ (CSN) ou d'un Conseil central, le Collège, sur demande adressée à cette fin au moins vingt et un (21) jours à l'avance, libère cette enseignante ou cet enseignant avec salaire remboursable par le Syndicat. Ce congé est renouvelable automatiquement d'année en année pour la durée du terme.

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

3-1.11
Les membres du Bureau fédéral de la FNEEQ (CSN) obtiennent de leur Collège respectif, pour la durée de leur mandat, un congé avec salaire non remboursable par le Syndicat ne totalisant pas plus de soixante-quinze (75) jours ouvrables pour l'ensemble de ces membres par année d'enseignement, à la condition que ces absences ne causent pas un préjudice grave à leur charge. Ceci ne s'applique pas à une ou un membre de la FNEEQ (CSN) qui est libéré à plein temps par son Collège.

3-1.12
Quand une enseignante ou un enseignant libéré désire reprendre son poste, elle ou il donne au Collège un préavis de vingt et un (21) jours si sa fonction syndicale est élective. De plus, dans le cas d'une fonction non élective, le retour au travail coïncide avec le début d'une session.

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

l'enseignante ou l'enseignant est libéré. Pendant ce congé sans salaire, l'enseignante ou l'enseignant continue de bénéficier de tous les droits qui étaient les siens à titre d'enseignante ou d'enseignant libéré avec salaire.

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

3-1.13
À titre de remboursement de salaire prévu au présent article, le Syndicat paie au Collège le salaire brut de celle ou de celui qui remplace l'enseignante ou l'enseignant pour la période en cause.

3-1.14
Les sommes dues par le Syndicat au Collège à titre de remboursement de salaire sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte mensuel détaillé indiquant les noms des enseignantes et enseignants absents, la durée de leur absence, les noms des enseignantes et enseignants qui ont fait le remplacement et le montant à verser.

3-1.15
L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'une libération, d'une absence ou d'un congé prévu au présent article conserve tous les droits prévus à la convention collective à moins de dispositions particulières à l'effet contraire.

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.

3-1.16
En cas d'impossibilité de discuter de son grief en dehors des heures de disponibilité, une enseignante ou un enseignant peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour la période où sa présence est requise à cette fin.

3-1.17
La représentante ou le représentant du Syndicat qui accompagne une enseignante ou un enseignant lors de la présentation ou de la discussion de son grief peut s'absenter de son travail, après avoir donné un avis au Collège dans un délai raisonnable, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat.

3-1.18
L'enseignante ou l'enseignant dont le grief est en audience devant un tribunal d'arbitrage et une représentante ou un représentant officiel du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au Collège, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage.

3-1.19
L'enseignante ou l'enseignant appelé à témoigner devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis au Collège, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat. La durée de son absence est alors dictée par les exigences du tribunal d'arbitrage.

3-1.20
L'enseignante ou l'enseignant membre de l'exécutif du Syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour participer à une rencontre avec les représentantes et représentants du Collège.

3-1.21
L'enseignante ou l'enseignant membre d'un comité prévu à la convention collective et mettant en cause les parties ou membre d'un comité formé par le Collège, ou l'enseignante ou l'enseignant convoqué à un tel comité, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour participer à toute réunion selon la convocation.

3-1.22
Une enseignante ou un enseignant peut s'absenter, sans perte de salaire, mais avec remboursement par le Syndicat, si cette absence l'empêche d'être présent à une activité prévue pour elle ou lui à l'horaire, afin de participer à des activités syndicales officielles pourvu que la demande en soit faite en temps opportun et que l'absence ne porte pas préjudice grave à sa charge et à la bonne marche du Collège.

3-1.23
Les avis et les demandes d'absence, de libérations ou de congés pour activités syndicales prévus au présent article sont signés par l'enseignante ou l'enseignant et approuvés par une représentante ou un représentant du Syndicat.

3-1.24
Cette autorisation d'absence peut être refusée :

a) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié pendant l'année d'enseignement d'autorisations à ces fins d'une durée totale de trente (30) jours ouvrables;

b) si la demande porte sur une durée excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Les dispositions des alinéas a) et b) ne s'appliquent pas à une ou un membre du comité exécutif ou du Bureau fédéral de la FNEEQ (CSN).

3-1.25
Les parties peuvent convenir de libérations pour le fonctionnement interne du Syndicat. Cette libération se fait à même le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué au Collège sans remboursement par le Syndicat.

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

- une (1) enseignante ou un (1) enseignant pour un Collège dont l'allocation est de cent (100) enseignantes et enseignants et plus;

- zéro virgule soixante-quinze (0,75) pour un Collège dont l'allocation est entre cinquante (50) et cent (100) enseignantes et enseignants;

- zéro virgule cinq (0,5) pour un Collège dont l'allocation est de moins de cinquante (50) enseignantes et enseignants.

3-1.26
À titre de remboursement de salaire prévu au présent article, le Syndicat paie au Collège le salaire brut de celle ou celui qui remplace l'enseignante ou l'enseignant libéré pour la période en cause.

3-1.27
Les sommes dues par le Syndicat au Collège à titre de remboursement de salaire sont payées dans les trente (30) jours qui suivent l'envoi au Syndicat d'un état de compte mensuel détaillé indiquant les noms des enseignantes et enseignants absents, la durée de leur absence, les noms des enseignantes et enseignants qui ont fait le remplacement et le montant à verser.

3-1.28
L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'une libération, d'une absence ou d'un congé prévu au présent article conserve tous les droits prévus à la convention collective à moins de dispositions particulières à l'effet contraire.

3-1.29
Le Collège alloue aux membres de l'exécutif du Syndicat une même période d'au moins une demi-journée par semaine libre de toute prestation d'enseignement à la condition que le Syndicat informe le Collège du nom des enseignantes et enseignants concernés en temps utile pour l'élaboration de l'horaire des cours.

Article 3-2.00 - Droits syndicaux

3-2.01
Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat que le Syndicat peut utiliser aux fins de secrétariat général. L'équipement de ce local est déterminé par entente entre le Collège et le Syndicat. De plus, l'entretien ménager usuel est assumé par le Collège.

3-2.02
Le Syndicat peut distribuer tout document aux enseignantes et enseignants en le déposant à leur bureau, leur salle ou dans leur case respective. Le Syndicat peut utiliser les services du courrier interne pour la distribution dans les cases.

3-2.03
Le Collège permet au Syndicat d'utiliser ses services habituels d'adressographie, de photocopie, d'imprimerie et d'audiovisuel, selon les normes de fonctionnement de ces services.

Les dispositions suivantes sont 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.

3-2.04
Le Syndicat a droit de tenir des réunions pour les enseignantes et enseignants dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable. Cette utilisation est sans frais sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des déboursés particuliers supplémentaires.

3-2.05
Le Syndicat peut afficher, à un ou des endroits convenus entre les parties et réservés exclusivement à cette fin, les avis, bulletins et documents pouvant intéresser les enseignantes et enseignants.

3-2.06
Une enseignante ou un enseignant peut afficher, à un ou des endroits appropriés et déterminés par le Collège, des avis, bulletins et documents pouvant intéresser les enseignantes et enseignants.

3-2.07
Dans la mesure du possible, le Collège prévoit à l'horaire trois (3) périodes consécutives libres de cours pour permettre des réunions des enseignantes et enseignants.

Article 3-3.00 - Cotisations syndicales

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.

3-3.01
Le Collège prélève, sur le salaire de chaque enseignante et enseignant régi par la convention collective, un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.

3-3.02
Aux fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale correspond aux taux ou au montant qui est indiqué au Collège par avis écrit du Syndicat; cet avis indique de plus :

a) la date de la première retenue, date qui ne peut être antérieure au trentième (30e) jour de la réception de cet avis par le Collège;

b) le nombre de paies consécutives sur lesquelles le Collège doit répartir cette cotisation.

3-3.03
Le Collège fait parvenir mensuellement au Syndicat, au moyen d'un chèque payable au pair, la somme des cotisations syndicales déduites à la source sur chaque versement de salaire. Ce chèque est remis au Syndicat entre le premier (1er) et le quinzième (15e) 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 FNEEQ (CSN) tous les mois.

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

3-3.04
Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au TAT de statuer si une personne doit rester couverte par l'accréditation, le Collège continue de retenir la cotisation syndicale et de la remettre au Syndicat. Si la personne ne le demeure pas, selon la décision du TAT, le Syndicat lui rembourse le montant perçu.

CHAPITRE 4 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 4-1.00 - Fonctionnement départemental et comité de programme

4-1.01
Les ressources pour assumer la charge de coordination départementale sont prévues à l'article 8-5.00.

4-1.02 Comité de programme

a) Les parties conviennent qu'un comité de programme est formé pour chacun des programmes menant au DEC que le Collège offre. Le comité comprend des enseignantes et enseignants des disciplines participantes au programme. Le comité peut aussi comprendre des membres des autres catégories de personnel. Les enseignantes et enseignants du comité sont désignés par leur département.

La durée du mandat ne peut excéder l'année d'enseignement pour laquelle les enseignantes ou les enseignants ont été désignés et ce mandat est renouvelable. Elles ou ils agissent à titre de représentantes ou de représentants de leur département ou de leur discipline, selon la composition du comité de programme.

b) Le comité de programme a comme principales responsabilités de :

- s'assurer de la qualité et de l'harmonisation pédagogique du programme, de l'intégration des apprentissages et de la cohérence interdisciplinaire;

- participer au développement, à l'implantation et à l'évaluation du programme.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, le comité vise le consensus dans la réalisation notamment des activités suivantes :

À l'égard du comité de programme d'études

1. Définir ses règles de régie interne et former des comités s'il y a lieu;

2. Recueillir l'avis des départements visés;

3. Soumettre un plan de travail et déposer un rapport annuel;

4. Participer, selon les pratiques locales et en collaboration avec les départements concernés, aux activités relatives à l'accueil et à l'intégration des étudiantes et des étudiants.

À l'égard de la gestion du programme d'études

1. S'approprier les objectifs et les standards du programme, tels que définis par le Ministère et en dégager une lecture commune;

2. Déterminer le profil de sortie, associer les compétences du programme aux disciplines et ordonnancer les compétences;

3. Élaborer la grille de cours et en recommander l'adoption au Collège;

4. Recommander au Collège l'adoption des plans cadres ou de ce qui en tient lieu;

5. Élaborer les balises de l'épreuve synthèse du programme, et en recommander l'adoption au Collège;

6. Assurer un suivi du programme d'études au moment de son implantation;

7. Participer à l'élaboration du devis d'évaluation du programme ou de ce qui en tient lieu et en recommander au Collège l'adoption;

8. Participer à la collecte et à l'analyse des données nécessaires à l'évaluation du programme et faire au Collège toute recommandation utile à son amélioration;

9. Rédiger le rapport d'évaluation du programme ou de ce qui en tient lieu et en recommander l'adoption au Collège;

10. Élaborer un plan d'action en suivi du rapport d'évaluation ou de ce qui en tient lieu.

Le cas échéant, la *Table de concertation de la formation générale* ou le *Comité de la formation générale* exerce les activités précédentes en faisant les adaptations nécessaires.

c) Le comité désigne une personne qui assume la coordination du comité de programme. De façon générale, cette personne est une enseignante ou un enseignant membre du comité de programme. Le Collège peut révoquer, pour cause et à ce titre, la coordonnatrice ou le coordonnateur du comité de programme.

d) La coordonnatrice ou le coordonnateur du comité de programme exerce les activités suivantes :

– voir à la tenue des réunions et leur animation;

– assurer le suivi des travaux du comité et de ceux des sous-comités;

– assurer les communications, nécessaires à la réalisation des mandats du comité de programme, avec le Collège et les départements, les autres instances, des individus ou des groupes extérieurs au programme;

– participer, selon les pratiques locales, à l'assemblée des coordonnatrices et coordonnateurs de programme;

– voir à la rédaction du plan de travail et du rapport annuel.

Le cas échéant, la coordonnatrice ou le coordonnateur de la *Table de concertation* ou du *Comité de la formation générale* exerce les activités précédentes en faisant les adaptations nécessaires.

Afin de permettre au comité de programme de réaliser certaines des activités prévues en b) de la présente clause, des ressources prévues à l'Annexe I-2 (volet 2 et colonne D) peuvent servir à ces fins.

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.

4-1.03
Aux fins de la convention collective, sous réserve de la clause 8-7.10, le département est constitué de l'ensemble des enseignantes et enseignants de l'enseignement régulier d'une ou de plusieurs disciplines d'un Collège ou d'un Campus.

4-1.04
Les critères relatifs à la création des départements et à la fixation de leur nombre sont établis par le Collège, après consultation de la Commission pédagogique.

4-1.05
Les fonctions de l'assemblée départementale s'exercent en tenant compte du plan stratégique de développement (ce qui inclut, entre autres, le plan institutionnel de la réussite éducative). Les fonctions de l'assemblée départementale sont les suivantes :

1. Celles exercées en complémentarité avec les travaux des comités de programme auxquels sa discipline participe :

   1.1 donner des avis aux comités de programme auxquels sa discipline participe ou contribue;

   1.2 désigner les enseignantes et les enseignants appelés à siéger aux comités de programme auxquels sa discipline participe ou contribue.

   Le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant de la formation générale commune, membre d'une Table de concertation ou d'un Comité de la formation générale exerce les activités précédentes en faisant les adaptations nécessaires.

2. Celles découlant de la gestion pédagogique liée à l'enseignement de sa discipline :

2.1 définir les règles de régie interne du département et former des comités, s'il y a lieu;

2.2 répartir et pondérer les activités pédagogiques incluant les charges d'enseignement, en fonction des ressources allouées, et des activités relatives aux services professionnels rendus;

2.3 désigner les enseignantes et les enseignants appelés à siéger aux comités de sélection de l'enseignement régulier conformément à l'article 4-4.00 et, celle ou celui appelé à participer au mécanisme de sélection de la formation continue conformément à l'article 8-7.00;

2.4 désigner les enseignantes et les enseignants appelés à participer à des comités du Ministère et en informer le Collège;

2.5 recommander au Collège des choix de cours complémentaires;

2.6 recommander au Collège et à la Commission pédagogique, s'il y a lieu, des conditions particulières d'admission des étudiantes et des étudiants dans le cadre des conditions générales établies par le *Règlement sur le régime des études collégiales* (RREC);

2.7 donner son avis sur les projets de recyclage dans le cas des recyclages vers un poste réservé;

2.8 faire des recommandations au comité de perfectionnement quant aux demandes déposées par le personnel enseignant;

2.9 analyser les besoins en ressources humaines, matérielles et technologiques et faire des recommandations quant à l'engagement du personnel de soutien (par exemple, technicienne ou technicien de travaux pratiques, apparitrice ou appariteur) ou à l'achat de matériel;

2.10 participer à l'élaboration des prévisions budgétaires du département;

2.11 recommander au Collège et à la Commission pédagogique une politique visant à faire profiter la région des ressources départementales;

2.12 élaborer un plan annuel de travail, contribuer à sa réalisation et faire un rapport annuel;

2.13 définir les objectifs, appliquer les méthodes pédagogiques et établir les modes d'évaluation propres à chacun des cours dont le département est responsable en tenant compte de la *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages* (PIEA);

2.14 adopter les plans de cours préparés par les membres du département;

2.15 soumettre au Collège et à la Commission pédagogique des recommandations susceptibles d'améliorer la qualité de l'enseignement pour sa discipline;

2.16 sélectionner des milieux de stages et assumer, en concertation, l'organisation pratique des stages;

2.17 rechercher et mettre en place, dans le cadre des services professionnels rendus, des stratégies d'encadrement afin d'améliorer la réussite des étudiantes et des étudiants en tenant compte du plan institutionnel de réussite;

2.18 assurer l'assistance professionnelle aux nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants.

4-1.06
Les enseignantes et enseignants du département doivent désigner, au plus tard le 1er avril, selon leur propre procédure, la coordonnatrice ou le coordonnateur du département pour l'année d'enseignement suivante. Elles et ils désignent, le cas échéant, d'autres enseignantes et enseignants du département chargés d'activités spécifiques parmi celles décrites à la clause 4-1.10. Dans ce cas, le département peut répartir en conséquence les libérations prévues à la clause 4-1.13. Il informe le Collège du nom de la coordonnatrice ou du coordonnateur et, le cas échéant, du nom des autres enseignantes et enseignants.

4-1.07
À défaut par les enseignantes et enseignants de désigner la coordonnatrice ou le coordonnateur du département, le Collège assume directement cette fonction et les clauses 8-5.04 et 4-1.13 ne s'appliquent pas pour ce département. Le Collège peut révoquer pour cause, et à ce titre, une coordonnatrice ou un coordonnateur. À la demande du département, le Collège peut aussi révoquer, et à ce titre, la coordonnatrice ou le coordonnateur.

Les parties peuvent s'entendre sur la désignation d'une personne pour agir à titre de tutrice ou tuteur. Elles s'entendent alors sur l'utilisation des sommes qui proviennent de l'allocation aux fins de coordination départementale.

4-1.08
La coordonnatrice ou le coordonnateur du département est une enseignante ou un enseignant qui, au moment de son entrée en fonction, est à l'emploi du Collège.

Toutefois, le fait de désigner une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité ou non permanent ne peut avoir pour effet de dépasser le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à la ou aux disciplines du département.

4-1.09
Le mandat de la coordonnatrice ou du coordonnateur du département est d'un (1) an et est renouvelable.

4-1.10
La coordonnatrice ou le coordonnateur du département coordonne les activités requises pour la réalisation des fonctions du département prévues à la clause 4-1.05 et remplit les tâches administratives inhérentes à sa fonction. À ces fins, la coordonnatrice ou le coordonnateur accomplit les tâches spécifiques suivantes :

Dans le cadre des activités liées à la régie interne :

1. voir à la tenue des assemblées départementales et à leur animation;

2. assurer le suivi des règles départementales en tenant compte des politiques institutionnelles;

3. préparer, pour soumettre à l'assemblée départementale, un projet de répartition des charges d'enseignement et des activités relatives aux services professionnels rendus à l'intérieur des normes fixées par la convention collective et par le Collège;

4. faciliter la circulation de l'information et la communication entre les membres du département;

5. acheminer les demandes du département à différentes instances du Collège ou à des organismes extérieurs;

6. donner suite aux diverses demandes adressées au département en provenance des étudiantes et des étudiants, des individus ou des organismes extérieurs, selon les orientations du département.

Dans le cadre des activités liées à la pédagogie :

1. effectuer le suivi nécessaire à la mise en place des activités relatives à l'accueil et à l'intégration des étudiantes et des étudiants dans le cadre des services professionnels rendus;

2. voir à ce que les plans de cours soient adoptés;

3. effectuer le suivi nécessaire pour que l'ensemble des opérations liées à la prestation des cours, aux modalités d'évaluation, aux besoins en locaux et en équipements, aux horaires, aux stages, puisse se dérouler;

4. effectuer le suivi nécessaire à la mise en place d'activités d'aide à la réussite dans le cadre des services professionnels rendus.

Dans le cadre des activités liées au budget et aux ressources matérielles :

1. participer aux prévisions budgétaires;

2. administrer les budgets de fonctionnement et d'investissement du département;

3. recommander l'achat de matériel pédagogique et didactique (livres, revues, DVD, etc.) et procéder, en l'absence de personnel technique, aux requêtes d'achat;

4. effectuer le suivi relatif aux projets de rénovation, à la détermination des besoins des locaux spécialisés ou encore à l'organisation matérielle des laboratoires.

Dans le cadre des activités liées aux relations avec les pairs :

1. s'assurer que les enseignantes et les enseignants qui éprouvent des difficultés reçoivent une assistance;

2. effectuer le suivi afin que soit assurée l'assistance professionnelle aux nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants.

Dans le cadre des activités liées aux relations avec le personnel de soutien :

1. participer à l'élaboration des critères de sélection du personnel de soutien (par exemple, technicienne ou technicien de travaux pratiques, apparitrice ou appariteur);

2. participer à la planification de l'organisation des laboratoires avec le personnel de soutien (par exemple, technicienne ou technicien de travaux pratiques, apparitrice ou appariteur).

Dans le cadre des activités liées aux relations avec le Collège :

1. Participer, selon les pratiques locales, à l'assemblée des coordonnateurs et coordonnatrices de département;

2. Assurer le suivi auprès de la direction des études des activités départementales suivantes :

   a) répartir et pondérer les activités pédagogiques à l'intérieur des normes fixées par la convention collective et par le Collège;

   b) s'assurer que soient définis les objectifs, appliquées les méthodes pédagogiques et établis les modes d'évaluation propres à chacun des cours dont le département est responsable en tenant compte de la *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages* (PIEA);

   c) voir à ce que soient donnés tous les cours dont le département est responsable et en assurer la qualité et le contenu;

   d) procéder à l'élaboration des prévisions budgétaires du département;

e) étudier, établir et maintenir, s'il y a lieu, des relations appropriées avec des établissements, des organismes et des entreprises compte tenu des moyens mis à sa disposition par le Collège;

f) former un comité de révision de trois (3) personnes, dont l'enseignante ou l'enseignant concerné, habilitées à modifier, s'il y a lieu, les notes finales de l'étudiante ou de l'étudiant;

g) élaborer le plan de travail annuel du département, en assurer le suivi et faire un rapport annuel des activités départementales.

4-1.11
La coordonnatrice ou le coordonnateur transmet au Collège le plan de travail et le rapport annuels du département. Les renseignements contenus dans ces documents ne peuvent servir à l'évaluation des enseignantes et enseignants.

Le rapport annuel du département fait état :

– des activités inscrites au plan de travail qui précise les moyens mis en place pour leur réalisation;

– les ajustements requis en cours de réalisation;

– les recommandations pertinentes;

– les informations prévues à l'alinéa d) de la clause 8-4.03.

4-1.12
La sélection des centres hospitaliers ou des champs cliniques se fait en concertation avec le ou les départements concernés; il en est de même pour l'organisation pratique des stages.

4-1.13
a) Aux fins du présent article, le Collège libère les enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent résultant de l'application de la clause 8-5.04 pour assumer la charge de coordonnatrice ou coordonnateur du département et la coordination des départements qui dispensent l'enseignement professionnel sous forme de stages ou d'ateliers tel que cela est prévu aux *Cahiers de l'enseignement collégial*, sous réserve de la clause 8-5.08.

b) Le Collège répartit le dégrèvement de charge obtenu conformément à l'alinéa a) de la présente clause, après avoir soumis la question au Comité des relations du travail (CRT). Ce dégrèvement peut varier d'un département à l'autre.

Article 4-2.00 - Information

4-2.01
À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties nationales, les informations transmises entre elles conformément à la convention collective le sont sur support informatique lorsque ces informations sont disponibles sous cette forme.

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.

4-2.02
Le Collège transmet au Syndicat et à la FNEEQ (CSN) la liste des enseignantes et enseignants, celle du personnel professionnel, celle du personnel de soutien et celle du personnel de direction ainsi que celle des membres du Conseil d'administration.

La liste doit indiquer pour chaque enseignante et enseignant :

a) les noms et prénoms (identification du campus, du pavillon ou du sous-centre, le cas échéant);

b) la date de naissance;

c) le sexe / genre;

d) la citoyenneté;

e) l'adresse;

f) le numéro de téléphone;

g) la scolarité officielle, incluant les diplômes de maîtrise et de doctorat;

h) l'ancienneté, selon la liste officielle conformément aux dispositions de l'article 5-3.00;

i) le statut : permanente ou permanent, non permanente ou non permanent, remplaçante ou remplaçant;

j) le titre : temps complet, temps partiel, chargée de cours ou chargé de cours;

k) l'expérience totale accumulée conformément à l'article 6-2.00;

l) le salaire et l'échelon;

m) si l'enseignante ou l'enseignant est en congé, la nature et la durée du congé;

n) si l'enseignante ou l'enseignant est en assignation provisoire, est en prêt de services ou bénéficie d'une mesure d'employabilité ou de cessation d'emploi.

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

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

Le Collège informe le Syndicat et la FNEEQ (CSN) de toute démission et des demandes de mise à la retraite d'enseignantes et d'enseignants dès qu'il en est saisi.

4-2.03
Le Collège transmet au Syndicat deux (2) exemplaires de tout document relatif à la convention collective et de toute directive ou de tout document d'ordre général à l'intention des enseignantes et enseignants. Le Collège, de plus, affiche un exemplaire des mêmes documents.

4-2.04
Toute directive relative à l'interprétation de la convention collective et adressée par le Collège à un département est transmise en même temps au Syndicat.

4-2.05
Le Collège fait parvenir au Syndicat deux (2) exemplaires de tout document non confidentiel remis aux membres des commissions, conseils et comités ou produits par ces organismes au sein desquels le Syndicat a désigné, nommé ou suggéré des membres ainsi qu'une copie des avis de convocation, projets d'ordre du jour et procès-verbaux du Conseil d'administration.

4-2.06
Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le début de chaque session, le Collège transmet, au Syndicat et à la FNEEQ (CSN), un exemplaire de la liste complète des étudiantes et étudiants réguliers ainsi que celle des étudiantes et étudiants à la formation continue qui suivent des cours intégrés à l'horaire des étudiantes et étudiants réguliers et des cours auxquels elles ou ils sont inscrits.

4-2.07
Le Collège fournit sans délai au Syndicat la liste complète des membres de tous les comités et commissions du Collège auxquels participent les enseignantes et enseignants. En outre, le Collège fournit la liste complète des membres de tous les comités et commissions qui existent au Collège et dont le mandat est de définir les objectifs généraux du Collège ou d'un secteur donné.

4-2.08
Le Syndicat fournit au Collège la liste des membres de son Conseil exécutif ou de son organisme équivalent.

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

4-2.09
Deux (2) fois par année, au plus tard le 15 juin, pour la session d'automne, et au plus tard le 15 décembre, pour la session d'hiver, le Collège transmet au Syndicat la liste des priorités d'engagement à l'enseignement régulier et à la formation continue. Ces dates peuvent être modifiées par entente entre les parties.

4-2.10
Les informations prévues au présent article que le Collège doit faire parvenir au Syndicat et à la FNEEQ (CSN) sont acheminées sur support informatique, si elles sont disponibles sous cette forme. Toutefois, les parties peuvent s'entendre pour que les informations soient également transmises sur support papier.

Article 4-3.00 - Comité des relations du 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.

4-3.01
Le CRT est un comité permanent regroupant les parties. Il sert à discuter et à rechercher une entente sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective et aux conditions de travail.

4-3.02
Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions, chaque partie nomme au moins trois (3) et au plus sept (7) représentantes ou représentants et en informe l'autre par écrit.

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

4-3.03
Sous réserve des dispositions du présent article, le CRT est autonome quant à son fonctionnement.

4-3.04
Le CRT se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et le Collège le convoque. Aux fins des présentes, toute rencontre valide du CRT constitue une réunion.

4-3.05
Le CRT doit se réunir dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception d'une telle demande. La partie qui demande une réunion du CRT ou qui fait inscrire un point à l'ordre du jour, fournit à l'autre partie, s'il y a lieu, en même temps qu'elle demande la réunion ou fait inscrire un point à l'ordre du jour, la documentation qu'elle possède et juge pertinente. Un avis écrit de convocation et le projet d'ordre du jour comportant tout point que le Collège ou le Syndicat veut y inscrire doivent être transmis au Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant cette réunion. Cet ordre du jour doit également être affiché à l'intention de l'ensemble des enseignantes et enseignants dans le même délai, en même temps qu'il est transmis au Syndicat.

4-3.06
À défaut par le Collège d'envoyer au moins deux (2) représentantes ou représentants à la réunion dûment convoquée, il ne peut procéder sur les sujets inscrits à l'ordre du jour.

À défaut par le Syndicat d'envoyer au moins deux (2) représentantes ou représentants à la réunion dûment convoquée, cette réunion est automatiquement reportée à la troisième (3e) journée ouvrable du moment (date et heure) prévu à l'avis de convocation original. À défaut par le Syndicat d'envoyer au moins deux (2) représentantes ou

représentants dans ce dernier cas, le Collège peut procéder sur les sujets inscrits à l'ordre du jour.

4-3.07
Lorsque les parties n'arrivent pas à une entente sur un sujet inscrit à l'ordre du jour, le Collège procède, à moins que les parties au CRT ne s'entendent pour un ajournement à une date dont elles conviennent. Le Collège dispose de dix (10) jours ouvrables après la réunion pour transmettre sa décision au Syndicat et, s'il y a lieu, à l'enseignante ou l'enseignant concerné. Toutefois, il ne peut le faire avant le cinquième (5e) jour ouvrable qui suit la réunion, afin de permettre au Collège de réévaluer la position qu'il a tenue au CRT et permettre au Syndicat de faire des représentations additionnelles sans que cela ait pour effet de modifier les délais prévus au présent article.

4-3.08
À défaut d'entente consécutive à la rencontre du CRT, le Collège transmet sa position à l'enseignante ou l'enseignant concerné au moins deux (2) jours ouvrables avant qu'il ne prenne une décision la ou le concernant.

4-3.09
Dans des circonstances exceptionnelles, telles que des décisions de politique générale, le Collège bénéficie d'un délai plus long que celui prévu à la clause 4-3.07.

4-3.10
Dans les cinq (5) jours ouvrables de l'entente ou de la décision, le Collège affiche, à l'intention de l'ensemble des enseignantes et enseignants, toute entente ou décision de portée collective, à moins que les parties ne conviennent d'en aviser individuellement chaque enseignante ou enseignant.

4-3.11
Pour se réunir validement, le Comité doit comprendre au moins deux (2) représentantes ou représentants de chacune des parties.

4-3.12
Le procès-verbal d'une réunion du CRT doit être adopté et signé par les parties au plus tard à la réunion suivante; il peut l'être, en tout ou en partie, séance tenante. Le procès-verbal ne doit contenir que les attendus, les propositions et, s'il y a lieu, les ententes.

4-3.13
L'enseignante ou l'enseignant dont le cas est discuté au CRT en est préalablement averti par écrit par le Collège. À sa demande, l'enseignante ou l'enseignant est entendu par le CRT. Cependant, lorsque le CRT étudie l'éventualité d'une réduction d'effectifs enseignants en vertu de l'alinéa a) de la clause 4-3.14, le Collège n'a pas à en informer individuellement chaque enseignante ou enseignant.

4-3.14
Avant de prendre une décision relative aux questions suivantes, le Collège doit convoquer le CRT :

a) les mesures de transfert d'enseignement, d'entente avec d'autres établissements d'enseignement et de modifications de structures scolaires; les réductions d'effectifs, la fermeture totale ou partielle de programme, l'ouverture ou la cession totale ou partielle de programme, la régionalisation, l'implantation de cours d'établissement;

b) les implications contractuelles résultant des mesures mentionnées à l'alinéa a) de la présente clause;

c) toute modification aux conditions de travail entraînée par l'application d'une modification au régime pédagogique ou l'utilisation de nouvelles méthodes ou techniques d'enseignement;

d) toute exception à la clause d'exclusivité de service telle qu'il est défini à la clause 5-1.15;

e) toute demande de congé sans salaire non prévu à la convention collective;

f) le congédiement d'une enseignante ou d'un enseignant;

g) l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à l'enseignement régulier sauf pour les cas prévus aux priorités 1, 2 premier (1er) paragraphe, 4, 5, 6 et 7 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17. Toutefois, dans le cas de la priorité 7, le Collège doit convoquer le CRT avant de prendre une décision relative à l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant non permanent à temps partiel ou chargé de cours du Collège qui a à son crédit moins de trois (3) années d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle du poste à combler;

h) toute mesure disciplinaire conformément à l'article 5-18.00;

i) tout projet de tâche confié à une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité, selon le premier (1er) paragraphe de l'alinéa J) de la clause 5-4.07;

j) la détermination d'une politique de suppléance;

k) la détermination de la période des vacances des enseignantes et enseignants;

l) un échange intercollèges au sens de l'article 5-10.00;

m) toute implication sur les conditions de travail résultant d'un changement du nombre de départements;

n) les implications contractuelles résultant d'une libération à des fins non prévues à la convention collective;

o) le déplacement de la période de vacances d'une enseignante ou d'un enseignant prévu à la clause 8-2.05;

p) toute exception au principe du non-engagement d'une personne en double emploi tel qu'il est défini à la clause 5-1.12;

q) la Commission pédagogique en vertu de la clause 4-5.02.

4-3.15
Le Collège doit convoquer le CRT sur tout litige que lui soumet le Syndicat, une enseignante ou un enseignant relativement :

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

b) aux transferts;

c) à l'attribution aux enseignantes et enseignants du Collège de cours à la formation continue, de cours d'été ainsi que des cours de suppléance prolongée;

d) à l'évaluation de l'expérience;

e) à la suite de la réinstallation d'une enseignante ou d'un enseignant;

f) à l'application du régime des frais de déplacement et de séjour tel qu'il est prévu à l'article 6-7.00;

g) aux implications contractuelles résultant d'une perturbation ou d'une interruption de la marche normale du Collège;

h) à une remarque défavorable ou une pièce incriminante versée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant;

i) aux modalités de remboursement par l'enseignante ou l'enseignant d'une somme résultant d'une erreur sur la paye;

j) à toute implication sur les conditions de travail des questions discutées à la Commission pédagogique;

k) à l'application du régime des frais de déménagement prévu à l'Annexe II-3;

l) à un non-octroi de priorité mentionné à la clause 5-1.07;

m) toute question relative aux droits d'auteurs prévus à la clause 8-1.03.

4-3.16
Tout grief soumis conformément à la clause 9-1.03 peut être acheminé au CRT par le Collège ou le Syndicat. Dans ce cas, le CRT doit s'en saisir immédiatement et tenter d'arriver à une entente conformément aux dispositions du présent article.

4-3.17
Une entente intervenue en vertu du présent article lie le Collège, le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant.

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

Article 4-4.00 - Sélection des enseignantes et enseignants réguliers

Les dispositions suivantes sont 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.

4-4.01
Sous réserve des dispositions de l'article 5-4.00, le Collège forme des comités de sélection dont le rôle est de lui recommander l'engagement d'enseignantes ou d'enseignants.

4-4.02
Le comité de sélection est composé comme suit :

a) de trois (3) enseignantes et enseignants choisis par les enseignantes et enseignants du département qui peuvent aussi désigner des substituts;

b) de deux (2) personnes choisies par le Collège.

4-4.03
Toutes les candidatures ainsi que les attestations de compétence et d'expérience y afférant doivent être soumises par le Collège au comité de sélection.

4-4.04
Le comité fait ses recommandations au Collège et en informe le département.

Le comité doit fonder ses recommandations sur la prépondérance de la compétence professionnelle et des aptitudes pédagogiques, sous réserve des dispositions prévues à l'article 2-4.00. Il établit l'ordre d'engagement des candidates et des candidats retenus.

4-4.05
Si la recommandation d'engagement d'une candidate ou d'un candidat est unanime, le Collège est tenu d'engager la candidate ou le candidat recommandé. Si elle n'est pas unanime, le comité communique au Collège sa ou ses recommandations d'engagement majoritaires motivées.

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

4-4.06
À défaut du comité de s'acquitter de ses fonctions, le Collège procède à l'engagement des enseignantes et enseignants.

Article 4-5.00 - Commission pédagogique

Les dispositions suivantes sont 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.

4-5.01
L'arrangement local, au sens de la clause 4-5.17 de la convention collective échue le 30 juin 2002, lequel constitue une entente sur une matière locale au sens de l'article 58 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2) est reconduit et fait partie intégrante de la convention collective. Cette entente peut être modifiée selon les dispositions des articles 59 et suivants de ladite loi.

Il en est de même pour toute entente portant sur la Commission pédagogique.

4-5.02
Pour le Collège dont le Syndicat était visé par la convention collective FAC 2005-2010, l'une ou l'autre des dispositions suivantes s'applique selon le cas :

a) Dans le cas où il y a un arrangement local au sens de la clause 4-5.17 de la convention collective FAC échue le 30 juin 1998 :

   – l'arrangement local, au sens de la clause 4-5.17 de la convention collective FAC échue le 30 juin 1998, lequel constitue une entente sur une matière locale au sens de l'article 58 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2) est reconduit et fait partie intégrante de la convention collective. Cette entente peut être modifiée selon les dispositions des articles 59 et suivants de ladite loi.

b) Dans le cas où il existe une entente locale en vigueur à la date d'échéance de la convention collective FAC 2005-2010 :

   – l'entente locale en vigueur à la date d'échéance de la convention collective FAC 2005-2010 constitue une entente au sens de la clause 4-3.17 de la convention collective FNEEQ (CSN) et peut être modifiée par les parties selon les modalités prévues à l'article 4-3.00.

c) Dans tous les autres cas, les pratiques locales en vigueur à la date d'échéance de la convention collective FAC 2005-2010 sont reconduites et, dans ce collège, la clause 4-3.14 de la convention collective FNEEQ (CSN) est modifiée pour y ajouter ce qui suit :

   – q) la Commission pédagogique en vertu de la clause 4-5.02.

CHAPITRE 5 - EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 5-1.00 - Engagement

5-1.01
Sous réserve des modalités et mécanismes de la sécurité d'emploi, l'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant permanent se renouvelle automatiquement d'année en année.

5-1.02
L'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet non permanent, de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel, de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours et de l'enseignante ou de l'enseignant qui réalise des activités autres que celles prévues dans sa tâche d'enseignement prend fin automatiquement, sans avis ni procédure, au terme de son contrat.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant non permanent peut se désister d'une charge d'enseignement qui lui a été préalablement confiée, sans conséquence sur son lien d'emploi :

- À l'enseignement régulier, au plus tard quatre (4) semaines avant le début des cours tel que fixé au calendrier scolaire;

- À la formation continue et aux cours d'été, au plus tard quatre (4) semaines avant le début du cours.

Les parties peuvent convenir d'un autre délai.

5-1.03
a) Dans le cas d'une charge annuelle de zéro virgule cinquante (0,50) susceptible d'être assumée dans la même session par une seule enseignante ou un seul enseignant, le Collège engage une enseignante ou un enseignant avec un contrat pleine charge session et lui verse un demi-salaire annuel.

La charge de travail de cette enseignante ou de cet enseignant est comptabilisée selon l'Annexe I-1. Lorsque cette charge est supérieure à quarante-quatre (44) unités, la partie excédentaire est rémunérée conformément à la clause 6-1.03 à l'aide de la relation suivante :

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

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

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

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

d) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ayant une charge de cinquante (50) unités ou plus à l'enseignement régulier qui donne aussi des cours à la formation continue, des cours d'été ou de la suppléance devient enseignante ou enseignant à temps complet si ces cours, lorsque comptabilisés selon l'Annexe I-1, lui permettent d'atteindre une charge de quatre-vingts (80) unités et qu'elle ou il ne l'atteindrait pas autrement.

Aux fins exclusives du présent alinéa, la fraction d'ETC obtenue par le rapport

$$\frac{\text{son salaire à temps complet} - \left[\text{son salaire pour sa charge à temps partiel} + \text{son salaire comme chargée ou chargé de cours}\right]}{\text{son salaire à temps complet}}$$

est comblée à même les ressources prévues à l'article 8-5.00.

5-1.04
Sous réserve des règles prévues à l'article 5-4.00 pour l'affectation des enseignantes et enseignants non replacés, le Collège ne peut obliger une enseignante ou un enseignant à enseigner une discipline non prévue à son contrat.

5-1.05
Aux fins d'application locale de l'article 8-5.00 et des clauses 5-1.04, 5-3.04, 5-4.05 et 5-4.06 de la convention collective, les disciplines énumérées à l'Annexe I-3 peuvent être fractionnées ou regroupées pour tenir compte des spécialités propres à un Collège, conformément aux dispositions de l'Annexe I-4.

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

5-1.06
L'enseignante ou l'enseignant permanent peut démissionner pour l'année d'enseignement suivante moyennant un avis écrit donné au Collège au plus tard le 1er avril.

Après cette date, cette enseignante ou cet enseignant ne peut ainsi démissionner sans le consentement du Collège. Le Collège ne retient pas son consentement de façon déraisonnable. S'il y a arbitrage, le tribunal a le pouvoir de décider le bien-fondé du grief

et des motifs respectifs en tenant compte des circonstances; il peut en outre accorder une indemnité à la partie lésée. L'enseignante ou l'enseignant qui donne un tel avis demeure à l'emploi du Collège et touche son salaire jusqu'à la date de son départ.

5-1.07
Avant le 1er juin, le Collège fait connaître par écrit à l'enseignante ou l'enseignant non permanent les motifs précis retenus contre elle ou lui pour le non-octroi de la priorité d'emploi prévue à la clause 5-4.17.

Le Collège fait parvenir en même temps au Syndicat une copie de cet avis.

5-1.08
Le non-octroi de la priorité d'emploi prévue à la clause 5-4.17 à une enseignante ou à un enseignant non permanent qui, selon la première des éventualités suivantes, a :

a) occupé une charge d'enseignement à temps complet jusqu'au terme de celle-ci;

b) occupé une charge d'enseignement équivalente au moins à zéro virgule cinquante (0,50) équivalent temps complet par année pendant deux (2) années d'engagement consécutives;

c) cumulé une année et demie (1,5) d'ancienneté;

est matière à grief.

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

Le non-octroi de la priorité d'emploi prévue à la clause 5-4.17 à une enseignante ou à un enseignant non permanent qui ne répond pas à l'une ou l'autre des éventualités qui précèdent n'est pas matière à grief.

5-1.09
L'enseignante ou l'enseignant visé à la clause 1-2.14 est averti par écrit de son statut de remplaçante ou de remplaçant au moment où sa candidature est retenue.

5-1.10
Lorsqu'il y a une charge d'enseignement à pourvoir dans le Collège, le personnel enseignant en est informé par un avis diffusé par le biais de support électronique accessible par Internet. Cet avis contient au moins la nature de la charge, la discipline visée et les exigences normalement requises. Une copie de cet avis est remise en même temps au Syndicat et transmise à l'enseignante en congé de maternité.

Dans les dix (10) jours qui suivent l'affichage, une enseignante ou un enseignant peut poser sa candidature par écrit au Collège. Ce délai est réduit à cinq (5) jours ouvrables pour une charge d'enseignement à pourvoir pendant la session en cours.

5-1.11
Nonobstant les dispositions prévues à la clause 5-1.10, les parties peuvent convenir d'une offre générale de services. Dans ce cas, le collège n'a pas à procéder à l'affichage si une enseignante ou un enseignant bénéficie d'une priorité d'emploi prévue aux alinéas a), b), d) ou e) de la clause 5-4.17.

Les parties peuvent également convenir de l'information à transmettre au Syndicat et aux enseignantes et enseignants concernant les charges d'enseignement à pourvoir.

Le collège doit faire connaître, pour chacune des disciplines, les exigences normalement requises pour l'obtention d'une charge d'enseignement.

Pour se prévaloir de la priorité d'emploi prévue aux alinéas a), b), d) ou e) de la clause 5-4.17, l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège doit, pour une année d'engagement donnée, manifester son intention par avis écrit.

Les dispositions de la clause 5-1.11 peuvent faire l'objet d'un arrangement local entre les parties (RLRQ, chapitre T-8.2, a.70).

5-1.12
À moins de difficultés de recrutement, la personne détenant un emploi à temps complet ne peut avoir accès à une charge d'enseignement.

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel engagé pour une pleine charge session n'est pas considéré comme détenant un emploi à temps complet.

À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, la vérification du cumul d'emplois, au Collège ou ailleurs, se fait à partir d'une déclaration de la personne à l'aide du formulaire prévu à l'Annexe II-6. Le Collège remet au Syndicat une copie de la déclaration de la candidate ou du candidat retenu.

5-1.13
Sauf dans le cas d'un remplacement de gré à gré, sous réserve de l'alinéa l) de la clause 5-4.07 et de l'alinéa d) de la clause 5-1.03, l'enseignante ou l'enseignant qui fait de la suppléance est rémunéré :

a) au taux horaire déterminé conformément à l'article 6-5.00 et à l'Annexe VI-1;

b) à temps partiel, selon les modalités de la clause 6-1.02, à compter de la onzième (11e) journée ouvrable de suppléance ou avant, selon les modalités intervenues entre les parties, sur une même charge d'enseignement, si elle ou il fournit la disponibilité conformément à l'alinéa b) de la clause 8-3.01.

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.

5-1.14
L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait, par contrat écrit, sur le formulaire prévu à l'Annexe VIII-1. Une copie intégrale du contrat signé est remise immédiatement au Syndicat.

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

5-1.15
L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir un travail exclusif au Collège pendant ses heures de disponibilité. Après avoir soumis la question au CRT, le Collège peut permettre à l'enseignante ou à l'enseignant d'accomplir pendant ces heures un travail rémunéré autre que son enseignement au Collège. Dans ce cas, l'autorisation doit être donnée par écrit.

5-1.16
Sous réserve des dispositions de l'article 5-4.00, le Collège engage des enseignantes et enseignants à temps complet à l'enseignement régulier. Pour combler des charges inférieures à une charge à temps complet, le Collège engage des enseignantes et enseignants à temps partiel. Toutefois, pour une charge inférieure à une charge à temps complet, sous réserve de difficultés de recrutement ou de difficultés d'ordre pédagogique, confirmées par les pratiques antérieures, le Collège ne peut engager des enseignantes et enseignants chargés de cours que par entente entre les parties.

5-1.17
Avant la signature du premier (1er) contrat d'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant au Collège, ce dernier l'avise par écrit que la convention collective est accessible sur le site internet du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et en précise l'adresse électronique[1]; à défaut de quoi ce contrat peut être déclaré nul et non avenu par cette enseignante ou cet enseignant.

De la même façon, l'enseignante ou l'enseignant fournit les documents attestant ses qualifications et son expérience avant la signature de son contrat d'engagement à défaut de quoi le contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation de ces documents. L'enseignante ou l'enseignant et le Collège peuvent convenir par écrit d'un délai pour la remise de ces documents, délai au terme duquel le contrat conditionnel devient nul et non avenu à moins que le retard ne soit dû à l'établissement qui émet ces documents.

---

[1] https//cpn.gouv.qc.ca

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

5-1.18
Aux fins de l'engagement des enseignantes et enseignants et aux fins d'application locale des clauses 4-1.04 et 5-3.04 de la convention collective, les disciplines énumérées à l'Annexe I-3 peuvent être fractionnées ou regroupées pour tenir compte des spécialités propres à un Collège, le tout conformément aux dispositions de l'Annexe I-4.

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

Article 5-2.00 - Permanence

5-2.01
Pour acquérir la permanence, il faut être enseignante ou enseignant à temps complet et satisfaire aux dispositions prévues au présent article sous réserve de l'alinéa c) de la clause 5-4.16.

5-2.02

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

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

c) Malgré l'alinéa précédent, le congé de maternité de même que la prolongation prévue à la clause 5-6.09 n'ont pas pour effet de retarder l'acquisition de la permanence.

5-2.03
Le Collège maintient le statut de permanente ou de permanent à l'enseignante ou l'enseignant dont le travail n'est pas entièrement consacré à l'enseignement ou qui est libéré par le Collège pour un congé dûment autorisé suivant les modalités prévues à la convention collective.

5-2.04
L'enseignante ou l'enseignant permanent dans les établissements auxquels le Collège succède acquiert la permanence au Collège dès l'obtention de son transfert.

5-2.05
L'enseignante ou l'enseignant permanent d'un autre Collège ou d'une maison d'enseignement du Gouvernement qui n'a pas été congédié par ce Collège ou le Gouvernement et qui est engagé l'année d'enseignement suivant son départ comme enseignante ou enseignant à temps complet obtient la permanence dès son engagement dans un poste disponible.

5-2.06
L'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat d'engagement au Collège à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet dans un poste disponible obtenu au cours de l'une ou l'autre des deux (2) années d'engagement qui suivent l'occupation au Collège pendant trois (3) années consécutives de charges à temps complet dont au moins deux (2) à l'enseignement régulier.

5-2.07
L'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence au début de son deuxième (2e) contrat consécutif d'engagement à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet à l'emploi du même Collège dans un poste disponible si, préalablement à l'entrée en vigueur du premier (1er) de ces deux (2) contrats consécutifs d'engagement à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet à l'emploi du Collège dans un poste disponible, elle ou il a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00.

5-2.08
L'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat d'engagement au Collège à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet dans un poste disponible, si préalablement elle ou il a à son crédit au moins cinq (5) années d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00.

Article 5-3.00 - Ancienneté

5-3.01
Aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, seule l'ancienneté calculée selon les clauses 5-3.02, 5-3.03, 5-3.06, 5-3.07 et 5-3.08 est utilisée.

Une liste d'ancienneté est publiée le 15 octobre de chaque année d'engagement. Cette liste comprend, pour chaque enseignante et enseignant, l'ancienneté calculée jusqu'au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle au cours de laquelle une liste est publiée.

Toutefois, pour l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Collège qui n'a aucune ancienneté aux fins de la publication de la liste d'ancienneté, la date officielle d'embauche est utilisée en lieu et place de l'ancienneté jusqu'à la publication de la liste de l'année suivante.

Aux fins de la publication de la liste d'ancienneté, la date officielle d'embauche d'une enseignante ou d'un enseignant est déterminée selon la première des deux éventualités suivantes :

- la date de début du premier (1er) contrat d'engagement au Collège;
- la date du premier (1er) jour rémunéré au Collège.

5-3.02
À l'entrée en vigueur de la convention collective, la liste d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, est la liste officielle d'ancienneté en vigueur établie selon les stipulations de la convention collective 2015-2020. Cette liste demeure en vigueur jusqu'à la publication de la prochaine liste d'ancienneté.

À chaque année, pour la confection de la liste d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, le Collège calcule l'ancienneté de l'année d'engagement précédente de la façon prévue aux clauses 5-3.03, 5-3.06, 5-3.07 et 5-3.08. Cette ancienneté s'ajoute à celle reconnue par la liste officielle d'ancienneté du 15 octobre de l'année d'engagement précédente.

5-3.03
Aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

a) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps complet : une (1) année d'engagement vaut une (1) année d'ancienneté;

b) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel : au prorata de sa charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet conformément à la clause 8-5.12;

c) pour l'enseignante ou l'enseignant rémunéré selon les taux horaires et les échelles de traitement prévues au tableau B de l'Annexe VI-1, sauf pour les périodes de suppléance de courte durée : quatre cent cinquante (450) périodes d'enseignement valent une (1) année d'ancienneté;

d) pour l'enseignante ou l'enseignant qui effectue des activités prévues à la clause 6-1.04, il n'y a pas de cumul d'ancienneté.

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

5-3.04
La liste d'ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 est établie par discipline et par ordre d'ancienneté et, à ancienneté égale, par ordre d'expérience et, à expérience égale, par ordre de scolarité.

Toutefois, pour l'enseignante ou l'enseignant qui n'a aucune ancienneté, cette liste est établie par discipline et par ordre de date officielle d'embauche et, à date égale, par ordre de date de la recommandation du comité de sélection et, à date égale, par ordre d'engagement déterminé par le comité de sélection.

La liste d'ancienneté est transmise à chaque enseignante et enseignant, au Syndicat et à la FNEEQ (CSN) et est affichée le 15 octobre de chaque année d'engagement. La période d'affichage de la liste est de vingt (20) jours ouvrables. À l'expiration de cette période, la liste devient officielle, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

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

La liste d'ancienneté est en vigueur au moment de sa publication et le demeure jusqu'à la publication de la prochaine liste d'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

5-3.05
Les corrections à la liste d'ancienneté établie aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00 sont affichées et transmises au Syndicat et à la FNEEQ (CSN).

5-3.06
Aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, l'ancienneté continue de s'accumuler :

a) durant une absence due soit à un accident du travail, soit à une maladie professionnelle reconnus comme tels par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);

b) durant un congé de perfectionnement avec ou sans salaire;

c) durant un congé pour activités professionnelles prévu à la convention collective;

d) durant un congé, une absence ou une libération pour activités syndicales prévus à la convention collective;

e) durant un congé prévu à l'article 5-6.00 et selon les modalités qui y sont stipulées;

f) durant un congé pour raisons familiales prévu à la clause 5-9.06;

g) durant les périodes d'invalidité couvertes par la clause 5-5.17 et l'alinéa c) de la clause 5-4.16;

h) durant la suspension de l'enseignante ou de l'enseignant;

i) durant une période de mise en disponibilité et tant que le nom de l'enseignante ou de l'enseignant demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement;

j) durant un congé pour l'exercice d'une charge publique d'une (1) session ou moins;

k) durant la première (1re) année d'un congé sans salaire à temps complet prévu à l'article 5-15.00 et, dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant visé par la clause 5-4.24, durant la totalité de son congé sans salaire jusqu'à une durée maximale de cinq (5) ans;

l) durant les deux (2) premières années d'un congé mi-temps prévu à la convention collective. Par la suite, l'ancienneté s'accumule à raison d'une demi-année par année de congé mi-temps;

m) durant un congé spécial ou un jour férié;

n) durant la participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé prévu à l'article 5-12.00;

o) durant une assignation provisoire en vertu de l'article 5-11.00;

p) durant un échange avec une institution d'enseignement hors Québec en vertu de l'article 5-13.00;

q) durant le prêt de services prévu à l'article 5-21.00 jusqu'à une durée maximale de cinq (5) ans.

r) durant un congé sans salaire non prévu à la convention collective, pris au cours de la session d'hiver 2021, en lien avec la crise sanitaire.[1]

5-3.07
Aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, l'ancienneté cesse de s'accumuler, mais demeure au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant :

a) pendant un congé pour l'exercice d'une charge publique de plus d'une (1) session;

b) pendant un congé sans salaire non visé à la clause 5-3.06;

c) après l'application des dispositions de l'alinéa g) de la clause 5-3.06;

d) durant l'occupation d'une fonction pédagogique non couverte par l'accréditation, sauf dans le cas prévu à l'alinéa o) de la clause 5-3.06;

e) pendant les trois (3) années qui suivent immédiatement celle pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant non permanent assumait une charge d'enseignement, sauf dans les cas prévus à la clause 5-4.18 où le délai est prolongé à cinq (5) années.

5-3.08
Aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, l'ancienneté accumulée se perd :

a) par une démission, sauf dans le cas du transfert volontaire d'une enseignante ou d'un enseignant à un autre collège;

b) par un congédiement;

c) par le fait de ne pas avoir été engagé par le Collège durant la période prévue à l'alinéa e) de la clause 5-3.07.

5-3.09
Les délais prévus à la clause 5-3.04 ne peuvent avoir pour effet de priver une enseignante ou un enseignant des droits que lui procure son ancienneté aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00.

---

[1] Lettre d'entente 2015-2020 - numéro 13 du 15 décembre 2020, concernant la modification de certaines dispositions de la convention collective 2015-2020 et une liste de mesures mises en place dans certains cégeps en raison du contexte de crise sanitaire.

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

5-4.01
Les règles énoncées au présent article ont pour but de déterminer le régime de sécurité d'emploi applicable à l'enseignante ou à l'enseignant à temps complet permanent et de favoriser une meilleure utilisation des effectifs enseignants dans le réseau des cégeps.

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

Aux fins du présent article, le terme « zone » est compris, pour chacun des Collèges, comme l'ensemble des Collèges qui lui sont rattachés, tel qu'il est indiqué à l'Annexe II-1 de la convention collective.

Aux fins du présent article, le terme « secteur » est compris, pour chacun des Collèges, comme l'ensemble des Collèges qui lui sont rattachés, tel qu'il est indiqué à l'Annexe II-2 de la convention collective.

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

5-4.02
Dès que le Collège, aux fins de l'enseignement régulier, entreprend des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert des responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à une corporation publique ou privée ou qu'il entreprend de modifier ses structures scolaires ou ses programmes scolaires, un tel transfert, cession ou modification est obligatoirement étudié au CRT au moins quatre (4) mois avant que le transfert, la cession ou la modification ne prenne effet.

5-4.03

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

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

B) Lorsqu'une fermeture totale d'un Collège, une fermeture totale ou partielle d'un programme, une régionalisation totale ou partielle de programmes, des modifications au régime des études, ou des modifications aux programmes d'enseignement décidées par l'autorité compétente occasionnent un surplus d'enseignantes ou d'enseignants permanents ou des pertes d'emploi pour des enseignantes ou enseignants non permanents dans un Collège, les parties nationales, dans le cadre

de la clause 2-2.03, peuvent convenir de modalités particulières pour régler ces cas de surplus d'enseignantes ou d'enseignants ou des pertes d'emploi. À défaut d'entente, les modalités de la sécurité d'emploi prévues à la convention collective s'appliquent intégralement aux enseignantes et enseignants touchés, selon les dispositions relatives aux enseignantes et enseignants permanents ou non permanents.

5-4.04
Lorsque le Collège doit réduire le nombre de ses enseignantes ou enseignants permanents, à l'intérieur des disciplines touchées, il convoque le CRT avant de procéder à des mises en disponibilité.

5-4.05
Le nombre d'enseignantes et d'enseignants en surplus, à l'intérieur d'une discipline (ou ce qui a été convenu à ce titre conformément à la clause 5-1.05), est établi par la différence positive entre :

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

et

b) d'autre part, la somme du nombre de postes déterminé à la clause 8-5.09 et du nombre de charges d'enseignement à temps complet prévu pour la discipline visée pour l'année d'enseignement suivante.

La somme mentionnée à l'alinéa b) est augmentée, s'il y a lieu, du nombre d'enseignantes ou d'enseignants visés à l'alinéa a) qui seraient mis en disponibilité, mais sont assurés d'obtenir leur plein salaire du Collège, compte tenu de leur charge d'enseignement prévue et des autres fonctions qu'elles ou ils acceptent d'occuper, à la condition que cela n'ait pas pour effet de mettre en disponibilité ou de maintenir en disponibilité, dans la discipline visée, une enseignante ou un enseignant ayant plus d'ancienneté ou, à ancienneté égale, ayant plus d'expérience et, à expérience égale, ayant plus de scolarité.

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

5-4.06
A) Lorsque, dans une discipline donnée, par l'application de la clause 5-4.05, il y a un surplus d'enseignantes ou d'enseignants, le Collège procède à la mise en disponibilité d'enseignantes ou d'enseignants permanents. Le Collège commence d'abord par celle ou celui qui a le moins d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement en cours et, à ancienneté égale, par celle ou celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, par celle ou celui qui a le moins de scolarité,

selon les critères prévus à la convention collective et sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00.

L'enseignante ou l'enseignant qui doit être mis en disponibilité en vertu de la présente clause reçoit un avis écrit à ce sujet entre le 1er mai et le 31 mai. Le Collège n'a pas à signifier cet avis à l'enseignante ou à l'enseignant qui a déjà été mis en disponibilité et qui l'est demeuré.

B) Au plus tard le 30 octobre suivant, le Collège annule la mise en disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant visé s'il constate que la prévision de surplus de personnel dans la discipline visée, établie conformément à la clause 5-4.05 ne s'est pas réalisée, en ce qui concerne le nombre de postes déterminé par l'application de la clause 8-5.09.

Jusqu'au 30 octobre également, le Collège annule la mise en disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant qui obtient une charge d'enseignement à temps complet, à moins qu'elle ou il fasse une demande à l'effet contraire au plus tard sept (7) jours après l'obtention ou l'atteinte de cette charge.

L'enseignante ou l'enseignant qui demande le maintien de sa mise en disponibilité peut, jusqu'au 30 octobre, en demander l'annulation, sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa H) de la clause 5-4.07.

C) Après le 30 octobre, le Collège annule la mise en disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant qui est ou devient à temps complet. Cette annulation se fait dès l'obtention ou l'atteinte d'une charge d'enseignement à temps complet. Toutefois, dans ce cas, si l'annulation de la mise en disponibilité est faite après le 1er mai, celle-ci ne vaut que pour l'année d'engagement pendant laquelle la charge a été occupée et ne peut avoir pour effet d'annuler la mise en disponibilité pour l'année d'engagement suivante.

D) De plus, en tout temps, le Collège annule la mise en disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant qui est assuré d'obtenir son plein salaire du Collège, compte tenu de toute charge d'enseignement dont elle ou il est assuré et des fonctions qu'elle ou il accepte d'occuper à la condition qu'il n'y ait, dans sa discipline, d'enseignantes ou d'enseignants mis en disponibilité ayant plus d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement en cours ou, à ancienneté égale, ayant plus d'expérience ou, à expérience égale, ayant plus de scolarité. Toutefois, dans ce cas, si l'annulation de la mise en disponibilité est faite après le 1er mai, celle-ci ne vaut que pour l'année d'engagement pendant laquelle le plein salaire a été atteint et ne peut avoir pour effet d'annuler la mise en disponibilité pour l'année d'engagement suivante.

E) S'il y a annulation de la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant, le Collège en avise le Bureau de placement qui raye le nom de l'enseignante ou de l'enseignant de ses listes.

5-4.07
Les dispositions suivantes s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant permanent mis en disponibilité :

A) Jusqu'à cinq (5) jours ouvrables après le début des cours dans son Collège d'origine, l'année de son replacement, l'enseignante ou l'enseignant conserve un droit de retour à son Collège dans un poste disponible, soit dans sa discipline, soit dans une autre discipline si elle ou il pose sa candidature et si elle ou il répond aux exigences normalement requises pour le poste. Dans ce dernier cas, le Collège peut procéder à l'engagement même à l'encontre ou en l'absence de recommandation du comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective.

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

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

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant qui est replacé en conformité avec le sous-alinéa 6 (deuxième (2e) paragraphe) de l'alinéa a) de la clause 5-4.17 ne bénéficie pas du droit de retour prévu au présent alinéa. De plus, elle ou il est réputé ne plus être à l'emploi de son ancien Collège à compter de l'entrée en vigueur de son contrat dans son nouveau Collège.

B) Le Bureau de placement fait parvenir, au plus tard le 10 juin, à chaque enseignante ou enseignant mis en disponibilité inscrit au Bureau, une même liste indiquant :

1) les postes d'enseignement disponibles de même que les charges annuelles de remplacement à temps complet par Collège et par discipline en indiquant la langue d'enseignement;

2) le nom des enseignantes et enseignants mis en disponibilité, de celles et ceux qui désirent exercer leur droit de retour et, pour chacune d'elles et chacun d'eux, son ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement en cours, son expérience, sa scolarité, sa discipline, son Collège et sa langue d'enseignement.

De même, le Bureau de placement fait parvenir à chacun des Collèges et des Syndicats, au plus tard le 10 juin, le nom des enseignantes et enseignants non permanents à temps complet et, pour chacune d'elles et chacun d'eux, son

ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement en cours, son expérience, sa scolarité, sa discipline, son Collège et sa langue d'enseignement.

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

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

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

L'enseignante ou l'enseignant fait connaître son intention d'être replacé sur une base volontaire en conformité avec les sous-alinéas 10 à 13 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17. Elle ou il exprime son choix pour un ou des postes disponibles dans la zone de son collège ou, dans un collège d'une autre zone, dans une autre discipline, en indiquant son ordre de préférence. Toutefois, pour l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un recyclage en vertu de la clause 5-4.22 et qui est visé par les sous-alinéas 11 et 13 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17, ces choix peuvent être signifiés uniquement pour les postes disponibles lors de la parution de la première (1re) liste.

L'enseignante ou l'enseignant visé par le sous-alinéa 6 (premier (1er) paragraphe) de l'alinéa a) de la clause 5-4.17, exprime son choix en indiquant son ordre de préférence pour les postes disponibles dans la zone où est situé son Collège, dans sa discipline.

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

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

Aux fins de l'alinéa b) de la clause 5-4.17, l'enseignante ou l'enseignant exprime son choix en indiquant son ordre de préférence pour les charges annuelles de remplacement à temps complet dans les collèges de la zone où est situé son Collège,

dans sa discipline. Si elle ou il le désire, elle ou il exprime aussi son choix pour une charge annuelle de remplacement dans une autre discipline.

Ces choix sont signifiés par écrit au Bureau de placement au plus tard sept (7) jours après la réception d'une des listes mentionnées aux alinéas B) et C) de la présente clause.

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité qui est assuré, compte tenu de toute charge d'enseignement dont elle ou il est assuré et des autres fonctions qu'elle ou il accepte d'occuper, d'obtenir du Collège un salaire au moins égal à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités de travail n'est pas tenu de se replacer ou de se déplacer sur une charge annuelle de remplacement à temps complet dans un autre Collège et n'est pas tenu d'exprimer les choix identifiés aux paragraphes précédents. Dans ce cas, le Collège transmet au Bureau de placement le nom de cette enseignante ou de cet enseignant.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité est soustrait des mécanismes de replacement, si elle ou il est visé par la clause 5-5.17, à compter de l'expiration de la période de cent quatre (104) semaines qui y est mentionnée, ou par l'alinéa H) des clauses 5-4.21 et 5-4.22; elle ou il n'est pas tenu de se replacer ou de se déplacer sur une charge annuelle de remplacement à temps complet dans un autre Collège et n'est pas tenu d'exprimer les choix identifiés aux paragraphes précédents. Dans ce cas, le Collège transmet au Bureau de placement le nom de cette enseignante ou de cet enseignant.

E) Les postes sont ensuite offerts par le Bureau de placement en appliquant, au choix exprimé par l'enseignante ou l'enseignant, l'ordre d'engagement prévu à l'alinéa a) de la clause 5-4.17 et en respectant les dispositions suivantes :

1. Pour l'application du sous-alinéa 6 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17 :

   a) au deuxième (2e) paragraphe, le Bureau de placement désigne l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un collège d'une autre zone dans la discipline porteuse de la formation spécifique d'un programme fermé, conformément au sous-alinéa 1 de l'alinéa F) de la présente clause.

      L'enseignante ou l'enseignant ainsi désigné par le Bureau de placement est celle ou celui mis en disponibilité depuis le plus grand nombre d'années parmi celles ou ceux qui ont reçu leur avis de mise en disponibilité depuis au moins deux (2) ans.

      Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants sont mis en disponibilité depuis le même nombre d'années, le Bureau de placement désigne celle ou celui qui a le moins d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle du poste à combler et, à ancienneté égale,

celle ou celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, celle ou celui qui a le moins de scolarité.

b) au troisième (3e) paragraphe, le Bureau de placement désigne l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège du même secteur, conformément au sous-alinéa 1 de l'alinéa F) de la présente clause.

L'enseignante ou l'enseignant ainsi désigné par le Bureau de placement est celle ou celui mis en disponibilité depuis le plus grand nombre d'années parmi celles et ceux qui ont reçu leur avis de mise en disponibilité depuis au moins deux (2) ans.

Lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants sont mis en disponibilité depuis le même nombre d'années, le Bureau de placement désigne celle ou celui qui a le moins d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle du poste à combler et, à ancienneté égale, celle ou celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, celle ou celui qui a le moins de scolarité.

2. Lorsqu'une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité assuré d'une charge d'enseignement au moins égale à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités de travail a effectué un choix conformément à l'alinéa D), le Bureau de placement ne peut lui offrir un poste ou une charge annuelle de remplacement que si ce poste ou cette charge correspond à son choix; si aucun choix n'a été exprimé, le Bureau de placement ne lui offre aucun poste ou charge annuelle de remplacement.

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

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

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

dans un Collège d'une autre zone en conformité avec l'alinéa E) de la présente clause :

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

2. Le poste d'enseignement offert est disponible, mais ne correspond pas à la discipline pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé ou qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité, l'enseignement se donne dans la langue utilisée au moment de sa mise en disponibilité à moins qu'elle ou il ne désire aussi enseigner dans une autre langue, et soit le Bureau de placement, soit l'enseignante ou l'enseignant estime qu'elle ou il répond aux exigences du poste.

   Dans ce cas, le Collège reçoit l'enseignante ou l'enseignant concerné et la ou le réfère au comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective pour examiner si elle ou il répond aux exigences normalement requises pour le poste; les frais de déplacement sont payables par son Collège d'origine.

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

   Dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant visé par les sous-alinéas 11 et 13 de la priorité d'engagement prévue à l'alinéa a) de la clause 5-4.17, le Collège reçoit l'enseignante ou l'enseignant concerné et la ou le réfère au comité de sélection prévu à la convention collective pour examiner si le projet de recyclage soumis par l'enseignante ou l'enseignant lui permettra de répondre aux exigences normalement requises pour le poste; les frais de déplacement sont payables par son collège d'origine.

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

L'enseignante ou l'enseignant visé au présent alinéa à qui le Bureau de placement a offert un poste dans un autre Collège, mais pour qui une pleine charge d'enseignement à l'automne est disponible dans son Collège d'origine au même

moment n'occupe le poste offert qu'à la session d'hiver. Cependant, malgré l'alinéa G) de la présente clause, sa mise en disponibilité et son replacement sont annulés si les conditions prévues à l'un des alinéas B), C) et D) de la clause 5-4.06 se réalisent pour elle ou lui, au plus tard le 10 décembre, dans son Collège d'origine.

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

À moins qu'elle ou il ne soit déjà assuré d'une charge d'enseignement au moins égale à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités de travail dans son Collège, l'enseignante ou l'enseignant non replacé est tenu d'accepter une charge annuelle de remplacement à temps complet dans un Collège de la zone où est situé son Collège. Cependant, quand une enseignante ou un enseignant permanent inscrit sur la liste du Bureau de placement est affecté à une telle charge dans un autre Collège, son nom demeure sur la liste du Bureau de placement et elle ou il retourne dans son Collège d'origine à la fin de l'année d'enseignement.

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

Dans le cas de la priorité prévue aux sous-alinéas 2, 4, 5, et 10 à 13 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17, lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants mis en disponibilité bénéficient de la même priorité d'engagement, l'enseignante ou l'enseignant ayant le plus d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle du poste à combler est tenu d'accepter le poste.

Dans le cas des autres priorités prévues aux alinéas a) et b) de la clause 5-4.17, lorsque plusieurs enseignantes ou enseignants mis en disponibilité bénéficient de la même priorité d'engagement, seule l'enseignante ou seul l'enseignant ayant le moins d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle du poste à combler est tenu d'accepter le poste ou la charge annuelle de remplacement à temps complet qui lui est offert.

G) L'enseignante ou l'enseignant replacé selon les dispositions de la présente clause transfère, lorsqu'elle ou il passe à son nouveau Collège, tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la convention collective en

vigueur au Collège qui l'engage. De plus, elle ou il est réputé ne plus être à l'emploi de son ancien Collège à partir du moment où le délai de cinq (5) jours prévu au premier (1er) paragraphe de l'alinéa A) de la présente clause, pour son droit de retour, est expiré.

H) Le nom de l'enseignante ou de l'enseignant qui refuse un poste ou une charge annuelle de remplacement à temps complet qui satisfait aux conditions de l'alinéa F) de la présente clause est rayé de la liste des enseignantes et enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi et elle ou il est réputé ne plus être à l'emploi du Collège. Il en est de même si l'enseignante ou l'enseignant ne communique pas avec le Collège dans les sept (7) jours de la réception de l'avis prévu à l'alinéa F) de la présente clause. Cependant, le Collège tient compte des circonstances qui justifieraient le non-respect de ces délais. L'enseignante ou l'enseignant conserve toutefois son droit de grief jusqu'à l'expiration des délais prévus à la clause 9-1.03.

Toutefois, les dispositions du présent alinéa ne s'appliquent pas à l'enseignante ou l'enseignant visé par l'avant-dernier paragraphe de l'alinéa D) ci-haut, si le poste ou la charge offert ne correspond pas au choix qu'elle ou il a exprimé ou si elle ou il n'a pas exprimé de choix.

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

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

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

  ou

- du 15 octobre pour le poste offert à la troisième (3e) liste;

b) les modalités prévues aux clauses 5-15.01 et 5-15.02 s'appliquent comme s'il s'agissait d'un congé sans salaire à compter de la date où la protection salariale n'est plus versée, à l'exception de l'ancienneté qui continue de s'accumuler comme si elle ou il était à temps complet;

c) elle ou il peut effectuer un choix conformément à l'alinéa D) de la présente clause et le Bureau de placement ne peut lui offrir un poste que si ce poste

correspond au choix; si aucun choix n'est exprimé, le Bureau de placement ne lui offre aucun poste.

I) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité pour qui ni le Collège ni le Bureau de placement n'a trouvé de poste disponible au terme de l'année d'engagement où lui a été signifiée sa mise en disponibilité conserve son lien d'emploi avec le Collège et tous les droits qu'elle ou il peut faire valoir aux fins d'un replacement tant qu'elle ou il n'est pas replacé.

Toutefois, sous réserve de l'enseignante ou l'enseignant qui renonce à sa protection salariale selon l'alinéa H) de la présente clause, durant l'année d'engagement qui suit celle où lui a été signifiée sa mise en disponibilité et tant qu'elle ou il n'est pas replacé dans un poste disponible, l'enseignante ou l'enseignant reçoit un salaire égal à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire déterminé par sa scolarité et son expérience. Pour l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité admissible à la retraite sans réduction actuarielle, elle ou il reçoit un salaire égal à soixante pour cent (60 %) de son salaire déterminé par sa scolarité et son expérience.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant n'est ni replacé, ni affecté à une charge annuelle de remplacement à temps complet, elle ou il est tenu d'accepter toute charge d'enseignement dans son Collège, à défaut de quoi son nom est rayé de la liste des enseignantes et enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi et elle ou il est réputé ne plus être à l'emploi du Collège. Cette charge d'enseignement peut comprendre des cours d'été si ces cours se terminent avant le 24 juin; dans ce cas, les cours d'été sont considérés comme des cours de la session d'hiver aux fins de calcul de la charge individuelle et l'enseignante ou l'enseignant est tenu de les donner jusqu'à la fin. Toutefois, cette enseignante ou cet enseignant n'est pas tenu d'accepter une charge supérieure à celle correspondant à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités.

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

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

La charge totale de l'enseignante ou l'enseignant visé par le présent alinéa qui assume une charge d'enseignement à la formation continue est calculée selon la clause 8-6.02. Cette enseignante ou cet enseignant peut de plus substituer partiellement ou totalement sa charge avec celle d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant à l'enseignement régulier, après avoir obtenu l'accord du Collège qui en avise le département.

J) À moins que l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non replacé ne soit déjà assuré, compte tenu de toute charge d'enseignement dont elle ou il est assuré et des autres fonctions qu'elle ou il accepte d'occuper, d'obtenir du Collège un salaire au moins égal à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités de travail, le Collège peut lui confier, jusqu'à concurrence de la charge et du salaire correspondants ci-avant mentionnés, une ou des activités de la tâche décrites à l'alinéa a) de la clause 8-4.01 ou, conformément aux mécanismes de désignation prévus à la convention collective, une ou des fonctions ou activités décrites à l'alinéa b) de cette clause ou, si elle ou il possède les compétences requises, une ou des fonctions ou activités décrites à l'alinéa c) de cette clause. La charge individuelle correspondante, pour une session donnée, est calculée selon l'Annexe I-1.

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

Toutefois, s'il faut combler une charge d'enseignement conformément à l'alinéa I) après l'affectation prévue au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant est tenu de l'accepter. Dans ce cas, elle ou il occupe cette charge cinq (5) jours ouvrables après que le Collège l'en ait informé.

K) De plus, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité bénéficie des dispositions de la clause 5-4.25.

L) Dans le cas d'un programme unique dans la zone du Collège et qui est fermé, au plus tard le 1er juin de l'année d'engagement au cours de laquelle ce programme est fermé, l'enseignante ou l'enseignant dans la discipline porteuse de la formation spécifique de ce programme qui est mis en disponibilité ou qui a déjà été mis en disponibilité et qui l'est demeuré, est informé une seule fois, par écrit, que le programme est fermé. De même, l'enseignante ou l'enseignant qui est mis en disponibilité au cours des années d'engagement qui suivent en est informé de la même façon.

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

1. Sur demande écrite et contre remise de sa démission, le versement d'une indemnité de cessation d'emploi égale à un (1) mois de salaire (déterminé par sa scolarité et son expérience) pour chaque année de service à l'emploi du

Collège à titre d'enseignante ou d'enseignant jusqu'à concurrence de douze (12) mois de salaire. Le montant de cette indemnité se calcule à compter du début de l'année d'engagement qui suit l'avis prévu au premier (1er) paragraphe du présent alinéa.

2. Un recyclage vers un poste réservé selon la clause 5-4.21.

3. Un congé de préretraite, selon les modalités de la clause 5-4.15, lequel lui est accordé si elle ou il est admissible à la retraite ou à la retraite anticipée à la fin de ce congé en vertu de l'un des régimes de retraite en vigueur dans les secteurs public et parapublic. Ce congé commence à compter du début de l'année d'engagement qui suit l'avis prévu au premier (1er) paragraphe du présent alinéa.

La décision de l'enseignante ou de l'enseignant visé par le présent alinéa est finale et son choix n'est exercé qu'une seule fois au cours de la période visée au deuxième (2e) paragraphe du présent alinéa.

5-4.08

L'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet bénéficie des dispositions suivantes à compter du 1er avril de l'année de son contrat d'engagement jusqu'au 30 avril de la deuxième (2e) année qui suit l'échéance de ce contrat :

a) le nom de chaque enseignante et enseignant est transmis avant le 31 mai de son année d'engagement et inscrit au Bureau de placement; le Bureau dresse une liste des noms de ces enseignantes et enseignants visés et la transmet à chacun des Collèges et des Syndicats;

b) à sa demande, l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet reçoit les listes des postes et des charges annuelles de remplacement de sa ou de ses disciplines;

c) elle ou il obtient de son Collège le formulaire nécessaire pour poser sa candidature et ainsi bénéficier des priorités 9 et 14 prévues à l'alinéa a) de la clause 5-4.17;

d) l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant des priorités 9 et 14 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17 pose sa candidature par écrit aux postes ou charges de son choix auprès des Collèges visés dans les sept (7) jours qui suivent la date où une liste est rendue disponible sur un site Internet conformément à l'alinéa b) de la clause 5-4.11.

5-4.09
Chacun des Collèges du réseau :

a) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 31 mai, la liste des noms des enseignantes et enseignants non permanents, l'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement en cours ainsi que les autres renseignements demandés par le Bureau de placement;

b) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 31 mai, la liste des noms des enseignantes et enseignants mis en disponibilité, l'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement en cours ainsi que les autres renseignements demandés par celui-ci;

c) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 31 mai, la liste des postes d'enseignement disponibles à cette date pour l'année d'enseignement suivante. La même procédure s'applique jusqu'au 30 septembre chaque fois que le Collège doit combler un poste;

d) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 31 mai, la liste des charges annuelles de remplacement à temps complet disponibles à cette date pour l'année d'enseignement suivante. La même procédure s'applique jusqu'au 5 août chaque fois que le Collège doit combler une telle charge à pourvoir;

e) informe le Bureau de placement de l'acceptation d'un poste par une enseignante ou un enseignant du Collège inscrit au Bureau de placement;

f) informe le Bureau de placement de l'acceptation ou du refus d'une enseignante ou d'un enseignant référé par le Bureau de placement;

g) informe le Bureau de placement du nom de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité visé par le cinquième (5e) ou le sixième (6e) paragraphe de l'alinéa D) de la clause 5-4.07 ou par le troisième (3e) paragraphe de l'alinéa H de la clause 5-4.07;

h) informe le Bureau de placement de l'acceptation d'une charge annuelle de remplacement ou d'une charge à temps complet à la formation continue par une enseignante ou un enseignant du Collège inscrit au Bureau de placement.

5-4.10
À compter du 27 juin, le Collège peut combler les postes disponibles et les charges annuelles de remplacement à temps complet pour l'année d'enseignement suivante, conformément au processus d'engagement prévu à la convention collective, sous réserve des stipulations du présent article.

Toutefois, à compter du 20 juin, le Collège peut combler un poste disponible ou une charge annuelle de remplacement à temps complet si le Bureau de placement l'a informé qu'aucune enseignante ni aucun enseignant mis en disponibilité n'est disponible pour combler le poste ou la charge annuelle de remplacement.

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

5-4.11 <u>Bureau de placement</u>

Le Bureau de placement est un organisme patronal qui effectue les opérations requises au placement des enseignantes et enseignants du réseau collégial conformément au présent article notamment, il remplit les fonctions suivantes :

a) il dresse les listes et recueille les renseignements nécessaires à l'application du présent article;

b) il transmet, à l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et à l'enseignante ou l'enseignant visé à l'alinéa b) de la clause 5-4.08, les listes prévues aux sous-alinéas 1) et 2) de l'alinéa B) et à l'alinéa C) de la clause 5-4.07 et, au même moment, les rend disponibles sur un site Internet; il transmet au Syndicat, à la FNEEQ (CSN), au Collège, à la Fédération des cégeps et au Ministère, les listes et les renseignements recueillis prévus au présent article; de plus, il transmet le résultat de toutes les opérations de replacement au plus tard le 15 novembre à l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ainsi qu'aux organismes ci-haut mentionnés; ce bilan contient les choix, les refus et les replacements des enseignantes et enseignants mis en disponibilité;

c) aux fins de replacement des enseignantes et enseignants mis en disponibilité, il fait la vérification et, s'il y a lieu, la correction de l'ancienneté en s'assurant que le calcul de l'ancienneté reconnue à une enseignante ou un enseignant est conforme aux règles de la convention collective en vigueur au moment où cette ancienneté a été acquise. Il applique, le cas échéant, les dispositions de l'Annexe II-5;

d) de plus et aux mêmes fins, dans le cas des disciplines à spécialités multiples, il établit, à l'intérieur d'une discipline, les spécialités qu'une enseignante ou un enseignant dont le nom est inscrit sur la liste est apte à enseigner;

e) il transmet au comité paritaire de placement le résultat des vérifications de l'ancienneté et des corrections effectuées de même que les résultats concernant l'établissement des spécialités à l'intérieur d'une discipline. Le comité paritaire examine ces résultats et se prononce sur ceux-ci. À défaut d'accord, la présidente ou le président rend une décision sans appel.

5-4.12 <u>Comité paritaire de placement</u>

Les parties nationales mettent sur pied un comité paritaire de placement :

a) le comité paritaire est formé de représentantes ou représentants de la FNEEQ (CSN), du Ministère, de la Fédération des cégeps et de la FEC (CSQ);

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

   En cas de mésentente quant au choix de la présidente ou du président dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, celle-ci ou celui-ci est nommé par la ou le ministre du Travail.

   En cas de mésentente quant au choix de la remplaçante ou du remplaçant de la présidente ou du président du comité paritaire de placement dans les trente (30) jours de sa démission ou de son incapacité d'agir, celle-ci ou celui-ci est nommé par la ou le ministre du Travail.

c) le comité paritaire de placement se réunit sur demande d'une des parties au comité;

d) le comité paritaire de placement décide de ses propres règlements; il obtient du Bureau de placement tous les renseignements qu'il juge opportuns; la ou le responsable du Bureau de placement assiste aux réunions du comité paritaire de placement, mais n'en fait pas partie et n'a pas droit de vote;

e) les salaires des représentantes ou représentants au comité paritaire sont payés par leur employeur; chacune des parties au comité défraie les dépenses encourues par ses représentantes ou représentants;

f) le comité paritaire de placement a comme mandat :

   1. de surveiller les intérêts des parties aux présentes en matière de placement de personnel;

   2. de conseiller le Bureau de placement dans l'exécution de son mandat;

   3. d'effectuer les opérations qui lui sont confiées en vertu de l'alinéa e) de la clause 5-4.11;

   4. d'effectuer les opérations qui lui sont confiées en vertu des clauses 5-4.21 et 5-4.22. Dans ce cas, seules les représentantes et seuls les représentants de la

FNEEQ (CSN), du Ministère, de la Fédération des cégeps et la présidente ou le président participent aux rencontres.

5-4.13 <u>Frais de déménagement</u>

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité qui déménage à la suite de l'application des règles énumérées à la clause 5-4.07 bénéficie des frais de déménagement prévus à l'Annexe II-3, à l'exception de l'enseignante ou l'enseignant replacé selon les alinéas 5, 6 (troisième (3e) paragraphe), 12 et 13 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17 qui exerce un droit de retour conformément à l'alinéa A) de la clause 5-4.07.

Un tel remboursement n'est habituellement possible que si le nouveau Collège est situé en dehors de la zone de son Collège d'origine; cependant, ce dernier peut aussi autoriser le remboursement dans d'autres cas.

5-4.14 <u>Disposition particulière</u>

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

5-4.15 <u>Le congé de préretraite</u>

a) Dans le but d'annuler ou d'éviter une mise en disponibilité et à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le Collège peut lui accorder un congé de préretraite si elle ou il répond aux conditions suivantes : être enseignante ou enseignant permanent et être admissible à la retraite ou à la retraite anticipée à la fin de ce congé en vertu de l'un des régimes de retraite en vigueur dans les secteurs public et parapublic.

b) Le congé de préretraite est un congé d'une (1) année complète avec plein salaire. Cette année de préretraite compte comme une (1) année de service aux fins de l'un ou l'autre des régimes de retraite en vigueur dans les secteurs public et parapublic.

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

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

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

5-4.16

a) Pour une année donnée, l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Collège peut faire valoir sa priorité prévue à la clause 5-4.17 jusqu'à concurrence d'un équivalent temps complet de un (1). Le présent paragraphe ne peut avoir pour effet d'obliger le

Collège à attribuer à une enseignante ou un enseignant une charge individuelle qui excède cinquante-cinq (55) unités pour une session donnée.

Pour les priorités d'emploi prévues à l'alinéa b) de la clause 5-4.17, les parties conviennent d'une date pour chacune des sessions d'automne et d'hiver à compter de laquelle l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps partiel peut refuser un ajout de cours à la charge d'enseignement qui lui a été préalablement octroyée, sauf si cet ajout permet la création d'un poste. À défaut d'entente, les dates du 30 juin, pour la session d'automne, et du 15 décembre, pour la session d'hiver, sont retenues.

De plus, l'exercice d'une priorité prévue aux alinéas d) et e) de la clause 5-4.17 par l'enseignante ou l'enseignant non permanent ne peut avoir pour effet d'obliger le Collège à lui attribuer une charge totale supérieure à zéro virgule six mille huit cent soixante-quinze (0,6875) au cours d'une même session ou supérieure à un (1) pour une année d'enseignement calculée à l'aide de la relation suivante :

$$\text{charge totale de l'enseignante ou de l'enseignant visé} = \frac{\text{CI}}{80} + \frac{\text{nombre de périodes à titre de chargée ou de chargé de cours}}{525}$$

b) Aux fins des priorités d'emploi, l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui donne des cours à la formation continue, des cours d'été ou de la suppléance et dont la charge totale établie selon la relation suivante :

$$\frac{\text{CI}}{80} + \frac{\text{Nombre de périodes d'enseignement}}{525} \text{ atteint } 1$$

obtient le titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet.

c) L'enseignante ou l'enseignant non permanent en invalidité peut faire valoir sa priorité d'emploi prévue à la clause 5-4.17.

Pendant sa période d'invalidité, le poste ou la charge obtenu en vertu de sa priorité lui est réservé jusqu'à son retour au travail. À compter de cette date, l'enseignante ou l'enseignant occupe le poste ou la charge.

Toutefois, l'ancienneté associée à ce poste ou à cette charge lui est reconnue comme si elle ou il l'avait occupé, jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines consécutives.

De plus, cette ancienneté n'est pas créditée aux fins de l'acquisition de la permanence.

La prestation d'assurance traitement lui est versée en fonction du poste ou de la charge qui lui est réservée jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines consécutives.

5-4.17
À moins de stipulations à l'effet contraire, l'ancienneté utilisée par le Collège aux fins d'application et d'interprétation de la présente clause est celle de la liste d'ancienneté prévue à l'article 5-3.00.

a) <u>Ordre de priorité d'engagement pour un poste</u>
Lorsque le Collège comble un poste d'enseignement disponible, il procède à l'engagement de la candidate ou du candidat selon l'ordre de priorité ci-dessous.

Si plusieurs candidates et candidats ont la même priorité sur le même poste, dans la même discipline, le Collège procède, sans passer par le comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective, à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00, au regard de la priorité 6 (quatrième (4e) paragraphe) et des priorités 7 à 9, 14 à 19. Cependant, lorsque l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Bureau de placement transmet au Collège visé les dossiers des candidates et candidats aux fins de sélection par le comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective.

Toutefois, si plusieurs candidates et candidats n'ayant aucune ancienneté ont la même priorité sur le même poste, dans la même discipline, le Collège procède à l'engagement de celle ou de celui dont la date officielle d'embauche est la plus ancienne et, à date égale, de celle ou de celui dont la date de la recommandation du comité de sélection est la plus ancienne et, à date égale, selon l'ordre d'engagement déterminé par le comité de sélection, sans égard à la charge d'enseignement qui lui est attribuée.

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

Un poste ne peut être refusé à une enseignante ou un enseignant non permanent de la discipline visée qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle du poste à combler si sa candidature n'a pas été analysée par le comité de sélection.

L'enseignante ou l'enseignant visé par une offre générale de service, convenue conformément à la clause 5-1.11, n'a pas à poser sa candidature par écrit.

L’ordre d’engagement est le suivant :

1. l’enseignante ou l’enseignant du Collège visé par l’alinéa A) ou I) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline;

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

   ou

   l’enseignante ou l’enseignant permanent du Collège d’une discipline où il y a une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité, pour un poste dans une autre discipline, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

3. l’enseignante ou l’enseignant permanent du Collège pour qui le Collège réserve un poste en application de l’alinéa E) de la clause 5-4.21;

4. l’enseignante ou l’enseignant mis en disponibilité d’un autre Collège de la même zone qui fait connaître son intention d’être replacé sur une base volontaire, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions du sous-alinéa 1 de l’alinéa F) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline;

5. l’enseignante ou l’enseignant mis en disponibilité d’un collège d’une autre zone qui fait connaître son intention d’être replacé sur une base volontaire, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions du sous-alinéa 1 de l’alinéa F) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline;

6. l’enseignante ou l’enseignant mis en disponibilité d’un autre collège de la même zone, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions du sous-alinéa 1 de l’alinéa F) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline

   ou

   l’enseignante ou l’enseignant mis en disponibilité d’un collège d’une autre zone dans la discipline porteuse de la formation spécifique d’un programme fermé dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon l’alinéa E) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline

   ou

   l’enseignante ou l’enseignant mis en disponibilité d’un autre collège du secteur, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions de l’alinéa E) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline

ou

l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a à son crédit au moins neuf (9) années d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle du poste à combler pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

7. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a à son crédit moins de neuf (9) années d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle du poste à combler, pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

8. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège, pour un poste dans une autre discipline, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

9. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet d'un autre Collège, tant que son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement, pour un poste dans la discipline de son contrat à temps complet, si elle ou il pose sa candidature dans les délais prévus à la convention collective sur le formulaire prévu à l'Annexe II-4;

10. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre Collège de la même zone qui fait connaître son intention d'être replacé sur une base volontaire, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07, pour un poste dans une autre discipline;

11. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège de la même zone qui bénéficie d'un recyclage vers un poste réservé dans un autre collège selon les modalités prévues à la clause 5-4.22 et qui fait connaître son intention d'être replacé sur une base volontaire, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07 pour un poste dans une autre discipline;

12. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un collège d'une autre zone qui fait connaître son intention d'être replacé sur une base volontaire, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07 pour un poste dans une autre discipline;

13. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un collège d'une autre zone qui bénéficie d'un recyclage vers un poste réservé dans un autre collège selon les modalités prévues à la clause 5-4.22 et qui fait connaître son intention d'être

replacé sur une base volontaire, dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement selon les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07 pour un poste dans une autre discipline;

14. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet d'un autre Collège, tant que son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement, pour un poste dans une autre discipline, si elle ou il pose sa candidature dans les délais prévus à la convention collective sur le formulaire prévu à l'Annexe II-4;

15. la professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité du Collège et l'employée ou l'employé de soutien mis en disponibilité du Collège, si elle ou il a manifesté par écrit au Collège son intention d'occuper un poste dans cette discipline; le Collège la ou le réfère au comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective;

16. l'enseignante ou l'enseignant permanent du Collège, pour un poste dans une autre discipline, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

17. la ou le cadre qui a déjà été enseignante ou enseignant permanent au Collège, pour chacune des trois (3) années qui suivent l'année de sa nomination à une fonction de cadre, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

18. l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel que le Collège désire assigner provisoirement à une tâche d'enseignement en vertu des dispositions relatives à l'assignation provisoire applicables à cette autre catégorie de personnel; le Collège la ou le réfère au comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective;

19. l'enseignante ou l'enseignant au niveau secondaire mis en disponibilité d'une commission scolaire, que le Bureau de placement réfère au Collège selon les dispositions de la clause 5-4.25.

b) <u>Ordre de priorité d'engagement pour une autre charge à l'enseignement régulier</u>

Lorsque le Collège comble une charge quelconque d'enseignement à l'enseignement régulier, à l'exclusion d'un poste, il procède à l'engagement de la candidate ou du candidat selon l'ordre de priorité ci-dessous.

Si plusieurs candidates et candidats ont la même priorité sur la même charge d'enseignement, dans la même discipline, le Collège procède, sans passer par le comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective, à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité en

emploi établi conformément à l'article 2-4.00, au regard du premier (1er) paragraphe de la priorité 3 et des priorités 5 à 7. Cependant lorsque l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Collège transmet les dossiers des candidates et candidats aux fins de sélection par le comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective.

Toutefois, si plusieurs candidates et candidats n'ayant aucune ancienneté ont la même priorité sur la même charge, dans la même discipline, le Collège procède à l'engagement de celle ou de celui dont la date officielle d'embauche est la plus ancienne et, à date égale, de celle ou de celui dont la date de la recommandation du comité de sélection est la plus ancienne et, à date égale, selon l'ordre d'engagement déterminé par le comité de sélection, sans égard à la charge d'enseignement qui lui est attribuée.

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

Une charge d'enseignement visée par le présent alinéa ne peut être refusée à une enseignante ou un enseignant non permanent de la discipline visée qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle de la charge à combler, si sa candidature n'a pas été analysée par le comité de sélection.

L'enseignante ou l'enseignant visé par une offre générale de service, convenue conformément à la clause 5-1.11, n'a pas à poser sa candidature par écrit.

L'ordre d'engagement est le suivant :

1. l'enseignante ou l'enseignant du Collège visé par l'alinéa I) de la clause 5-4.07, pour une charge dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;

2. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre Collège de la même zone dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement, pour une charge annuelle de remplacement à temps complet dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique

   ou

   l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a à son crédit au moins dix (10) années d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle de la charge à combler, pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

3. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège qui a à son crédit au moins trois (3) ans d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle de la charge à combler, pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective

   ou

   l'enseignante ou l'enseignant du Collège visé par l'alinéa I) de la clause 5-4.07, pour une charge dans une autre discipline;

4. l'enseignante ou l'enseignant permanent du Collège d'une discipline où il y a une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité, pour une charge dans une autre discipline, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

5. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet ou à temps partiel du Collège qui a accumulé moins de trois (3) années d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement précédant celle de la charge à combler, tant qu'il ne s'est pas écoulé trois (3) années depuis l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

6. l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel que le Collège désire assigner provisoirement à une tâche d'enseignement en vertu des dispositions relatives à l'assignation provisoire applicables à cette autre catégorie de personnel; le Collège la ou le réfère au comité ou mécanisme de sélection prévu à la convention collective;

7. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du Collège, pour une charge dans une autre discipline, pour l'année d'enseignement suivant l'échéance de son contrat, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

c) <u>Autres candidatures</u>

Ensuite, sans limiter la portée des alinéas a) et b) de la présente clause, le Collège, avant d'engager toute autre candidate ou tout autre candidat pour un poste ou une charge à l'enseignement régulier, tient compte des candidatures suivantes qui doivent être soumises par écrit, dans les délais prévus à la convention collective :

- l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet d'un autre Collège l'année d'enseignement précédente;

- l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours à l'emploi du Collège;

– l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Collège qui désire changer de discipline;

– l'enseignante ou l'enseignant venant d'un autre Collège.

d) <u>Ordre de priorité d'engagement pour une charge à la formation continue</u>

Lorsque le Collège comble une charge quelconque d'enseignement à la formation continue, il procède à l'engagement de la candidate ou du candidat selon l'ordre de priorité ci-dessous.

Si plusieurs candidates et candidats ont la même priorité sur la même charge d'enseignement, dans la même discipline, le Collège procède, sans passer par le mécanisme de sélection prévu à la clause 8-7.03, à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00, au regard de la priorité 2. Cependant, lorsque l'ancienneté, l'expérience et la scolarité sont identiques, la sélection est faite conformément aux dispositions de la clause 8-7.03.

Toutefois, si plusieurs candidates et candidats n'ayant aucune ancienneté ont la même priorité sur la même charge, dans la même discipline, le Collège procède à l'engagement de celle ou de celui dont la date officielle d'embauche est la plus ancienne et, à date égale, de celle ou de celui dont la date de recommandation déterminé par le mécanisme de sélection de la formation continue est la plus ancienne et, à date égale, selon l'ordre d'engagement déterminé lors de la sélection, sans égard à la charge d'enseignement qui lui est attribuée.

L'enseignante ou l'enseignant visé par une offre générale de service, convenue conformément à la clause 5-1.11, n'a pas à poser sa candidature par écrit.

L'ordre d'engagement est le suivant et s'applique jusqu'à concurrence d'un équivalent à temps complet de un (1) :

1. sous réserve de l'alinéa l) de la clause 5-4.07, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Collège pour une charge dans sa discipline, si elle ou il pose sa candidature dans les délais prévus à la convention collective;

2. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège pour une charge dans sa discipline, sous réserve de difficultés pédagogiques, pour les trois (3) années qui suivent l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

Sous réserve de l'alinéa l) de la clause 5-4.07 et des clauses 5-1.03 et 8-7.07, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré comme chargé de cours.

e) <u>Ordre de priorité d'engagement aux cours d'été</u>

Lorsque le Collège comble une charge quelconque d'enseignement pour les cours d'été, il procède à l'engagement de la candidate ou du candidat selon l'ordre de priorité ci-dessous.

Si plusieurs candidates et candidats ont la même priorité pour la même charge d'enseignement, dans la même discipline, le Collège procède à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité, sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00, au regard de la priorité 2.

Toutefois, si plusieurs candidates et candidats n'ayant aucune ancienneté ont la même priorité sur la même charge, dans la même discipline, le Collège procède à l'engagement de celle ou de celui dont la date officielle d'embauche est la plus ancienne et, à date égale, de celle ou de celui dont la date de la recommandation du comité de sélection est la plus ancienne et, à date égale, selon l'ordre d'engagement déterminé par le comité de sélection, sans égard à la charge d'enseignement qui lui est attribuée.

L'enseignante ou l'enseignant visé par une offre générale de service, convenue conformément à la clause 5-1.11, n'a pas à poser sa candidature par écrit.

L'ordre d'engagement est le suivant et s'applique jusqu'à concurrence d'un équivalent à temps complet de un (1) :

1. sous réserve de l'alinéa l) de la clause 5-4.07, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du Collège pour une charge dans sa discipline, si elle ou il pose sa candidature dans les délais prévus à la convention collective;

2. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège ayant une priorité d'emploi à l'enseignement régulier, pour une charge dans sa discipline, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

Sous réserve de l'alinéa l) de la clause 5-4.07 et de la clause 5-1.03, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré comme chargé de cours.

f) <u>Activités dans le cadre de la reconnaissance des acquis et des compétences</u>

Le Collège offre, en premier lieu, à l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et, ensuite, à l'enseignante ou l'enseignant non permanent n'ayant pas atteint un temps complet, les activités d'enseignement relevant de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) dans sa discipline.

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ou l'enseignante ou l'enseignant permanent de la discipline où il y a une enseignante ou enseignant mis en disponibilité,

qui a une charge d'enseignement à l'enseignement régulier, à l'exclusion d'un poste, ou à la formation continue ou aux cours d'été dans une discipline autre que celle prévue à son contrat ou celle qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité n'est pas réputé avoir enseigné dans cette nouvelle discipline aux fins de replacement.

5-4.18
La période de trois (3) années prévue à l'alinéa e) de la clause 5-3.07 et aux priorités d'emploi prévues à la clause 5-4.17 et la période de deux (2) années prévue à la clause 5-4.08 sont prolongées à cinq (5) années pour les enseignantes et enseignants non permanents dans la discipline de l'enseignante ou de l'enseignant qui a obtenu un recyclage vers un poste réservé, de même que dans la discipline où un poste est réservé conformément aux dispositions de la clause 5-4.21.

Cette prolongation de la période de priorité d'emploi est effective :

a) pour les priorités détenues en vertu d'un contrat d'engagement en cours au moment où le recyclage est accordé : à la date d'échéance de ce contrat;

b) pour les priorités détenues en vertu d'un contrat d'engagement échu au moment où le recyclage est accordé : à la date où le recyclage est accordé.

5-4.19
Aux fins d'application du présent article, dans la mesure où le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à une discipline le permet, le Collège évite, dans tous les cas où c'est possible, de scinder des charges d'enseignement à temps complet ou des pleines charges session.

Toutefois, le Collège favorise l'atteinte d'une pleine charge session ou d'une charge à temps complet par une enseignante ou un enseignant à l'emploi du Collège en scindant une charge d'enseignement sous réserve de l'alinéa a) de la clause 5-4.16.

5-4.20
La professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité ou l'employée ou l'employé de soutien mis en disponibilité engagé dans un poste d'enseignement devient enseignante ou enseignant permanent. Elle ou il conserve son crédit de jours de congé de maladie non monnayables. Son salaire est déterminé conformément à l'article 6-1.00.

5-4.21 <u>Recyclage vers un poste réservé</u>

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

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ayant le plus d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement de l'octroi du recyclage et, à ancienneté égale, celle ou celui ayant le plus d'expérience et, à expérience égale, celle ou celui ayant le plus de scolarité peut échanger son statut de mis en disponibilité avec une

enseignante ou un enseignant permanent non mis en disponibilité qui en fait la demande. Cette substitution prend effet au plus tard le 15 juin de l'année d'engagement où le recyclage est accordé et l'enseignante ou l'enseignant ayant demandé une telle substitution est alors réputé avoir reçu son avis de mise en disponibilité prévu à la clause 5-4.06 à compter de cette date.

Si plus d'une enseignante ou d'un enseignant permanent non mis en disponibilité fait une demande, le Collège donne suite à la demande de substitution de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement de l'octroi du recyclage et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité.

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

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

C) Pour une année donnée, le nombre total d'enseignantes et d'enseignants en recyclage en vertu de la présente clause pour les Collèges dont les Syndicats sont affiliés à la FNEEQ (CSN) est de vingt-quatre virgule quatre-vingt-cinq (24,85) enseignantes ou enseignants à temps complet ou l'équivalent. Aux fins de l'application de la présente clause, chaque enseignante ou enseignant qui est en recyclage est comptabilisé pour une valeur de zéro virgule cinquante (0,50) ETC par session.

Les ressources non utilisées une année donnée sont transférées à l'année suivante et s'ajoutent aux ressources prévues au paragraphe précédent.

De plus, pour une année donnée, le Ministère peut ajouter des ressources afin d'augmenter le nombre de recyclages. Cependant ces ressources additionnelles de même que les recyclages qui y sont associés ne sont pas comptabilisés dans les vingt-quatre virgule quatre-vingt-cinq (24,85) enseignantes ou enseignants à temps complet ou l'équivalent et ne sont pas transférables à l'année suivante.

À compter de l'année 2011-2012, pour une année donnée, le solde des vingt-quatre virgule quatre-vingt-cinq (24,85) enseignantes ou enseignants à temps complet ou l'équivalent prévus à la présente clause est accessible aux enseignantes et enseignants qui demandent un congé en vertu de l'article 7-6.00 pour l'obtention d'un

diplôme donnant accès aux échelles « avec maîtrise » et à l'échelon 18 de l'échelle unique de l'Annexe VI-1.

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

Le Collège analyse les projets qui lui sont présentés et soumet, au comité de sélection prévu à la convention collective de la discipline où un poste sera réservé, le projet de recyclage de chaque enseignante ou enseignant pour qui il prévoit réserver un poste. Par la suite, au plus tard le 15 mai, le Collège transmet au Comité paritaire de placement les projets dont il recommande l'acceptation, accompagnés des pièces justificatives exigées par le Comité paritaire de placement, s'il y a lieu. Le Collège peut recommander un projet même à l'encontre ou en l'absence d'une recommandation du comité de sélection. Le comité paritaire de placement doit donner une réponse au Collège au plus tard le 15 juin.

E) L'octroi du recyclage est conditionnel à ce qu'un poste soit réservé pour l'enseignante ou l'enseignant visé. Toutefois, dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant visé par l'alinéa L) de la clause 5-4.07, le poste réservé est différé au plus tard à la fin du recyclage si une démission liée à une prise de retraite, avec date effective au plus tard à la fin du recyclage, est signifiée au Collège au moment de sa demande de recyclage.

À compter du 15 juin, s'il n'y a pas d'enseignante ou d'enseignant visé par le sous-alinéa 1 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17, le Collège peut réserver un poste pour une enseignante ou un enseignant permanent après avoir reçu du Comité paritaire de placement la réponse confirmant que le recyclage est accordé à l'enseignante ou l'enseignant visé.

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

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

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

F) La durée du recyclage peut être d'une (1) à huit (8) sessions.

Dans le cas d'une absence en raison d'une invalidité, de l'un ou l'autre des congés découlant des droits parentaux ou d'un congé pour raisons familiales, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre temporairement son recyclage pour la durée de l'absence sans dépasser toutefois une période maximale de deux (2) ans. Lorsque la durée de la suspension est effective pour une (1) session complète, le recyclage n'est pas comptabilisé aux fins de l'alinéa C).

G) Lorsque le recyclage est réussi, la nouvelle discipline ou la nouvelle spécialité dans la même discipline s'ajoute à la (aux) discipline(s) déjà inscrite(s) au contrat de l'enseignante ou de l'enseignant aux fins d'application de la convention collective et le poste réservé lui est alors octroyé si le poste existe toujours.

De plus, à son retour, l'enseignante ou l'enseignant doit occuper le poste réservé pendant une durée équivalente à la durée du recyclage. À défaut, l'enseignante ou l'enseignant rembourse, à son départ, un montant calculé de la manière suivante :

- vingt pour cent (20 %) du salaire reçu pour chacune des sessions où elle ou il était en recyclage moins vingt pour cent (20 %) du salaire reçu pour la période où elle ou il a occupé le poste réservé jusqu'à la date de son départ.

Si le poste n'existe plus, l'enseignante ou l'enseignant qui a réussi son recyclage demeure mis en disponibilité et la nouvelle discipline s'ajoute à la (aux) discipline(s) déjà inscrite(s) à son contrat.

Lorsque le recyclage n'est pas réussi ou est interrompu pour d'autres raisons que celles prévues à l'alinéa F), l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un recyclage demeure mis en disponibilité. Elle ou il est considéré comme n'ayant pas suivi de recyclage, le poste réservé ne lui est pas octroyé et elle ou il rembourse, à son retour, vingt pour cent (20 %) du salaire reçu pour chacune des sessions où elle ou il était en recyclage, à l'exception des deux premières sessions.

Si l'enseignante ou l'enseignant ne peut reprendre son recyclage après la période maximale de deux (2) ans prévue à l'alinéa F), le recyclage prend fin et l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un recyclage demeure mis en disponibilité. Elle ou il est considéré comme n'ayant pas suivi de recyclage, le poste réservé ne lui est pas octroyé et elle ou il n'a pas à rembourser le salaire reçu.

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

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

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

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

I) Le comité paritaire de placement attribue en priorité le recyclage à l'enseignante ou l'enseignant visé par l'alinéa L) de la clause 5-4.07. Il procède à l'attribution des recyclages selon l'ordre suivant :

1. les demandes de recyclage d'une durée d'une (1) session ou d'une (1) année;

2. les demandes de recyclage d'une durée de trois (3) sessions ou de deux (2) ans;

3. les demandes de recyclage d'une durée de cinq (5) sessions ou de trois (3) ans;

4. les demandes de recyclage d'une durée de sept (7) sessions ou de quatre (4) ans.

J) Lorsque le comité paritaire de placement doit choisir entre les projets de recyclage visés aux sous-alinéas 1, 2, 3 ou 4 de l'alinéa I), il procède à l'attribution des recyclages selon l'ordre suivant :

1. le projet impliquant une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité en raison d'une fermeture autre que celle visée à l'alinéa L) de la clause 5-4.07, d'une suspension ou d'un changement de programme dans son Collège;

2. le projet impliquant une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité depuis deux (2) ans ou plus;

3. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant provenant d'une discipline où le nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité est élevé.

K) Le Comité paritaire de placement établit annuellement les règles administratives concernant le recyclage.

L) Dans les cas d'une suspension temporaire du recyclage selon l'alinéa F) ou d'interruption du recyclage selon l'alinéa G), le Collège informe le Comité paritaire de placement, en même temps qu'il transmet les projets de recyclage pour l'année suivante, des modifications intervenues dans les projets de recyclage de l'année en cours.

5-4.22 <u>Recyclage vers un poste réservé dans un autre collège</u>

A) L'octroi d'un recyclage vers un poste réservé dans un autre collège, conformément à la clause 5-4.24, est accessible à une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité, de même qu'à l'enseignante ou l'enseignant permanent non mis en

disponibilité à la condition que le recyclage ait pour effet d'annuler ou d'éviter une mise en disponibilité.

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ayant le plus d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement de l'octroi du recyclage peut échanger son statut de mis en disponibilité avec une enseignante ou un enseignant permanent non mis en disponibilité qui en fait la demande. Cette substitution prend effet au plus tard le 27 juin.

Si la mesure est accordée, l'enseignante ou l'enseignant permanent non mis en disponibilité est alors réputé avoir reçu son avis de mise en disponibilité prévu à la clause 5-4.06 au plus tard le 27 juin de l'année d'engagement au cours de laquelle la demande de substitution a été faite.

Si plus d'une enseignante ou d'un enseignant permanent non mis en disponibilité fait une demande, le Collège donne suite à la demande de substitution de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement de l'octroi du recyclage et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité.

Les effets de cette substitution entrent en vigueur au premier (1er) jour de l'année d'engagement pour laquelle un poste est réservé.

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

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

C) Pour une année donnée, le nombre total d'enseignantes et d'enseignants en recyclage en vertu de la présente clause est alloué par le Ministère.

D) L'enseignante ou l'enseignant qui souhaite obtenir, sur une base volontaire, un poste réservé dans un autre collège doit remettre à son collège, par écrit, un projet de recyclage qui comprend les objectifs poursuivis tant pour l'ensemble du projet que pour chacune des années, en plus d'indiquer clairement la durée du projet. Par la suite, au plus tard le 15 mai, le Collège transmet au Comité paritaire de placement le projet de recyclage de l'enseignante ou l'enseignant qui s'engage à faire un choix de postes selon les modalités prévues à l'alinéa D) de la clause 5-4.07.

E) Lorsqu'un poste pour lequel l'enseignante ou l'enseignant a fait un choix est disponible dans un autre collège, le Bureau de placement expédie au Collège visé le projet de recyclage de l'enseignante ou de l'enseignant concerné et les modalités prévues à l'alinéa F) de la clause 5-4.07 s'appliquent.

F) Après l'expiration du délai de sept (7) jours prévu à l'alinéa F) de la clause 5-4.07, un collège peut réserver un poste à une enseignante ou un enseignant en provenance d'un autre collège si celle-ci ou celui-ci satisfait aux conditions prévues au sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07.

G) La durée du recyclage peut être d'une (1) à huit (8) sessions.

Dans le cas d'une absence en raison d'une invalidité, de l'un ou l'autre des congés découlant des droits parentaux ou d'un congé pour raisons familiales, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre temporairement son recyclage pour la durée de l'absence sans dépasser toutefois une période maximale de deux (2) ans.

L'enseignante ou l'enseignant doit informer le Collège lui ayant octroyé un poste réservé de l'une ou l'autre des situations ayant donné lieu à une suspension mentionnée au présent alinéa.

H) Pendant la durée de son recyclage, l'enseignante ou l'enseignant replacé sur un poste réservé dans un autre collège est considéré à l'emploi de son collège d'origine. Elle ou il reçoit un plein salaire annuel et bénéficie des droits et avantages que procure une année d'enseignement. Elle ou il est soustrait des mécanismes de replacement pour la durée du recyclage.

I) Pendant la durée du recyclage, le Collège ayant octroyé un poste réservé contrôle le succès du recyclage sur la base des objectifs semestriels ou annuels, selon le cas, identifiés au projet. La poursuite d'un recyclage est conditionnelle à la réussite du recyclage de l'année précédente. Le Collège ayant octroyé un poste réservé informe le Collège d'origine de la progression de l'enseignante ou de l'enseignant dans son projet de recyclage.

J) À la fin de son recyclage, si le recyclage est réussi et si le poste réservé dans l'autre collège existe toujours, l'enseignante ou l'enseignant est alors engagé par le Collège lui ayant réservé le poste et elle ou il transfère tous ses droits selon les modalités prévues à l'alinéa G) de la clause 5-4.07. Dans ce cas, la nouvelle discipline ou la nouvelle spécialité dans la même discipline s'ajoute à la (aux) discipline(s) déjà inscrite(s) au contrat de l'enseignante ou de l'enseignant aux fins d'application de la convention collective dans son nouveau collège.

De plus, à son retour, l'enseignante ou l'enseignant doit occuper le poste réservé pendant une durée équivalente à la durée du recyclage. À défaut, l'enseignante ou l'enseignant rembourse, à son départ, un montant calculé de la manière suivante :

– vingt pour cent (20 %) du salaire reçu pour chacune des sessions où elle ou il était en recyclage moins vingt pour cent (20 %) du salaire reçu pour la période où elle ou il a occupé le poste réservé jusqu'à la date de son départ.

Si le poste réservé dans l'autre collège n'existe plus, l'enseignante ou l'enseignant qui a réussi son recyclage demeure mis en disponibilité dans son collège d'origine et la nouvelle discipline ou la nouvelle spécialité dans la même discipline s'ajoute à la (aux) discipline(s) déjà inscrite(s) à son contrat dans son collège.

K) Lorsque le recyclage n'est pas réussi ou est interrompu pour d'autres raisons que celles prévues à l'alinéa G) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un recyclage demeure mis en disponibilité. Elle ou il est considéré comme n'ayant pas suivi de recyclage, le poste réservé ne lui est pas octroyé et elle ou il rembourse, à son retour, vingt pour cent (20 %) du salaire reçu pour chacune des sessions, à l'exception des deux (2) premières sessions.

Si l'enseignante ou l'enseignant ne peut reprendre son recyclage après la période maximale de deux (2) ans prévue à l'alinéa G) de la présente clause, le recyclage prend fin et l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un recyclage demeure mis en disponibilité. Elle ou il est considéré comme n'ayant pas suivi de recyclage, le poste réservé ne lui est pas octroyé et elle ou il n'a pas à rembourser le salaire reçu.

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

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

M) Dans les cas d'une suspension temporaire du recyclage selon l'alinéa G) ou de l'interruption du recyclage selon l'alinéa K) de la présente clause, le Collège qui a réservé un poste informe le Comité paritaire de placement, en même temps qu'il transmet les projets de recyclage pour l'année suivante, des modifications intervenues dans les projets de recyclage de l'année en cours.

N) Les critères retenus pour l'attribution des recyclages sont les mêmes que ceux prévus aux paragraphes I) et J) de la clause 5-4.21.

5-4.23 <u>Recyclage lié à la révision d'un programme technique</u>

A) Le programme de recyclage prévu à la présente clause est accessible à l'enseignante ou l'enseignant permanent de la formation spécifique d'un programme technique faisant l'objet d'une révision. Le recyclage de l'enseignante ou l'enseignant doit lui

permettre de mettre à jour ses compétences professionnelles pour répondre aux nouvelles exigences du programme en révision.

B) Le Ministère établit annuellement la liste des programmes techniques visés.

C) À compter de 2006-2007, le solde des ressources non utilisées de l'année 2002-2003 des recyclages vers postes réservés prévus à l'alinéa C) de la clause 5-4.21, sont accessibles aux fins de perfectionnement disciplinaire en raison d'une révision dans un programme technique jusqu'à épuisement de ces ressources.

D) L'enseignante ou l'enseignant qui désire bénéficier d'un recyclage en raison de la révision d'un programme technique soumet, par écrit, à son Collège un projet à cet effet. Ce projet comprend : le programme visé, les objectifs poursuivis, le lien avec la révision du programme, la description et la durée de la formation demandée. Le projet de recyclage peut être à temps complet ou à temps partiel. La durée du projet ne peut dépasser deux (2) sessions. Il est attribué sous forme de libération (CI_L).

Le Collège analyse les projets qui lui sont présentés et consulte les départements de la formation spécifique du programme visé. Par la suite, au plus tard le 15 mai, le Collège transmet au comité paritaire de placement les projets dont il recommande l'acceptation, accompagnés des pièces justificatives. Le Collège peut recommander un projet même à l'encontre ou en l'absence d'une recommandation du département concerné. Le Comité paritaire de placement doit donner une réponse au Collège au plus tard le 15 juin.

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

E) Dans le cas d'une absence en raison d'une invalidité, de l'un ou l'autre des congés découlant des droits parentaux ou d'un congé pour raisons familiales, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre temporairement son recyclage pour la durée de l'absence sans dépasser toutefois une période maximale de deux (2) ans. Lorsque la durée de la suspension est effective pour une (1) session complète, le recyclage n'est pas comptabilisé aux fins de l'alinéa C).

Lorsque le recyclage est interrompu pour d'autres raisons que celles prévues au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant doit en aviser le Collège. Dans ce cas, le projet de formation prend fin et l'enseignante ou l'enseignant reprend une charge d'enseignement selon les modalités à convenir entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège.

Si l'enseignante ou l'enseignant ne peut reprendre son recyclage après la période maximale de deux (2) ans, le recyclage prend fin et l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un recyclage retourne dans la situation qui était la sienne avant le début du recyclage.

F) Pendant la durée de son recyclage, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le salaire qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail; elle ou il bénéficie des droits et avantages que procure une année d'enseignement.

G) Sauf par entente entre les parties, les frais relatifs au recyclage sont à la charge de l'enseignante ou de l'enseignant.

H) Le comité paritaire de placement procède à l'attribution des recyclages selon l'ordre suivant :

1. les demandes d'une durée de moins d'une (1) session;

2. les demandes d'une durée d'une (1) session;

3. les demandes d'une durée d'une (1) année.

5-4.24 Mesures d'employabilité et de cessation d'emploi

En se référant aux règles administratives déterminées par le Ministère, le Collège peut offrir à une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité une ou des mesures d'employabilité et de cessation d'emploi. Il informe le Syndicat de cette offre. Ces mesures peuvent être :

a) le versement, contre remise de sa démission, d'une indemnité de cessation d'emploi dont le montant et la durée sont fixés par le Ministère selon les règles administratives en vigueur;

b) l'octroi d'un congé de préretraite dont la durée est fixée par le Ministère selon les règles administratives en vigueur;

c) l'octroi d'un congé sans salaire, pour une durée maximale de cinq (5) ans, au cours duquel l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime d'assurance-maladie selon les modalités prévues aux clauses 5-5.01 et 5-5.15. De plus, à la condition que les contrats-cadres ou les régimes le permettent, elle ou il peut bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurance et de retraite si elle ou il en assume les coûts; à son retour, elle ou il se voit reconnaître toute expérience pertinente conformément à l'article 6-2.00;

d) l'octroi d'un prêt de services pour une durée maximale de cinq (5) ans selon les modalités prévues à l'article 5-21.00;

e) l'octroi d'un recyclage vers un poste réservé dans un autre collège selon les modalités prévues à la clause 5-4.22;

f) pour l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité dans la discipline porteuse de la formation spécifique d'un programme fermé unique dans la zone et qui ne détient aucune charge d'enseignement, l'octroi d'une libération équivalente à une journée par semaine, soit vingt pour cent (20 %), au cours d'une même session afin de

participer à une démarche de réorientation de carrière; dans ce cas, l'obligation d'accepter une charge d'enseignement prévue à l'alinéa I) de la clause 5-4.07 est réduite à soixante pour cent (60 %) de quatre-vingts (80) unités et la libération accordée est calculée en fonction de l'Annexe I-1 (CI_L); de plus, elle ou il peut obtenir le remboursement des honoraires professionnels découlant de sa démarche d'orientation de carrière, selon les règles administratives fixées par le Ministère;

g) le remboursement, à compter de l'occupation du poste et sur présentation de pièces justificatives, des honoraires professionnels d'une firme spécialisée pour la recherche d'un emploi de la conjointe ou du conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant replacé sur poste sur une base volontaire hors zone ou en recyclage vers un poste réservé dans un autre collège hors zone; le montant de ce remboursement est fixé par le Ministère selon les règles administratives en vigueur;

h) le versement, à compter de l'occupation du poste, d'une allocation de déplacement qui remplace celle prévue à l'Annexe II-3 pour l'enseignante ou l'enseignant replacé sur poste sur une base volontaire hors zone ou en recyclage vers un poste réservé dans un autre collège hors zone; le montant de cette allocation de déplacement supplémentaire est fixé par le Ministère selon les règles administratives en vigueur.

Dans certains cas, la mesure d'employabilité et de cessation d'emploi doit faire l'objet d'une entente entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège afin de répondre aux conditions particulières prévues dans les règles administratives déterminées par le Ministère.

Au plus tard le 31 mars de chaque année d'enseignement, le Ministère transmet à l'ensemble des collèges ou campus les règles administratives en vigueur pour l'année d'enseignement suivante. Ces règles sont aussi transmises à la FNEEQ (CSN) et à chaque syndicat.

Les mesures d'employabilité et de cessation d'emploi sont également accessibles, par substitution, à l'enseignante et l'enseignant permanent non mis en disponibilité, dans la même discipline ou dans la même spécialité reconnues par le Bureau de placement selon les dispositions suivantes :

– l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ayant le plus d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement pour laquelle une mesure est accordée et, à ancienneté égale, celle ou celui ayant le plus d'expérience et, à expérience égale, celle ou celui ayant le plus de scolarité peut échanger son statut de mis en disponibilité avec une enseignante ou un enseignant permanent non mis en disponibilité qui en fait la demande par écrit;

– si plus d'une enseignante ou d'un enseignant permanent non mis en disponibilité fait une demande, le Collège donne suite à la demande de substitution de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté au dernier jour de l'année d'engagement pour laquelle une mesure est accordée et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité;

- cette substitution prend effet à la date où la mesure est octroyée et l'enseignante ou l'enseignant ayant demandé une telle substitution est alors réputé avoir reçu son avis de mise en disponibilité prévu à la clause 5-4.06 à compter de la date où la mesure est octroyée;

- à l'exception de l'octroi d'un recyclage vers un poste réservé dans un autre collège, dont la date de prise d'effet est prévue à l'alinéa A) de la clause 5-4.22, les effets de cette substitution entrent en vigueur à la date de prise d'effet de la mesure;

- pour les mesures prévues aux alinéas c), d) et e), ces effets perdurent pour l'enseignante ou l'enseignant ayant demandé une telle substitution jusqu'à ce qu'elle ou il obtienne de nouveau un poste;

- lorsque la mesure demandée par l'enseignante ou l'enseignant permanent non mis en disponibilité lui est octroyée, alors elle ou il ne peut plus annuler sa demande de substitution;
- si l'enseignante ou l'enseignant se désiste de la mesure octroyée, alors elle ou il demeure mis en disponibilité; cependant, elle ou il ne peut faire valoir la priorité prévue aux sous-alinéas 4 et 5 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17, et ce, pour les postes disponibles de l'année d'engagement qui suit celle où la mesure a été octroyée;

- si la mesure demandée par l'enseignante ou l'enseignant permanent non mis en disponibilité n'est pas accordée, alors la demande de substitution est annulée.

La durée totale des absences et congés dont peut bénéficier une enseignante ou un enseignant en vertu de la présente clause ne peut excéder cinq (5) ans.

5-4.25 <u>Replacement intrasectoriel</u>

A) Aux fins de la présente clause, le Bureau de placement fait parvenir, au plus tard le 10 août, la liste des postes à l'enseignement régulier (formation générale et formation professionnelle) disponibles à l'ordre secondaire dans les établissements des commissions scolaires, aux enseignantes et enseignants mis en disponibilité inscrits au Bureau de placement, à chacun des Collèges, à chacun des Syndicats et à la FNEEQ (CSN).

B) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité peut, si elle ou il le désire, exprimer son choix en indiquant son ordre de préférence pour les postes disponibles dans les établissements. Ce choix peut viser un poste disponible dans sa zone ou dans une autre zone.

   Ces choix sont signifiés par écrit au Bureau de placement au plus tard sept (7) jours après la réception de la liste.

C) Le Bureau de placement transmet ensuite aux commissions scolaires les candidatures des enseignantes et enseignants ayant exprimé un choix pour le poste

visé. Le poste doit correspondre à la discipline pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé ou à une autre discipline, si elle ou il répond aux exigences normalement requises pour ce poste.

D) Lorsque le dossier de l'enseignante ou de l'enseignant choisi par la commission scolaire répond aux exigences requises pour l'obtention de l'autorisation légale permanente d'enseigner selon le règlement en vigueur, le Ministère délivre cette autorisation. Lorsque le dossier de l'enseignante ou de l'enseignant ne répond pas aux exigences requises, elle ou il est inscrit dans un programme de recyclage au terme duquel, s'il est réussi, le Ministère délivrera, selon le règlement en vigueur, l'autorisation légale permanente d'enseigner.

Ce recyclage est d'une durée maximale de douze (12) mois et comporte au plus trente (30) crédits.

L'enseignante ou l'enseignant en recyclage reçoit un plein salaire et bénéficie de tous les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

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

F) L'enseignante ou l'enseignant replacé suivant les dispositions de la présente clause transfère tous ses droits chez son nouvel employeur dans la mesure où ces derniers sont compatibles avec les dispositions de la convention collective qui y est en vigueur. À compter de la signature de son nouveau contrat chez son nouvel employeur, elle ou il n'est plus mis en disponibilité et est réputé ne plus être à l'emploi du Collège.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant ainsi replacé se voit appliquer l'échelle salariale prévue pour une scolarité de seize (16) années si sa scolarité est inférieure à seize (16) années.

L'enseignante ou l'enseignant ainsi replacé bénéficie d'un droit de retour pour un poste disponible dans le réseau des cégeps jusqu'au 30 septembre de la deuxième (2e) année qui suit celle au cours de laquelle elle ou il a été replacé. À cette fin, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des priorités d'engagement prévues à l'alinéa a) de la clause 5-4.17 comme si elle ou il était mis en disponibilité dans son Collège d'origine.

L'enseignante ou l'enseignant qui désire exercer son droit de retour dans un poste disponible figurant sur les listes du Bureau de placement prévues aux alinéas B) et C) de la clause 5-4.07 en informe le Bureau de placement par écrit avant le 1er avril de chaque année. L'enseignante ou l'enseignant qui exerce son droit de retour sur un poste disponible du réseau des cégeps occupe ce poste au début de la session suivante.

G) L'enseignante ou l'enseignant dont la candidature a été retenue par une commission scolaire sur un poste au-delà de la zone de cinquante (50) kilomètres bénéficie des

frais de déménagement prévus à l'Annexe II-3 et ceux-ci sont assumés par son Collège.

H) L'enseignante ou l'enseignant dont la candidature a été retenue par la commission scolaire, qui occupe une charge d'enseignement à la session d'automne dans son Collège, peut être transféré immédiatement ou à la session suivante, selon son choix.

I) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité par une commission scolaire bénéficie de la priorité prévue pour elle ou lui à la clause 5-4.17. Dans ce cas, les dispositions du sous-alinéa 2 de l'alinéa F) de la clause 5-4.07 s'appliquent avec les adaptations nécessaires. L'enseignante ou l'enseignant ainsi replacé transfère chez son nouvel employeur tous ses droits, dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions de la présente convention collective.

J) Sans limiter la portée des articles 9-1.00 et 9-2.00, tout cas litigieux relatif à l'application de la présente clause est référé aux parties nationales.

K) Si le règlement actuellement en vigueur relativement à l'obtention de l'autorisation légale permanente d'enseigner était modifié, les parties nationales conviennent de se rencontrer pour discuter des effets de cette modification sur l'application de la présente clause et pour la modifier, s'il y a lieu.

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

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5-5.01
L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel 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 sa mise à la retraite.

Aux fins de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non replacé est considéré à temps complet.

Sous réserve de la clause 5-5.15, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé sans salaire à temps complet maintient sa participation au régime d'assurance-maladie et en assume le coût. Elle ou il est admissible aux autres régimes si elle ou il en assume le coût, à la condition que les contrats-cadres le permettent.

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

5-5.02
Aux fins des présentes, l'expression « personnes à charge » signifie la conjointe ou le conjoint tel que cela est défini à la clause 1-2.06 ou l'enfant à charge d'une enseignante ou d'un enseignant tel que cela est défini à la clause 1-2.09.

5-5.03

a) L'invalidité est un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication d'une grossesse ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignante ou l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est 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.

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

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

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

5-5.04
Une période d'invalidité est une période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de huit (8) jours[1] de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'établisse à la satisfaction du Collège qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-5.05
À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe ou de moelle osseuse, une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par l'enseignante elle-même ou l'enseignant lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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

5-5.06
a) Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement prévues à la convention collective 2015-2020 demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant continuant à contribuer à ces régimes conformément à la convention collective 2015-2020.

   De plus, ce régime d'assurance-maladie demeure en vigueur après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, si le Comité syndical responsable des régimes d'assurances prévu ci-après décide de le maintenir ou ne peut compléter les modifications relatives à l'entrée en vigueur du nouveau régime.

b) 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 convention collective, sous réserve de stipulations à l'effet contraire.

5-5.07
En contrepartie de la contribution du Collège au régime d'assurance-traitement prévu ci-après, la totalité du rabais consenti par EDSC dans le cas d'un régime enregistré est acquise au Collège.

---

[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.

II - COMITÉ SYNDICAL RESPONSABLE DES RÉGIMES D'ASSURANCES

5-5.08
La FNEEQ (CSN) a la responsabilité de l'établissement et de l'application du régime d'assurance-maladie. À l'entrée en vigueur de la convention collective, la FNEEQ (CSN) forme un comité composé de trois (3) personnes. Ce comité se met à l'œuvre dès sa formation et ses décisions sont finales. La FNEEQ (CSN) informe le CPNC du nom des membres du comité.

Le comité détermine les dispositions du régime d'assurance-maladie et obtient un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participantes et participants. Le comité peut maintenir ou établir un ou plusieurs régimes complémentaires. Le coût de tous ces régimes est entièrement à la charge des participantes et participants. Les contrats peuvent être modifiés au cours de la convention collective.

Le Collège facilite la mise en place et l'application de tous les régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises et en assurant la transmission de l'information entre les enseignantes et les enseignants et l'assureur.

Le ou les régimes font l'objet d'une facturation unique provenant d'un assureur ou d'un groupe d'assureurs agissant comme assureur unique.

5-5.09
Le contrat est établi au nom de la FNEEQ (CSN) et comporte entre autres les dispositions suivantes :

a) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier (1er) jour de la période;

b) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1er) jour de laquelle l'enseignante ou l'enseignant n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant cesse d'être une participante ou un participant.

5-5.10
Les membres du Comité peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire ni de droits et, jusqu'à concurrence de six (6) jours ouvrables pour l'ensemble des membres du Comité, sans remboursement par le Syndicat. Elles ou ils n'ont cependant droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur Collège leur verse néanmoins leur salaire habituel.

III - RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

5-5.11
L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont l'équivalent temps complet est égal ou supérieur à soixante-dix pour cent (70 %) et l'enseignante ou l'enseignant à temps complet bénéficient, sans contribution de leur part, d'une prestation de décès d'un montant de

six mille quatre cents dollars (6 400 $). Ce montant est de trois mille deux cents dollars (3 200 $) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont l'équivalent temps complet est inférieur à soixante-dix pour cent (70 %).

5-5.12
Les enseignantes et enseignants qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, bénéficient, dans le cadre d'un régime collectif auquel le Collège contribue, d'assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes demeurent assurés selon les dispositions du régime collectif en cause pour l'excédent de ce montant sur celui prévu aux présentes.

IV - RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE

5-5.13
Le régime couvre au moins, suivant les modalités arrêtées par le Comité syndical responsable des régimes d'assurances, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, la chambre semi-privée de l'hôpital, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que l'enseignante ou l'enseignant assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

5-5.14
Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

5-5.15
La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire, mais une enseignante ou un enseignant peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à la condition qu'elle ou il établisse qu'elle-même ou lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires, ou à la condition qu'elle ou il soit âgé de soixante-cinq (65) ans ou plus.

5-5.16
Une enseignante ou un enseignant qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y redevenir admissible aux conditions suivantes :

a) elle ou il établit à la satisfaction de l'assureur :

- qu'antérieurement, elle ou il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire,
- qu'il est devenu impossible qu'elle ou il continue d'être assuré,
- qu'elle ou il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

b) sous réserve de l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier (1er) jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;

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

V - ASSURANCE-TRAITEMENT

5-5.17
Sous réserve des dispositions des présentes, une enseignante ou un enseignant a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;

b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son traitement.

   Cependant, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, cette prestation est portée à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement en utilisant le solde des jours de congé de maladie monnayables à son crédit. Le solde de ces jours de congé de maladie monnayables et du montant afférent est alors débité du coût réel de ce complément sauf si ce solde faisait l'objet d'une disposition qui en assurait l'utilisation ou le remboursement au cours en vigueur au moment de cette utilisation ou de ce remboursement. Dans ce dernier cas, le Collège prélève zéro virgule mille huit cent trente-trois (0,1833) jour sur le solde des jours de congé de maladie monnayables par journée de prestation ainsi complétée;

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

5-5.18
Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 5-5.17, 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.

Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité, aux fins du calcul de la prestation prévu à la clause 5-5.17, est celui qu'elle ou il recevrait conformément à la clause 5-4.07.

5-5.19
Tant que les prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'enseignante ou l'enseignant invalide continue de participer à son régime de retraite selon les règles de ce régime et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle ou il verse les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 5-5.17, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perdre ses droits. Sous réserve des dispositions prévues à la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la ou au prestataire le statut d'enseignante ou d'enseignant ni comme ajoutant à ses droits, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie.

5-5.20
a) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité de base payables en vertu du Régime de rentes du Québec (RRQ), de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

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

   le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 5-5.17 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, RRQ, Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ); ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

5-5.21
Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) l'enseignante ou l'enseignant reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du salaire net qu'elle ou il recevait à la date de l'accident. L'enseignante ou l'enseignant est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la CNESST décrète l'incapacité permanente;

b) malgré l'alinéa précédent, si la décision de la CNESST est rendue avant la fin des périodes prévues aux alinéas b) et c) de la clause 5-5.17, la prestation versée par le Collège pour le reste des cent quatre (104) semaines qui restent à courir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations de l'alinéa b) ou c) de la clause 5-5.17, selon le cas;

c) tant et aussi longtemps qu'une enseignante ou un enseignant a droit à des prestations en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et jusqu'à ce que la CNESST décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, l'enseignante ou l'enseignant a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :

   le Collège détermine la prestation nette en déduisant du salaire net de l'enseignante ou de l'enseignant le montant de la prestation de la CNESST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable auquel le Collège effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective. Le Collège verse alors à l'enseignante ou l'enseignant 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, s'il y a lieu, l'enseignante ou l'enseignant signe les formulaires pour permettre un tel remboursement;

d) pendant la période où les prestations sont versées conformément à l'alinéa b) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, du Régime d'assurance-automobile du Québec et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;

e) la caisse de jours de congé de maladie de l'enseignante ou de l'enseignant n'est pas affectée par une telle absence et l'enseignante ou l'enseignant est considéré comme recevant des prestations d'assurance-traitement.

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

5-5.22
Le paiement de toute prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'enseignante ou l'enseignant prend sa retraite.

5-5.23
Le montant de la prestation se calcule selon les pourcentages prévus, à raison de un deux cent soixantième (1/260e) du traitement pour chaque jour ouvrable de la semaine régulière de travail.

5-5.24
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, toute période d'invalidité commençant pendant une grève ou un lock-out n'ouvre droit à une prestation qu'à compter de la fin de la grève ou du lock-out.

5-5.25
Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance-traitement, est effectué directement par le Collège, mais sur présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-5.26.

Toutefois, aucune prestation n'est payable par le Collège tant que l'enseignante ou l'enseignant ne lui fournit pas tous les renseignements nécessaires ou, le cas échéant, l'autorisation écrite pour que le Collège puisse les obtenir de qui de droit.

De même, le Collège n'est pas tenu de verser des prestations lorsque l'enseignante ou l'enseignant néglige d'entamer les démarches nécessaires en vue de l'obtention de prestations payables en vertu d'une loi par un organisme gouvernemental.

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

5-5.26
En tout temps, le Collège peut exiger de la part de l'enseignante ou de l'enseignant absent pour cause d'invalidité un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si l'enseignante ou l'enseignant est absent durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner l'enseignante ou l'enseignant relativement à toute absence : le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail sont à la charge du Collège.

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

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

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

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

Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant 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.

5-5.27
S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant peut en appeler de la décision selon la procédure normale de grief et d'arbitrage.

5-5.28
a) Le cas échéant, le 1er septembre de chaque année, le Collège crédite à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet à son emploi et couvert par le présent article sept (7) jours de congé de maladie. Ces jours de congé de maladie sont non cumulatifs et non monnayables.

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

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

d) Ces jours peuvent être fractionnés en demi-journées selon les modalités du Collège.

5-5.29
Si une enseignante ou un enseignant devient couvert par le présent article au cours d'une année d'enseignement, le nombre de jours crédités selon l'alinéa a) de la clause 5-5.28 pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si une enseignante ou un enseignant quitte son emploi au cours d'une année d'enseignement ou si elle ou il n'est pas en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon l'alinéa a) de la clause 5-5.28 est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Aux fins d'application de la présente clause, les congés prévus aux clauses 5-6.06, 5-6.09, 5-6.18, 5-6.20, 5-6.21, 5-6.28, 5-6.29 et 5-6.30 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

5-5.30
Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de son équivalent temps complet calculé selon la clause 8-5.12.

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

5-5.31
Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle une enseignante ou un enseignant a droit soit à la prestation prévue à la convention collective 2015-2020, soit à la prestation prévue à l'alinéa b) de la clause 5-5.17 de la présente convention collective, déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles l'enseignante ou l'enseignant peut avoir droit selon les dispositions de la clause 5-5.17 de la présente convention collective. Les enseignantes ou enseignants invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'elles ou ils débutent une nouvelle période d'invalidité.

5-5.32
Les stipulations de la convention collective 2015-2020 concernant le paiement de la caisse de crédit de l'enseignante ou de l'enseignant sont maintenues et le remboursement s'effectue comme suit :

a) en un (1) seul versement lors de sa retraite ou de son décès;

b) en trois (3) versements annuels égaux et consécutifs lors de sa démission, de son renvoi ou de son non-rengagement;

c) au moment de la mise à la retraite, au moyen d'un congé basé sur le solde, en nombre de jours, de la réserve accumulée. Ce congé ne dépasse pas six (6) mois.

La valeur des jours monnayables au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives à son régime de retraite ou pour compléter les prestations d'assurance-traitement selon l'alinéa c) de la clause 5-5.17. Les jours au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 30 juin 1973 peuvent également être utilisés à d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient une telle utilisation.

5-5.33
Les jours de congé de maladie au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant le jour précédant l'entrée en vigueur de la convention collective demeurent à son crédit et les

jours utilisés sont soustraits du total accumulé, aux fins du présent article. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

a) les jours crédités en vertu de l'alinéa a) de la clause 5-5.28 de la convention collective;

b) après épuisement des jours mentionnés en a), les autres jours monnayables au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant sauf pour les jours transportés en vertu du protocole SPEQ;

c) après épuisement des jours mentionnés en a) et en b), les jours non monnayables au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant;

d) les jours transportés en vertu du protocole SPEQ.

Article 5-6.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

5-6.01
Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'applique pas.

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

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjointe ou conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-6.06, le congé de paternité prévu à la clause 5-6.21 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-6.30.

5-6.02
Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

5-6.03
A) Le Collège ne rembourse pas à l'enseignante ou à l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui soit par 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 du Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

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

5-6.04
À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'enseignante ou l'enseignant un avantage, pécuniaire ou non, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

---

[1] On entend par « traitement hebdomadaire de base » le traitement habituel de l'enseignante ou de l'enseignant incluant le supplément habituel de traitement pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que les primes de responsabilité, à l'exclusion des autres primes, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

5-6.05
Aux fins d'application du présent article exclusivement, les expressions « enseignante à temps partiel », « enseignant à temps partiel », « enseignante ou enseignant à temps partiel » comprennent également, respectivement et selon le cas, « enseignante chargée de cours », « enseignant chargé de cours » et « enseignante ou enseignant chargé de cours », pour la durée de son contrat.

Section II - Congé de maternité

5-6.06 Admissibilité et durée du congé de maternité
L'enseignante enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 5-6.10, doivent être consécutives.

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

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

L'enseignante qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement ou d'un congé mi-temps sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-6.12, 5-6.13 et 5-6.15 selon le cas.

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

5-6.07
L'enseignante a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5-6.08 Répartition du congé de maternité
La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

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

5-6.09 <u>Prolongation du congé de maternité</u>
Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

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

5-6.10 <u>Suspension et fractionnement du congé de maternité</u>
Pendant le congé de maternité, l'enseignante peut suspendre ou fractionner son congé de maternité selon les dispositions qui suivent :

A) **<u>Suspension du congé</u>**
Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et si son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

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

B) **<u>Fractionnement du congé</u>**
Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité est suspendu varie pour chacun des cas :

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

2. Si l'enseignante s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois[1].

   Toutefois, l'enseignante 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

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

d'occuper son poste 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 l'enseignante s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12[1] 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 prévues à l'alinéa B) de la clause 5-9.06.

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation; elle bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-6.56 et 5-6.58.

5-6.11
Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-6.10, le Collège verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir en vertu des clauses 5-6.12, 5-6.13 et 5-6.15, sous réserve de la clause 5-6.01.

Indemnité liée au congé de maternité

A) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

5-6.12
L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service[2] 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 suivante[3] :

1⁰ en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de l'enseignante 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 l'enseignante et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

---

[1] Congés sans traitement pour raisons familiales prévus à l'alinéa B) de la clause 5-9.06.
[2] L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.
[3] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que l'enseignante bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

2⁰ 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 enseignante a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

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, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque l'enseignante 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 1⁰ et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

B) <u>Cas admissible au Régime d'assurance-emploi (RAE)</u>

5-6.13
L'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] 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 :

1) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au RAE, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

   - en additionnant :

     a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de l'enseignante 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 l'enseignante et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

---

[1] L'enseignante 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 l'enseignante bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

2) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 1), une indemnité calculée selon la formule suivante :

1⁰ en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de l'enseignante 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 l'enseignante et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2⁰ 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 enseignante a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et d'autres montants recouvrables en vertu du RAE.

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

Lorsque l'enseignante 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 1⁰ 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, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations qui lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'enseignante continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue à l'alinéa 1⁰ comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

5-6.14

Dans les cas prévus aux clauses 5-6.12 et 5-6.13, le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'enseignante en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par l'enseignante 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^{0} des clauses 5-6.12 ou 5-6.13, le cas échéant. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base versés par son Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

C) <u>Cas non admissible au RQAP ou au RAE</u>

5-6.15
L'enseignante non admissible au bénéfice des prestations du RQAP ou du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-6.12 et 5-6.13.

Toutefois, l'enseignante qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de l'enseignante 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 l'enseignante 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^{0} de la clause 5-6.12. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus du Collège ou, le cas échéant, de ses employeurs.

---

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

5-6.16
Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-6.06. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

Affectation provisoire et congé spécial

5-6.17
L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à une autre charge, vacante ou temporairement dépourvue de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

L'enseignante présente dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

Si elle ou il y consent, une autre enseignante ou un autre enseignant que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord du Collège, échanger sa charge avec l'enseignante enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où ces personnes répondent aux exigences normales de la charge.

L'enseignante ainsi affectée à une autre charge et celle ou celui qui consent à occuper la charge de cette enseignante conservent les droits et privilèges rattachés à leur charge respective.

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

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite de l'enseignante à cet effet, le Collège lui verse une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, lorsque l'enseignante exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement n'est exigible qu'une fois rendue la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles.

L'enseignante qui travaille régulièrement devant un écran cathodique peut demander que son temps de travail devant un écran cathodique soit réduit. Le Collège étudie alors la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits la tâche de l'enseignante affectée à un travail devant un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail devant l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, le Collège l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

5-6.18
L'enseignante a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

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

Dans les cas visés à l'alinéa c) de la présente clause, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un nombre maximal de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

5-6.19
Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.55, si elle y a normalement droit, et à la clause 5-6.54.

L'enseignante visée à la clause 5-6.18 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement. Toutefois, dans le cas de l'alinéa c) de la clause 5-6.18, l'enseignante utilise d'abord les quatre (4) jours mentionnés à cette clause.

Section IV - Congé de paternité

5-6.20
L'enseignant 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. L'enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et se situe entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. L'enseignant informe, dès que possible, le Collège de son absence.

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

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

5-6.21
À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve de la clause 5-6.23, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour l'enseignant 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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

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

5-6.22 Prolongation du congé de paternité
L'enseignant qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation; il bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-6.56 et 5-6.58.

5-6.23 <u>Suspension et fractionnement du congé de paternité</u>
Pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-6.21, l'enseignant peut suspendre ou fractionner son congé de paternité selon les dispositions qui suivent :

A) **<u>Suspension du congé</u>**
Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

B) **<u>Fractionnement du congé</u>**
Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'enseignant, le congé de paternité prévu à la clause 5-6.21 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 l'enseignant s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois[1].

   Toutefois, l'enseignant 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 poste 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 l'enseignant s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12[2] 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 prévues à l'alinéa B) de la clause 5-9.06.

Durant une telle suspension, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité ni prestation; il bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-6.56 et 5-6.58.

---

[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 l'alinéa B) de la clause 5-9.06.

5-6.24
Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-6.23, le Collège verse à l'enseignant 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 5-6.21, sous réserve de la clause 5-6.01.

Indemnité liée au congé de paternité

5-6.25 Cas admissible au RQAP ou au RAE
Pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-6.21, l'enseignant, qui a complété vingt (20) semaines de service[1], 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 enseignant a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou du 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, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Cependant, lorsque l'enseignant travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par 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, l'enseignant produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou du RAE.

5-6.26
Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'enseignant 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 l'enseignant démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'enseignant démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

---

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

Le total des montants reçus par l'enseignant 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.

5-6.27 Cas non admissible à l'un ou l'autre des régimes

L'enseignant non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-6.21 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cet enseignant a complété vingt (20) semaines de service[1].

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

5-6.28

L'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

L'enseignante ou l'enseignant 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.

5-6.29

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

5-6.30

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'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 la clause 5-6.32, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour l'enseignante ou l'enseignant 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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'enseignante ou l'enseignant 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

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

internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec le Collège.

5-6.31 <u>Prolongation du congé d'adoption</u>
L'enseignante ou l'enseignant qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-6.56 et 5-6.58.

5-6.32 <u>Suspension et fractionnement du congé d'adoption</u>
Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 5-6.30, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre ou fractionner son congé d'adoption selon les dispositions qui suivent :

A) **<u>Suspension du congé</u>**
Lorsque son enfant est hospitalisé, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre son congé d'adoption, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

B) **<u>Fractionnement du congé</u>**
Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le congé d'adoption prévu à la clause 5-6.30 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé d'adoption est suspendu varie pour chacun des cas :

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

2. Si l'enseignante ou l'enseignant 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 situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois[1].

   Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant 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 poste 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

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

et se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après la commission de l'acte criminel[1];

3. Si l'enseignante ou l'enseignant s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12[1] de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions prévues à l'alinéa B) de la clause 5-9.06.

Durant une telle suspension, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-6.56 et 5-6.58.

5-6.33
Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-6.32, le Collège verse à l'enseignante ou à l'enseignant l'indemnité à laquelle elle 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 5-6.30 sous réserve de la clause 5-6.01.

<u>Indemnité liée au congé d'adoption</u>

5-6.34 <u>Cas admissible au RQAP ou au RAE</u>
Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 5-6.30, l'enseignante ou l'enseignant, qui a complété vingt (20) semaines de service[2], 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 enseignante ou un enseignant a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou du 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, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Cependant, lorsque l'enseignante ou l'enseignant travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par 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, l'enseignante ou l'enseignant produit à chacun des employeurs un état des traitements

---

[1] Congés pour raisons familiales prévus à l'alinéa B) de la clause 5-9.06.
[2] L'enseignante ou l'enseignant absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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.

5-6.35
Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'enseignante ou à l'enseignant en congé pour adoption, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

5-6.36 <u>Cas non admissible à l'un ou l'autre des régimes</u>
L'enseignante ou l'enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-6.30 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette enseignante ou cet enseignant a complété vingt (20) semaines de service[1].

5-6.37 <u>Congé sans traitement en vue d'une adoption</u>
L'enseignante ou l'enseignant bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

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

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

---

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

Durant ce congé, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à la clause 5-6.38.

Section VI - Congés sans traitement et partiel sans traitement

5-6.38

a) L'enseignante ou l'enseignant a droit à l'un des congés suivants :

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 5-6.06;

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 5-6.21; toutefois, la durée de ce congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125e) 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 5-6.30; toutefois, la durée de ce congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant 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.

L'enseignante ou l'enseignant 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 l'enseignante ou de l'enseignant n'est pas une salariée ou un salarié du secteur public, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption;

b) l'enseignante ou l'enseignant qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) qui précède peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et se termine au plus tard

soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Fractionnement du congé sans traitement

Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement prévu à la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant 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 5-6.10, 5-6.23 ou 5-6.32 et selon les modalités qui y sont prévues.

Durant un tel fractionnement, l'enseignante ou l'enseignant ne reçoit du Collège ni indemnité ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-6.56 et 5-6.58.

5-6.39

À l'expiration du congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à la clause 5-6.38, l'enseignante ou l'enseignant reprend, au début de la session qui suit la fin de son congé ou encore à la date qu'elle ou il aura indiquée dès son départ, soit son poste ou sa charge, soit le poste ou la charge qu'elle ou il aurait obtenu à sa demande si elle ou il avait été au travail, sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.

Autres congés sans traitement

5-6.40

a) À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.06, 5-6.21, 5-6.30 et 5-6.38, l'enseignante ou l'enseignant permanent peut, si elle ou il le désire, travailler à demi-temps à son Collège, pendant une période n'excédant pas deux (2) années consécutives. Elle ou il en avise le Collège par écrit avant le 1er novembre, le 1er mars ou le 1er juin, selon le cas. Elle ou il continue d'accumuler son ancienneté, aux fins d'interprétation et d'application de l'article 5-4.00, comme si elle ou il était à temps complet. Elle ou il maintient aussi sa permanence;

b) à l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.06, 5-6.21 et 5-6.30, l'enseignante ou l'enseignant non permanent peut, si elle ou il le désire, travailler à demi-temps à son Collège, jusqu'à l'expiration de son contrat;

c) sous réserve des alinéas a) et b) qui précèdent, cette enseignante ou cet enseignant est considéré à temps partiel aux fins du salaire, de l'évaluation de l'expérience et de la participation aux avantages sociaux.

5-6.41

L'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut des dispositions de l'alinéa a) de la clause 5-6.40 est réputé à temps complet aux fins de l'application des dispositions prévues à l'article 5-4.00 durant l'année ou les années de son engagement à demi-temps.

5-6.42
Si l'enseignante ou l'enseignant s'est prévalu de la clause 5-6.40, elle ou il reprend sa charge à temps complet au début de la session qui suit la fin de son congé ou encore à la date qu'elle ou il a indiquée au moment de l'obtention de son congé à demi-temps.

5-6.43
L'enseignante ou l'enseignant obtient, sur demande, un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an afin de permettre sa présence auprès de son enfant mineur qui a des problèmes socio-affectifs, est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de l'enseignante ou de l'enseignant.

Les dispositions des clauses 5-6.50, 5-6.51, 5-6.56 et 5-6.58 s'appliquent pour ce congé.

Section VII - Dispositions diverses

Calcul et versement de l'indemnité

5-6.44
Pour le calcul et le versement de l'indemnité du congé de maternité prévue aux clauses 5-6.12, 5-6.13 ou 5-6.15, de l'indemnité du congé de paternité prévue aux clauses 5-6.25 ou 5-6.27 et de l'indemnité du congé d'adoption prévue aux clauses 5-6.34 ou 5-6.36, les dispositions suivantes s'appliquent :

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

b) pour l'enseignante ou l'enseignant 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 (1er) 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, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis au Collège par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel.

   De plus, pour l'enseignante ou l'enseignant admissible au RAE, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par le Collège dans les deux (2) semaines du début du congé;

c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement (Annexe V-5), de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que

de tout autre organisme visé à l'Annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-6.12, 5-6.13, 5-6.15, 5-6.25, 5-6.27, 5-6.34 et 5-6.36 est réputée satisfaite lorsque l'enseignante a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent alinéa;

d) le traitement hebdomadaire de base de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen, versé par le Collège ou par un autre Collège du réseau des cégeps, au cours des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Si, pendant cette période, l'enseignante ou l'enseignant a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement habituel, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, une période pendant laquelle l'enseignante en congé spécial prévu à la clause 5-6.17 ne reçoit aucune indemnité de la CNESST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-6.04;

e) dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent dont le contrat prend fin, l'indemnité de congé de maternité, de paternité ou d'adoption à laquelle elle ou il a droit en vertu de la convention collective et versée par le Collège prend fin à compter de la fin de son contrat.

Par la suite, lorsque l'enseignante ou l'enseignant est rengagé à la suite de l'exercice d'une priorité d'emploi, l'indemnité de congé de maternité, de paternité ou d'adoption est rétablie à compter de la date du début du contrat de l'enseignante ou de l'enseignant. Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante ou l'enseignant a reçu l'indemnité de congé de maternité, de paternité ou d'adoption et les semaines comprises dans la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles l'enseignante ou l'enseignant a droit, selon le cas. L'indemnité

de congé de maternité, de paternité ou d'adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir, selon le cas;

f) lorsque le début du congé de maternité, de paternité ou d'adoption se situe entre deux (2) contrats, à l'intérieur d'une même session ou entre deux (2) sessions consécutives, l'indemnité est versée à compter de la date du début du deuxième (2e) contrat de l'enseignante ou de l'enseignant. Dans ce cas, les semaines comprises entre les deux (2) contrats sont déduites du nombre de semaines auxquelles l'enseignante ou l'enseignant a droit, selon le cas. L'indemnité est versée pour le nombre de semaines qui reste à couvrir, selon le cas.

5-6.45
L'enseignante qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la clause 5-6.06, de même que l'enseignante ou l'enseignant durant son congé de paternité prévu à la clause 5-6.21 ou l'enseignante ou l'enseignant durant son congé pour adoption prévu à la clause 5-6.30.

Avis et préavis

5-6.46 Avis - congé de maternité
Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante donne un préavis écrit au Collège au moins deux (2) semaines avant la date du 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 pour la naissance.

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

5-6.47 Avis - fin du congé de maternité
Le Collège doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignante à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-6.50.

L'enseignante qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignante qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

5-6.48 Avis - congé de paternité et congé d'adoption
Le congé de paternité prévu à la clause 5-6.21, le congé d'adoption prévu à la clause 5-6.30 ou le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 5-6.37 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration du congé.

5-6.49 Avis - fin du congé de paternité ou d'adoption
L'enseignante ou l'enseignant en congé de paternité ou d'adoption doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-6.50.

L'enseignante ou l'enseignant qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'enseignante ou l'enseignant qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

5-6.50 Avis - congé sans traitement
Le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à la clause 5-6.38 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

La modification de ce congé visé à la clause 5-6.38 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

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

De plus, dans le cas d'un congé partiel sans traitement, la demande précise également l'aménagement du congé. En cas de désaccord du Collège quant à la fraction du congé partiel sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant est informé par écrit de ce désaccord et a droit à un congé de zéro virgule cinq (0,5) équivalent temps complet jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant peut s'entendre en tout temps avec le Collège pour réaménager le congé partiel sans traitement.

5-6.51 Avis - fin du congé sans traitement
L'enseignante ou l'enseignant à qui le Collège a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 5-6.38 donne un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé; sinon, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue donne un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52)

semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours. Ce retour doit coïncider avec le début d'une session sauf si le Collège et le Syndicat en conviennent autrement.

5-6.52
Pour tous les congés prévus au présent article, l'enseignante ou l'enseignant indique dans sa demande la date prévue de son retour.

5-6.53
Le calcul du temps des congés prévus aux clauses 5-6.06, 5-6.21, 5-6.30 et 5-6.38 se fait, selon le cas, à compter du début du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou du congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Avantages

5-6.54
Au retour de son congé de maternité, de son congé de paternité, de son congé pour adoption ou de son congé sans traitement en vue d'une adoption, l'enseignante ou l'enseignant reprend soit son poste ou sa charge, soit le poste ou la charge qu'elle ou il aurait obtenu à sa demande si elle ou il avait été au travail, sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.

5-6.55
Durant le congé de maternité prévu à la clause 5-6.06 et les six (6) premières semaines de la prolongation prévue à la clause 5-6.09, durant les congés spéciaux prévus à la clause 5-6.18, durant le congé de paternité prévu aux clauses 5-6.20 et 5-6.21 et durant le congé pour adoption prévu aux clauses 5-6.28, 5-6.29 et 5-6.30, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, pour autant qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance-maladie, sous réserve de la clause 5-5.15;
- accumulation de vacances;
- accumulation de jours de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté aux fins d'interprétation et d'application de l'article 5-4.00;
- accumulation de l'expérience;
- droit de poser sa candidature à un poste ou une charge et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle ou il était au travail.

L'enseignante ou l'enseignant peut reporter une partie ou la totalité de ses vacances qui 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 de ce congé, elle ou il avise par écrit le Collège de la date du report. À moins d'entente écrite différente avec le Collège, les vacances reportées se situent immédiatement après le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, selon le cas.

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

5-6.56 <u>Ancienneté et expérience</u>
Aux fins du calcul de l'ancienneté et de l'expérience ainsi que de l'interprétation et de l'application de l'article 5-4.00, la période de congé prévue aux clauses 5-6.06, 5-6.20, 5-6.21, 5-6.22, 5-6.28, 5-6.29, 5-6.30, 5-6.31, 5-6.38 et 5-6.43 est comptée comme si l'enseignante ou l'enseignant était au travail au prorata de sa charge d'enseignement.

5-6.57 <u>Vacances rémunérées</u>
L'enseignante qui a bénéficié d'un congé de maternité, l'enseignante ou l'enseignant qui a bénéficié du congé de paternité ou d'adoption a droit aux vacances rémunérées au prorata du temps qu'elle ou il a travaillé, soit un cinquième (1/5e) du salaire gagné durant cette période.

Cependant, la période de vingt et une (21) ou vingt (20) semaines, selon le cas, prévue à la clause 5-6.06 et celles prévues aux clauses 5-6.07, 5-6.20, 5-6.21, 5-6.28, 5-6.29 et 5-6.30 sont considérées comme du temps travaillé et payé.

5-6.58
Sous réserve de la clause 5-5.15 et selon les dispositions de la clause 5-5.01, durant un congé prévu au présent article, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime d'assurance-maladie. De plus, elle ou il peut continuer de participer aux autres régimes qui lui sont applicables en le demandant au début du congé et en versant la totalité des primes.

5-6.59
Le Collège tente d'aménager l'horaire à la convenance de l'enseignante pour lui permettre de suivre des cours ou des exercices prénataux.

<u>Section VIII - Autres congés</u>

5-6.60
L'enseignante ou l'enseignant à temps complet obtient, sur demande présentée dans un délai raisonnable, un congé sans traitement à temps partiel ne dépassant pas zéro virgule vingt-cinq (0,25) ETC dans les cas suivants de responsabilité parentale :

a) l'enseignante ou l'enseignant ayant une ou un enfant à charge;

b) l'enseignante ou l'enseignant qui doit s'occuper d'une personne à charge ayant des problèmes de santé. Dans ce cas, le Collège peut exiger un certificat médical attestant la nature et la durée de l'invalidité de la personne à charge.

5-6.61
Ce congé débute au début d'une session. Exceptionnellement, lorsque l'événement qui justifie le congé survient en cours de session, l'enseignante ou l'enseignant peut bénéficier

du congé après un avis préalable de quinze (15) jours ouvrables. Ce délai peut être modifié avec l'accord du Collège.

Le congé se termine à la fin d'une session.

5-6.62
Cette enseignante ou cet enseignant est considéré comme enseignante ou enseignant à temps partiel aux fins des régimes de retraite. Cependant, si elle ou il le désire et si le régime le permet, l'enseignante ou l'enseignant peut assumer le solde des cotisations et contributions équivalant à son congé pour bénéficier des avantages liés à ces régimes comme si elle ou il était à temps complet.

5-6.63
L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu de la clause 5-6.60 accumule pendant ce congé :

a) une fraction d'année d'expérience par année de congé : cette fraction est obtenue en retranchant l'ETC du congé dont l'enseignante ou l'enseignant bénéficie de l'expérience qu'elle ou il accumulerait si elle ou il ne bénéficiait pas de ce congé;

b) une (1) année d'ancienneté aux fins d'interprétation et d'application de l'article 5-4.00 par année pour les deux (2) premières années;

c) une fraction d'année d'ancienneté aux fins d'interprétation et d'application de l'article 5-4.00 pour toute année supplémentaire : cette fraction est obtenue en utilisant la méthode de calcul décrite à l'alinéa a).

Article 5-7.00 - Charge publique

5-7.01
L'enseignante ou l'enseignant qui se présente à une assemblée de nomination pour être candidate ou candidat ou qui est candidate ou candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire obtient, après en avoir avisé le Collège par écrit dans un délai raisonnable, un congé sans salaire si son absence est nécessaire pour poser sa candidature.

5-7.02
Sous réserve de l'application de l'article 5-4.00, l'enseignante ou l'enseignant qui pose sa candidature à une élection mentionnée à la clause 5-7.01 conserve le droit de reprendre immédiatement le travail en cas de défaite. Si elle ou il décide de se prévaloir de ce droit, elle ou il l'exerce dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent sa défaite.

5-7.03
L'enseignante ou l'enseignant élu lors d'une élection mentionnée à la clause 5-7.01, ainsi que l'enseignante ou l'enseignant élu ou nommé à une fonction civique autre que députée ou député, mairesse ou maire, conseillère ou conseiller municipal, commissaire d'école, ou à une autre fonction auprès d'une commission d'enquête gouvernementale obtient, moyennant un avis écrit dans un délai raisonnable suivant l'élection ou la nomination, un congé sans salaire, pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle ou occasionnelle de sa part, l'enseignante ou l'enseignant, après en avoir avisé le Collège par écrit dans un délai raisonnable, a le droit de s'absenter de son travail sans salaire, occasionnellement et selon les exigences de sa fonction.

Toutefois, si ces absences portent préjudice grave à sa charge d'enseignement, l'enseignante ou l'enseignant peut convenir avec le département et le Collège des modalités permettant la prestation de son enseignement. Cependant, le Collège peut, après avoir soumis la question au CRT et si les circonstances le rendent nécessaire, exiger que l'enseignante ou l'enseignant prenne un congé sans salaire. L'enseignante ou l'enseignant peut alors continuer de participer aux régimes contributifs d'assurances collectives et de retraite pourvu qu'elle ou il en assume le coût et à la condition que le régime ou les contrats-cadres le permettent.

5-7.04
Au terme de son mandat, à la suite de sa démission, de sa défaite ou autrement, l'enseignante ou l'enseignant doit aviser le collège au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance de son intention de reprendre le travail. Le retour au travail doit coïncider avec le début d'une session.

L'enseignante ou l'enseignant reprend son poste ou la charge d'enseignement qu'elle ou qu'il détiendrait selon l'ordre de priorité d'engagement, sous réserve des dispositions relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.

L’enseignante ou l’enseignant non permanent conserve sa priorité d’engagement dans la mesure où elle ou il aurait obtenu une charge d’enseignement si elle ou il avait été au travail.

5-7.05
À moins de stipulation expresse à l’effet contraire, tout congé pour charge publique d’une durée d’une session ou moins ne peut modifier les droits et avantages que procure une année d’enseignement.

Article 5-8.00 - Jours fériés

5-8.01
Durant la session, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux congés prévus pour les étudiantes et étudiants au calendrier scolaire.

5-8.02
Aux fins exclusives de la clause 5-8.01, la session (automne ou hiver) est la période s'étendant du début des cours des étudiantes et étudiants au dernier jour d'évaluation, tel qu'il est prévu au calendrier scolaire.

Article 5-9.00 - Congés spéciaux et congés pour raisons familiales

5-9.01
Pendant les périodes où l'enseignante ou l'enseignant est disponible au Collège au sens de la convention collective, l'enseignante ou l'enseignant a droit, sur avis au Collège, à un congé sans perte de salaire, aux fins et pour les périodes de temps suivantes :

a) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

b) le décès de ses mère, père, belle-mère, beau-père, sœur, frère : trois (3) jours ouvrables consécutifs;

c) le décès de ses belle-soeur, beau-frère, bru, gendre, grand-mère, grand-père : le jour des funérailles; si la défunte ou le défunt résidait au domicile de l'enseignante ou de l'enseignant : trois (3) jours ouvrables consécutifs;

d) le mariage de ses mère, père, fille, fils, soeur, frère, demi-soeur, demi-frère : le jour du mariage;

e) le mariage de l'enseignante ou de l'enseignant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage;

f) le jour du déménagement et une (1) seule fois par année;

g) tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation...) qui oblige l'enseignante ou l'enseignant à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec l'enseignante ou l'enseignant;

h) une quarantaine décrétée par l'autorité médicale compétente : le nombre de jours fixé par cette autorité médicale.

5-9.02
Dans les cas visés aux alinéas b), c) et d) de la clause 5-9.01, si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de l'enseignante ou de l'enseignant, celle-ci ou celui-ci a droit à un (1) jour ouvrable additionnel.

5-9.03
L'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande par écrit ou qui, en cas d'urgence, après en avoir avisé le Collège, produit la justification écrite, obtient, pour des raisons sérieuses, une autorisation d'absence sans perte de salaire ni de droits.

5-9.04
L'enseignante ou l'enseignant qui est appelé à agir à titre de jurée ou de juré ou à comparaître en qualité de témoin dans une cause où elle ou il n'est pas l'une des parties ne subit de ce fait aucune perte de salaire ni de droits.

5-9.05
La réserve de congés « sociaux » que l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Gouvernement lors de son transfert avait accumulée avant le 31 décembre 1965 est transférée au Collège. Cette réserve peut être utilisée pour prolonger, sans perte de salaire, les congés spéciaux prévus au présent article d'un nombre de jours égal à celui permis par la convention collective. Seuls les jours additionnels sont déduits de la réserve.

Le Collège communique annuellement à l'enseignante ou à l'enseignant le solde de la réserve.

5-9.06 <u>Congés pour raisons familiales</u>

Aux fins d'application des clauses 5-9.06 et 8-3.03 :

On entend par proche aidant une personne attestée comme telle par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26).

En outre de la conjointe ou du conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant, on entend par parent; l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur, les grands-parents de l'enseignante ou de l'enseignant 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 l'enseignante ou de l'enseignant :

- Une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour l'enseignante ou l'enseignant ou sa conjointe ou son conjoint;
- Un enfant pour lequel l'enseignante ou l'enseignant ou sa conjointe ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- La personne qui agit comme le tuteur ou le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de l'enseignante ou l'enseignant ou de sa conjointe ou son conjoint;
- La personne inapte ayant désigné l'enseignante ou l'enseignant ou sa conjointe ou son conjoint comme mandataire;
- Toute autre personne à l'égard de laquelle l'enseignante ou l'enseignant 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]

A) L'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un autre parent ou d'une personne pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant agit comme proche aidant.[2]

L'enseignante ou l'enseignant informe le Collège le plus tôt possible.

---

[1] Référence : article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail.
[2] Référence : article 79.7 de la Loi sur les normes du travail.

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel, ces journées d'absence sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie jusqu'à concurrence d'un nombre maximal de six (6) jours ou, à défaut, sont sans traitement. Ces journées peuvent être fractionnées en demi-journées.

Pour l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours, par année civile, deux (2) de ces dix (10) jours sont rémunérés dès qu'elle ou il justifie de trois mois de service continu, et cela même si elle ou il s'est absenté auparavant. Les motifs suivants permettent aussi de se prévaloir de ces deux (2) jours rémunérés : maladie, accident, violence conjugale, violence à caractère sexuel ou soin d'un parent ou d'une personne auprès de qui l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours agit comme proche aidant. Ces jours sont rémunérés selon la formule de calcul prévue à l'article 62 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

B) Pour les congés qui suivent, l'enseignante ou l'enseignant informe le Collège le plus tôt possible et fournit, sur demande, une preuve justifiant une telle absence.

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

   L'enseignante ou l'enseignant 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;[1]

   – 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.[2]

2. L'enseignante ou l'enseignant 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.[3]

---

[1] Référence : article 79.8 de la Loi sur les normes du travail.
[2] Référence : article 79.9 de la Loi sur les normes du travail.
[3] Référence : article 79.8.1 de la Loi sur les normes du travail

3. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à l'enseignante ou l'enseignant si son enfant mineur est disparu.[1]

   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 (11e) journée qui suit.[1]

4. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à l'enseignante ou l'enseignant si son enfant majeur, sa conjointe ou son conjoint, son père ou sa mère décède par suicide.[2]

5. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à l'enseignante ou l'enseignant 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.[3]

6. Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à l'enseignante ou l'enseignant pour le décès de son enfant mineur.[4]

5-9.07
Durant les congés prévus à la clause 5-9.06, l'enseignante ou l'enseignant :

– accumule son ancienneté et son expérience;

– a le droit de poser sa candidature à un poste ou à une charge d'enseignement et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle ou il était au travail;

– sous réserve de la clause 5-5.15 et selon les dispositions de la clause 5-5.01, maintient sa participation au régime d'assurance-maladie; elle ou il peut continuer de participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en le demandant au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au retour de l'un ou l'autre des congés prévus à la clause 5-9.06, l'enseignante ou l'enseignant reprend soit son poste ou sa charge, soit le poste ou la charge qu'elle ou il aurait obtenu à sa demande, sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi.

5-9.08
Les congés et absences prévus au présent article ne peuvent avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

---

[1] Référence : article 79.10 de la Loi sur les normes du travail.
[2] Référence : article 79.11 de la Loi sur les normes du travail.
[3] Référence : article 79.12 de la Loi sur les normes du travail.
[4] Référence : article 79.10.1 de la Loi sur les normes du travail.

Article 5-10.00 - Échanges intercollèges

5-10.01
Deux (2) enseignantes ou enseignants d'une même discipline peuvent changer réciproquement de collège selon les modalités et aux conditions prévues ci-après :

a) il s'agit de deux (2) enseignantes ou enseignants permanents;

b) l'échange est d'une durée minimale d'une (1) année d'engagement et d'une durée maximale de deux (2) années d'engagement; le début de l'échange coïncide avec le début de l'année d'enseignement du Collège d'origine;

c) chaque enseignante ou enseignant intéressé en fait la demande par écrit à son Collège avant le 1er avril précédant l'année de l'échange;

d) chaque département touché transmet aux Collèges visés un avis favorable à ce sujet;

e) chaque Collège visé donne son accord par écrit, avant le 1er mai, après avoir soumis la question au CRT ou à une Rencontre entre le Collège et le Syndicat (RCS), selon le cas.

5-10.02
Lors de l'échange, le lien d'emploi de l'enseignante ou de l'enseignant est maintenu avec son Collège d'origine; toutefois, cette enseignante ou cet enseignant, à toutes fins que de droit, est considéré à l'emploi du Collège d'accueil pour la durée de l'échange, sauf lorsqu'il y a des implications devant prendre effet après l'échange intercollèges.

5-10.03
À moins d'entente entre les parties, les frais de déménagement encourus lors de cet échange sont à la charge de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-10.04
Après avoir soumis la question au CRT, un Collège peut mettre fin à cet échange à la fin d'une session par un avis d'un (1) mois à cet effet.

5-10.05
Après la durée maximale prévue à l'alinéa b) de la clause 5-10.01, si les deux (2) enseignantes ou enseignants sont d'accord et que chaque département et chaque Collège touchés sont aussi d'accord, l'échange peut devenir permanent après entente de chacun des CRT ou RCS, selon le cas.

Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est réputé ne plus être à l'emploi de son Collège d'origine et transfère tous ses droits dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions prévues dans la convention collective en vigueur au Collège qui l'engage.

Article 5-11.00 - Assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel

5-11.01
L'assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant permanent à une autre catégorie de personnel peut être faite à la condition que l'enseignante ou l'enseignant accepte l'offre du Collège.

5-11.02
L'assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant n'est possible qu'à des fonctions de cadre, de professionnelle ou de professionnel ou de technicienne ou de technicien.

5-11.03
Les modalités de départ et de retour sont convenues entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège avant le début de l'assignation.

5-11.04
Pendant la durée de l'assignation provisoire, les conditions de travail de la catégorie de personnel à laquelle elle ou il est assigné s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant visé.

Toutefois, aux fins du maintien de ses assurances collectives, l'enseignante ou l'enseignant en assignation provisoire à des fonctions de cadre est considéré en congé sans salaire et demeure couvert par les conditions relatives au régime d'assurances collectives applicables au personnel enseignant, à la condition que les contrats-cadres le permettent et si elle ou il en assume la totalité des coûts.

5-11.05
Une enseignante ou un enseignant peut être assigné provisoirement à temps complet ou à temps partiel et dans une seule catégorie de personnel à la fois.

5-11.06
Au terme de son assignation provisoire, l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste ou sa charge, avec tous ses droits et privilèges sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à la sécurité d'emploi, comme si elle ou il n'avait jamais quitté sa catégorie de personnel.

5-11.07
Pendant qu'elle ou il est en assignation provisoire, l'enseignante ou l'enseignant demeure soumis à l'application des mécanismes de replacement, mais si, en vertu des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, elle ou il doit accepter un poste, elle ou il n'est pas tenu de l'occuper avant la fin de son assignation provisoire.

5-11.08
L'assignation provisoire est d'une durée minimale de trois (3) semaines, d'une durée maximale d'un (1) an et elle est renouvelable.

Article 5-12.00 - Congé à traitement différé ou anticipé

5-12.01
Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour but de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent qui n'est pas mis en disponibilité d'étaler son traitement de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant une période de congé. Cependant, le régime n'a pas pour objectif de permettre à l'enseignante ou l'enseignant de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

5-12.02
Le régime de congé à traitement différé ou anticipé comporte une période de travail et une période de congé.

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

Le congé à traitement anticipé est celui dont la période de congé se situe avant une partie ou la totalité de la période de travail.

5-12.03
La durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé peut être de deux (2) ans, trois (3) ans, quatre (4) ans ou cinq (5) ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 5-12.14, 5-12.17 et 5-12.18; toutefois, le congé débute au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

5-12.04
La durée de la période de congé peut être de six (6) mois ou douze (12) mois consécutifs. La période de congé ne peut être interrompue pour quelque raison que ce soit, sauf dans le cas où le congé se situe en totalité avant la période de travail.

5-12.05
L'enseignante ou l'enseignant qui désire obtenir un congé à traitement différé ou anticipé en fait la demande écrite au Collège.

Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime. Le congé de six (6) mois vaut zéro virgule cinq (0,5) ETC.

5-12.06
Le Collège ne peut accepter la demande de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé d'une enseignante ou d'un enseignant invalide.

5-12.07
Le Collège n'est pas tenu d'accepter un nombre minimal de demandes de participation au régime de congé à traitement anticipé.

Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, le Collège accepte une demande de participation au régime de congé à traitement différé. Cependant, pour une discipline donnée, le Collège n'est pas tenu d'accepter une demande de participation au régime qui aurait pour effet que plus d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant ou plus de dix pour cent (10 %) des enseignantes et enseignants de cette discipline, si le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à cette discipline est plus grand que dix (10), bénéficient de la période de congé en même temps.

Lorsque le Collège doit choisir parmi les demandes de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé de plusieurs enseignantes ou enseignants, les demandes sont acceptées par ordre d'ancienneté, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique.

Lorsque le Collège accepte une demande de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, il signifie son accord par écrit à l'enseignante ou l'enseignant.

5-12.08
Au terme de la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant réintègre son poste sous réserve des dispositions de la convention collective et elle ou il demeure à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

5-12.09
Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous au regard de la durée du régime et de la durée du congé :

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

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

La prime pour disparités régionales est traitée de la manière prévue à la clause 2.05 de l'Annexe VI-2.

Au cours de la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant ne peut recevoir, du Collège ou d'une autre personne ou société avec qui le Collège a un lien de dépendance, aucune autre rémunération que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime.

5-12.10
Pendant la période de travail, la disponibilité au sens de la convention collective et la charge individuelle de travail de l'enseignante ou de l'enseignant sont les mêmes que celles qu'elle ou il assumerait si elle ou il ne participait pas au régime.

5-12.11
Sous réserve des dispositions prévues au présent article, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle ou il aurait droit si elle ou il ne participait pas au régime.

5-12.12
Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, une (1) année de service est reconnue à l'enseignante ou l'enseignant pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du salaire qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé ou anticipé.

La cotisation de l'enseignante ou de l'enseignant à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé est établie par la loi propre à son régime de retraite.

5-12.13
Lorsqu'une enseignante ou un enseignant cesse d'être à l'emploi du Collège, prend sa retraite ou se désiste du régime de congé à traitement différé ou anticipé, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

a) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié de la période de congé, elle ou il rembourse, sans intérêt, le montant qu'elle ou il a reçu durant la période de congé moins les montants déjà déduits de son traitement pendant la période de travail en application de la clause 5-12.09;

b) si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle ou il a effectivement reçu depuis le début du régime;

c) si la période de congé se situe en totalité avant la période de travail et que la période de congé est en cours, l'enseignante ou l'enseignant rembourse au Collège, sans intérêt, le montant qu'elle ou il a reçu durant la période de congé;

d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'enseignante ou l'enseignant n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de combler les écarts de pension alors perdus; l'enseignante ou l'enseignant peut cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans salaire (deux cents pour cent (200 %) au Régime de retraite des employées ou employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), cent pour cent (100 %) au Régime de retraite des enseignantes ou enseignants (RRE) et au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF)). Par ailleurs, si la période de congé n'a pas été prise, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement qui est effectué à l'enseignante ou l'enseignant.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant a l'obligation de rembourser le Collège, elle ou il peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement.

5-12.14
Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une enseignante ou d'un enseignant pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où cette durée excède douze (12) mois et les modalités prévues aux alinéas a), b), c) et d) de la clause 5-12.13 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Lorsque le total des absences sans traitement d'une enseignante ou d'un enseignant pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

5-12.15
<u>Régime de congé à traitement anticipé</u>

a) Si l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la durée du régime, mais après la période de congé, le régime prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité et les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent, mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite : les cotisations versées en trop aux fins du régime de retraite ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime).

b) Si l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la période de congé, le régime prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité ou à la fin de la période de congé, si le congé est toujours en cours à cette date. Les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent, mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite : les cotisations versées en trop aux fins du régime de retraite ne

sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime).

c) Si l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la durée du régime, mais avant la période de congé, le congé ne peut commencer et le régime prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité et les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent, mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite : les cotisations versées en trop aux fins du régime de retraite ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime) et le traitement non versé est remboursé sans être assujetti à la cotisation au régime de retraite.

d) Malgré les alinéas précédents, le régime continue si l'enseignante ou l'enseignant est assuré de son plein traitement annuel au 30 octobre ou à la fin de la période de congé, selon le cas. Cette disposition est applicable à chacune des années du régime.

Régime de congé à traitement différé

e) Si l'enseignante ou l'enseignante est mis en disponibilité pendant la durée du régime, avant la période de congé, le régime est maintenu aux conditions suivantes :

- au 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité, la charge individuelle de travail (CI) constatée à la session d'automne est au moins égale à trente-six (36) unités;

- au 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité, la charge individuelle de travail (CI) constatée est au moins égale à quarante (40) unités, si la période de congé est prévue pour la session d'hiver;

- au 15 février qui suit sa mise en disponibilité, la charge individuelle de travail constatée est au moins égale à quatre-vingts (80) unités.

Le régime prend fin si les conditions précédentes ne peuvent être respectées et les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent, mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite : les cotisations versées en trop aux fins du régime de retraite ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime) et le traitement non versé est remboursé sans être assujetti au régime de retraite.

De plus, pour le régime de congé à traitement anticipé et différé, si l'enseignante ou l'enseignant est replacé avant le 30 octobre, le régime peut être transféré chez son nouvel employeur si ce dernier y consent.

5-12.16

Si l'enseignante ou l'enseignant décède pendant la durée du régime, celui-ci prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 5-12.13 s'appliquent. Cependant, le

traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être assujetti à la cotisation au régime de retraite.

Si la période de congé est en cours et que celle-ci se situe après une partie ou la totalité de la période de travail, le régime prend fin à la date du décès. Le traitement versé en trop ne devient pas exigible et le traitement non versé est remboursé sans être assujetti à la cotisation au régime de retraite. Dans ce cas, le calcul du montant dû par le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par l'enseignante ou l'enseignant durant la période de congé moins les montants déjà déduits du traitement de l'enseignante ou de l'enseignant pendant la période de travail en application de la clause 5-12.09.

5-12.17
Lorsqu'une enseignante ou un enseignant devient invalide au sens de l'article 5-5.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

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

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

Elle ou il a droit, durant sa période de congé, au traitement prévu au régime. À compter de la date prévue de retour au travail, si elle ou il est encore invalide, elle ou il a droit à la prestation d'assurance-traitement prévue à la convention collective tant et aussi longtemps qu'elle ou il est couvert par le régime. La prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé dans le régime. Si elle ou il est encore invalide à l'expiration du régime, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel;

b) si l'invalidité survient après la période de congé :

la participation de l'enseignante ou de l'enseignant au régime se poursuit et la prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, l'enseignante ou l'enseignant encore invalide reçoit une prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel;

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

la participation de l'enseignante ou de l'enseignant au régime se poursuit et la prestation d'assurance-traitement est basée sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité;

d) si l'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé :

dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant peut choisir l'une des options suivantes :

i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle ou il ne sera plus invalide. L'enseignante ou l'enseignant a droit à sa prestation d'assurance-traitement basée sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel;

ii) mettre fin au régime et ainsi recevoir les montants non versés ainsi que sa prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel. Ces montants non versés sont assujettis à la cotisation au régime de retraite;

e) si l'invalidité dure plus de trois (3) mois :

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

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

ii) dans le cas prévu à l'alinéa a), lorsque la période de congé se situe après une partie ou la totalité de la période de travail, l'enseignante ou l'enseignant peut se prévaloir de l'option suivante qui remplace alors les options et modalités prévues à l'alinéa a) :

à compter du jour prévu par le régime pour le retour au travail de l'enseignante ou de l'enseignant au terme de la période de congé, le régime est interrompu. Durant cette période d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la prestation d'assurance-traitement basée sur son traitement habituel. Cette période d'interruption cesse à la fin du douzième (12e) mois d'invalidité continue et le régime reprend dès lors. Si l'invalidité se poursuit, la prestation d'assurance-traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est basée sur le traitement prévu au régime;

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

durant les deux (2) premières années, l'enseignante ou l'enseignant est traité tel qu'il est prévu précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

i) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et il n'y a pas de perte de droits au niveau du régime de retraite (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime);

ii) si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être assujetti à une cotisation aux fins du régime de retraite et toute pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement.

Les périodes d'interruption prévues à l'alinéa e) et au sous-alinéa i) de l'alinéa d) sont exclues de la durée du régime.

5-12.18
Si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévu à l'article 5-6.00 débute avant ou après la période de congé ou débute pendant la période de congé dans le cas d'un congé qui se situe en totalité avant la période de travail, la participation au régime est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé et le régime est alors prolongé d'une durée égale à la durée du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant peut mettre fin au régime. Elle ou il reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, ainsi que la prestation prévue pour les congés de maternité, de paternité ou d'adoption. Les montants ainsi remboursés sont assujettis à la cotisation au régime de retraite.

5-12.19
Dans tous les cas où l'enseignante ou l'enseignant ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège lui verse, dès la première (1re) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité des montants du traitement différé.

Article 5-13.00 - Échanges avec une institution d'enseignement hors Québec

5-13.01
Une enseignante ou un enseignant du Collège et une enseignante ou un enseignant d'une institution d'enseignement hors Québec peuvent changer réciproquement d'institution d'enseignement selon les modalités et aux conditions prévues ci-après :

a) l'enseignante ou l'enseignant du Collège doit être permanent et détenteur d'un poste;

b) l'échange est d'une durée minimale d'une (1) année d'engagement et d'une durée maximale de deux (2) années d'engagement; le début de l'échange doit coïncider avec le début de l'année d'enseignement et le retour de l'enseignante ou de l'enseignant du Collège doit coïncider avec le début d'une session;

c) l'enseignante ou l'enseignant fait la demande de l'échange à son Collège, par écrit, avant le 1er avril précédant l'année de cet échange;

d) le département visé doit transmettre au Collège un avis favorable à ce sujet;

e) le Collège doit donner son accord, par écrit, avant le 1er mai, après avoir soumis la question au Syndicat conformément aux dispositions de la convention collective.

5-13.02
L'enseignante ou l'enseignant du Collège est couvert pendant la durée de l'échange par les dispositions suivantes :

a) à moins de stipulation expresse à l'effet contraire, l'échange avec une institution d'enseignement hors Québec ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement;

b) toutefois, l'enseignante ou l'enseignant ne reçoit du Collège aucun traitement au regard de la période de l'échange et son expérience est reconnue conformément à l'article 6-2.00;

c) pendant la durée de l'échange, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans salaire aux fins de la participation au régime d'assurance-maladie et les modalités des clauses 5-5.01 et 5-5.15 s'appliquent;

d) pour continuer de bénéficier durant la durée de l'échange des avantages découlant des autres régimes d'assurances ou des régimes de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût, à la condition que les contrats-cadres ou les régimes le permettent;

e) lorsque l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la durée de l'échange, le Collège met fin à l'échange à la fin de l'année d'engagement où la mise en disponibilité est signifiée.

5-13.03
L'enseignante ou l'enseignant de l'institution d'enseignement hors Québec est couvert par la convention collective pendant la période que dure l'échange, à l'exclusion des articles 5-2.00, 5-3.00 et 5-4.00 qui ne s'appliquent pas.

5-13.04
À moins d'entente entre les parties, les frais de déménagement encourus lors d'un tel échange sont à la charge de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-13.05
Après avoir soumis la question au Syndicat conformément aux dispositions de la convention collective, le Collège peut mettre fin à un tel échange à la fin d'une session, sur avis d'un (1) mois à cet effet.

Article 5-14.00 - Programme volontaire de réduction du temps de travail

5-14.01
Le programme volontaire de réduction du temps de travail a pour effet de permettre la réduction de la charge d'enseignement qu'accomplit une enseignante ou un enseignant à temps complet. La charge annuelle d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant participant au programme ne peut être inférieure à zéro virgule quatre (0,4) ETC ou supérieure à zéro virgule neuf (0,9) ETC. Cependant, si la réduction de la charge d'enseignement ne vise qu'une seule session, la charge d'enseignement ne peut être supérieure à zéro virgule quatre-vingts (0,80) pour cette session.

5-14.02
La participation à ce programme de réduction du temps de travail est volontaire.

5-14.03 Admissibilité
L'enseignante ou l'enseignant est admissible au programme volontaire de réduction du temps de travail si elle ou il a au moins trois (3) années d'ancienneté.

Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant non permanent est admissible au programme volontaire de réduction du temps de travail si elle ou il détient une charge d'enseignement à temps complet pour l'année où elle ou il désire participer au programme.

5-14.04 Participation au programme
L'enseignante ou l'enseignant qui désire participer au programme volontaire de réduction du temps de travail en fait la demande, par écrit, au plus tard le 15 mai pour une participation à la session automne, et au plus tard le 15 novembre, pour une participation à la session hiver.

5-14.05
La participation au programme est établie pour une session à la fois ou pour toute l'année d'engagement selon la demande faite par l'enseignante ou l'enseignant et la réduction du temps de travail peut varier d'une session à l'autre.

Aux fins de la clause 5-14.06, l'enseignante ou l'enseignant qui a participé au programme à la session automne et qui participe à nouveau à la session hiver est considéré comme ayant participé une seule fois.

5-14.06
Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique ou de recrutement, le Collège est tenu d'accepter une demande de participation au programme. Cependant, pour une discipline donnée, le Collège n'est pas tenu d'accepter une demande de participation qui aurait pour effet que la somme des pourcentages de réduction de charges d'enseignement générés par le programme en équivalent temps complet (ETC) soit supérieure à dix pour cent (10 %) du nombre total d'équivalent temps complet (ETC) ou qui aurait pour effet de permettre la participation de plus de six (6) enseignantes ou enseignants.

Malgré ce qui précède, le Collège est tenu d'accepter la demande de participation d'au moins une (1) enseignante ou un (1) enseignant par discipline.

5-14.07
Pour une demande visant la session automne ou toute l'année d'engagement, la réponse du Collège est transmise au plus tard le 27 juin à l'enseignante ou l'enseignant permanent et, à compter de cette date, à l'enseignante ou l'enseignant non permanent.

Pour une demande de participation au programme visant la session hiver, la réponse du Collège est transmise à l'enseignante ou l'enseignant au plus tard le 15 décembre.

5-14.08 Salaire
Pendant la durée du programme, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré en fonction du pourcentage résultant de l'application de la clause 5-14.01. Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il ne participait pas au programme.

5-14.09 Réduction de la charge d'enseignement et disponibilité
Pendant la durée de sa participation au programme, la charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant est celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet et elle est établie à l'aide de la formule de la CI. Dans ce cas, le L de la CI_L est égal au pourcentage de réduction de la charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant.

Le pourcentage de réduction de la charge d'enseignement de même que son aménagement sont convenus entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège.

5-14.10 Ancienneté
Pendant la durée de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître l'ancienneté comme si elle ou il ne participait pas au programme.

5-14.11 Expérience
Pendant la durée de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître l'expérience comme si elle ou il ne participait pas au programme.

5-14.12 Invalidité ou droits parentaux
Lorsqu'une enseignante ou un enseignant s'absente en raison d'une invalidité ou d'un congé découlant des droits parentaux, la prestation ou l'indemnité versée pendant sa participation au programme est calculée au prorata de sa charge d'enseignement ainsi réduite.

5-14.13 Régime de retraite
Sous réserve des lois fiscales en vigueur, pendant toute la durée de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître aux fins de son régime de retraite le service qui lui serait reconnu si elle ou il ne participait pas au programme. Le traitement admissible pour la cotisation de l'enseignante ou de l'enseignant est celui qu'elle ou il aurait reçu n'eût été de sa participation au programme. De même, la

contribution de l'employeur est versée sur le traitement que l'enseignante ou l'enseignant aurait reçu n'eût été de sa participation au programme.

5-14.14 <u>Assurance-maladie, vie et traitement</u>
Pendant sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime d'assurance-maladie. Par ailleurs, pour continuer de bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurance, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total à la condition que les contrats-cadres le permettent.

5-14.15
Sous réserve de la présente entente, la participation au programme volontaire de réduction du temps de travail ne peut être concurrente à un autre programme ou congé prévu dans la convention collective, à l'exception des congés découlant des droits parentaux, des absences pour invalidité et des congés ou absences pour activités syndicales.

5-14.16
Les dates prévues aux clauses 5-14.04 et 5-14.07 peuvent être modifiées par entente entre les parties.

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.

5-14.17
Lorsque les ressources disponibles et l'organisation de l'enseignement le permettent, le Collège favorise l'aménagement d'un horaire en fonction de la réduction de la charge d'enseignement.

Article 5-15.00 - Congé sans salaire

5-15.01
Pendant la durée d'un congé sans salaire à temps complet, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime d'assurance-maladie selon les modalités prévues aux clauses 5-5.01 et 5-5.15. Par ailleurs, pour continuer de bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurances ou des régimes de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût, à la condition que les contrats-cadres ou les régimes le permettent.

5-15.02
L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire à temps complet se voit reconnaître toute expérience pertinente conformément à l'article 6-2.00.

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.

5-15.03
L'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté ou qui a occupé une charge à temps complet au Collège pendant deux (2) années ou l'enseignante ou l'enseignant permanent obtient, sur avis écrit au Collège et selon la procédure prévue au présent article, un congé sans salaire à temps plein pour l'année d'enseignement suivante. Un tel congé peut être renouvelé pour une (1) année seulement.

5-15.04
En aucun cas, un tel congé ne peut être utilisé pour occuper un emploi à moins d'une autorisation écrite à la suite d'une entente au CRT.

5-15.05
Un tel avis doit être donné au Collège avant le 15 avril.

5-15.06
L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire accumule pendant la première (1re) année de ce congé une (1) année d'ancienneté.

5-15.07
Le Collège informe le Syndicat de tout avis d'un tel congé sans salaire.

Article 5-16.00 - Congé mi-temps

5-16.01
À moins de stipulation contraire dans la convention collective, l'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps est considéré comme une enseignante ou un enseignant à demi-temps aux fins des congés de maternité, de paternité et d'adoption, des régimes d'assurances et de retraite.

Dans un tel cas, à la condition que le régime le permette, l'enseignante ou l'enseignant est considéré à temps complet si elle ou il le désire aux fins d'admissibilité au régime de retraite et le Collège n'est alors tenu de verser que la contribution afférente au demi-salaire. Le solde de la contribution et la cotisation sont payés en entier par l'enseignante ou l'enseignant.

En outre, à la condition que les contrats-cadres le permettent, l'enseignante ou l'enseignant peut continuer à contribuer et à bénéficier durant un tel congé des avantages découlant d'assurances collectives complémentaires comme si elle ou il était à temps complet.

5-16.02
L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps reçoit un demi-salaire annuel et accumule pendant ce congé :

a) une demi-année (0,5) d'expérience par année de congé pour sa charge au Collège;

b) toute autre expérience pertinente conformément à l'article 6-2.00.

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.

5-16.03
L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps est une enseignante ou un enseignant à temps complet qui n'accomplit que la moitié de la charge annuelle qu'elle ou il assumerait autrement. Cette enseignante ou cet enseignant peut accomplir sa charge à l'intérieur d'une (1) ou deux (2) sessions de la même année d'enseignement.

5-16.04
L'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté ou qui a occupé une charge à temps complet au Collège pendant deux (2) années ou l'enseignante ou l'enseignant permanent obtient du Collège un congé mi-temps commençant la session suivante moyennant un avis donné au Collège avant le 15 avril ou le 15 octobre, selon le cas, et l'autorisation écrite du Collège donnée dans les dix (10) jours ouvrables de l'une ou l'autre de ces dates. Cette autorisation ne peut être refusée que pour un motif raisonnable. Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant non permanent, cette autorisation est conditionnelle à ce qu'elle ou il détienne ou obtienne une

charge d’enseignement à temps complet pour l’année où elle ou il désire être en congé mi-temps.

5-16.05
L’enseignante ou l’enseignant en congé mi-temps reçoit un demi-salaire et accumule pendant ce congé :

a) une (1) année d’ancienneté par année pour les deux (2) premières années;

b) une demi-année (0,5) d’ancienneté pour toute autre année supplémentaire.

5-16.06
Sous réserve de l’application de l’article 5-4.00, l’enseignante ou l’enseignant qui se prévaut des clauses 5-16.03, 5-16.04 et 5-16.05 peut réintégrer son poste ou sa charge d’enseignement pour l’année scolaire suivante si elle ou il avise le Collège avant le 15 avril, à moins que la date de son retour n’ait déjà été convenue avec le Collège.

Article 5-17.00 - Congé pour activités professionnelles

5-17.01
À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, les congés pour activités professionnelles ne peuvent modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

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.

5-17.02
L'enseignante ou l'enseignant obtient un congé moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation du Collège :

a) pour assister aux conférences ou aux congrès d'une association à but culturel ou d'une corporation professionnelle ou d'une société scientifique;

b) si elle ou il est invité à donner des cours ou des conférences sur des sujets éducatifs, ou à participer à des travaux d'ordre éducatif.

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

5-17.03
L'enseignante ou l'enseignant obtient un congé du Collège moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et une autorisation écrite du Collège, autorisation qui ne peut être refusée sans motif raisonnable, si elle ou il est invité à siéger au sein de commissions ministérielles, de comités régionaux de planification, de comités ou commissions du Ministère, ou de tout autre comité ou commission du même ordre.

En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause ne subit de perte de salaire. De plus, sa charge d'enseignement est aménagée ou réduite en conséquence. Cette réduction est absorbée par le Collège.

5-17.04
L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite du Collège, un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans pour participer à tout programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programme officiellement reconnu par le Gouvernement du Québec ou le Gouvernement du Canada.

5-17.05
L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, moyennant un avis écrit donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite du Collège, un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans pour exercer une fonction pédagogique hors du Québec en

vertu du programme d'aide aux étrangers, d'un programme d'échanges ou d'un programme d'enseignement extraterritorial.

5-17.06
L'autorisation du Collège à l'enseignante ou l'enseignant visé par les clauses 5-17.04 et 5-17.05 doit prévoir la date de retour de l'enseignante ou de l'enseignant. Cette date doit coïncider avec celle du début d'une session.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est affecté à la discipline d'enseignement qui était la sienne au moment de son départ ou à celle qui avait été prévue pour elle ou lui au moment de son départ, le tout sous réserve de l'application de l'article 5-4.00.

5-17.07
À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, les congés prévus au présent article ne peuvent modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

Article 5-18.00 - Mesures disciplinaires

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.

5-18.01
Le Collège ne peut imposer une mesure disciplinaire à une enseignante ou un enseignant, sans avoir rempli les conditions suivantes :

a) le Collège doit avoir préalablement convoqué l'enseignante ou l'enseignant à une rencontre portant sur les problèmes identifiés afin de recevoir sa version des faits. Cette convocation est simultanément transmise au Syndicat. L'enseignante ou l'enseignant peut être accompagné d'une personne représentant le Syndicat.

   À la suite de cette rencontre, le Collège dispose de quinze (15) jours ouvrables pour transmettre sa décision par écrit à l'enseignante ou à l'enseignant;

b) le Collège doit lui avoir au préalable fait part d'au moins deux (2) avis écrits sur un sujet de nature similaire durant une période d'une année. Le délai entre les deux (2) avis doit permettre à l'enseignante ou à l'enseignant de s'amender;

c) si le Collège décide d'imposer une suspension ou un congédiement, il doit avoir préalablement soumis la question au CRT conformément aux dispositions de l'article 4-3.00.

5-18.02
Toutefois, malgré la clause 5-18.01 et exceptionnellement, si une enseignante ou un enseignant cause au Collège, à ses membres, à son personnel ou aux étudiantes et étudiants un préjudice qui, par sa nature et gravité, nécessite une intervention immédiate :

a) le Collège :

   1. suspend temporairement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions sans perte de salaire, en lui envoyant un avis écrit qui doit comprendre les motifs de sa suspension, et en envoyant une copie de cet avis en même temps au Syndicat;

   2. dispose alors de quinze (15) jours ouvrables pour aviser par écrit l'enseignante ou l'enseignant de son intention de prendre action et pour convoquer le CRT, à défaut de quoi l'enseignante ou l'enseignant est réinstallé sans préjudice. Ce délai peut être prolongé par entente entre les parties;

b) le Collège et le Syndicat disposent alors de cinq (5) jours ouvrables suivant la date prévue de la rencontre du CRT pour étudier le cas.

Le Collège communique sa décision par écrit à l'enseignante ou l'enseignant et au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai mentionné au paragraphe précédent, à défaut de quoi l'enseignante ou l'enseignant est réinstallé sans préjudice.

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

c) les délais prévus à la présente clause ont préséance sur les délais prévus à la clause 4-3.07 et la clause 4-3.08 ne s'applique pas;

d) l'enseignante ou l'enseignant peut faire parvenir sa démission écrite au Collège depuis le moment où elle ou il reçoit l'avis de suspension prévu à l'alinéa a) de la présente clause et jusqu'à cinq (5) jours après la décision du Collège conformément à l'alinéa b) de la présente clause.

5-18.03
Toute décision relative à une mesure disciplinaire doit être communiquée par écrit à l'enseignante ou à l'enseignant et transmise en même temps au Syndicat, avec ses motifs. L'enseignante ou l'enseignant peut, dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'une telle décision, faire parvenir au Collège sa démission écrite et, au Syndicat, une copie de sa démission.

5-18.04
Aucun aveu signé par une enseignante ou un enseignant ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant une représentante ou un représentant du Syndicat.

5-18.05
Dans les cas prévus à la clause 5-18.01, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être congédié qu'à l'expiration de son contrat. Si le Collège lui communique cette décision après le 1er avril précédant l'expiration de son contrat, au moins un (1) des deux (2) avis prévus à l'alinéa a) de la clause 5-18.01 doit être justifié par un fait survenu après cette date.

5-18.06
Les avis et remarques défavorables adressés à l'enseignante ou l'enseignant ou toute pièce incriminante ne peuvent être utilisés contre elle ou lui s'il s'est écoulé un (1) an sans qu'un autre avis portant sur un sujet de nature similaire ne lui ait été communiqué. En cas d'absence de plus de trente (30) jours consécutifs, ce délai est prolongé du nombre de jours d'absence consécutifs dépassant trente (30) jours sans toutefois dépasser dix-huit (18) mois. Ce délai expiré, ces avis, remarques ou pièces sont alors retirés du dossier.

5-18.07
En tout temps, l'enseignante ou l'enseignant accompagné ou non d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat peut consulter son dossier qui comprend :

a) le formulaire de demande d'emploi;

b) le contrat d'engagement;

c) toute autorisation de déduction;

d) les avis, aveux, remarques défavorables et pièces incriminantes prévus au présent article;

e) toute demande pour remplir un poste ou une charge;

f) les documents relatifs à la classification et au classement de l'enseignante ou de l'enseignant.

Le dossier de l'enseignante ou de l'enseignant ne peut être consulté par les représentantes ou représentants des parties que lors d'une rencontre du CRT.

5-18.08
L'enseignante ou l'enseignant est toujours informé avant qu'une remarque défavorable ou une pièce incriminante ne soit versée à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que l'enseignante ou l'enseignant a pris connaissance de la remarque. D'aucune façon, une telle attestation ne peut être invoquée contre l'enseignante ou contre l'enseignant comme un aveu.

Une copie de toute doléance, remarque défavorable ou pièce incriminante versée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant est transmise au Syndicat, à moins que l'enseignante ou l'enseignant ne s'y soit opposé par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant le jour où l'enseignante ou l'enseignant est informé conformément au paragraphe précédent.

5-18.09
Toute remarque défavorable ou une pièce incriminante versée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant peut être contestée par l'enseignante ou l'enseignant ou le Syndicat par le recours au CRT et par la procédure de grief.

Si le Collège reconnaît le bien-fondé de la requête de l'enseignante ou de l'enseignant ou du Syndicat après rencontre au CRT, la pièce contestée est immédiatement retirée du dossier. Il en est de même si le jugement du tribunal d'arbitrage fait droit au grief de l'enseignante ou de l'enseignant ou du Syndicat.

5-18.10
À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le dossier peut aussi faire mention de la participation de l'enseignante ou de l'enseignant à tout comité créé par le Ministère ou le Collège, de même qu'à toute activité professionnelle accomplie au Collège.

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

5-18.11
Une copie du dossier complet est remise à l'enseignante ou l'enseignant au moment de l'avis de congédiement. Une copie des pièces prévues à l'alinéa d) de la clause 5-18.07 est remise à l'enseignante ou l'enseignant en même temps que son avis de suspension.

5-18.12
Si l'enseignante ou l'enseignant formule un grief en vertu du présent article, le Collège doit établir par preuve les motifs et le bien-fondé de la mesure disciplinaire.

5-18.13
Le Collège ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'il a invoqués par écrit, au moment de la suspension, du congédiement ou d'autres mesures disciplinaires.

5-18.14
Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou d'autres mesures disciplinaires pour une juste cause, le tribunal d'arbitrage a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder la décision du Collège et l'autorité pour établir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou en totalité cette décision. Si le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignante ou l'enseignant, il doit tenir compte de tout salaire que l'enseignante ou l'enseignant a perçu dans l'intervalle. Le tribunal peut ordonner que les sommes dues à l'enseignante ou l'enseignant portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu.

5-18.15
Si la décision du tribunal maintient une enseignante ou un enseignant dans ses fonctions, celle-ci ou celui-ci reprend tous ses droits, ses années d'expérience, ses avantages sociaux et autres avantages comme si elle ou il n'avait pas subi de mesures disciplinaires à moins que le tribunal n'en décide autrement.

Article 5-19.00 - Responsabilité civile

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.

5-19.01
Le Collège s'engage à protéger l'enseignante ou l'enseignant dès que la responsabilité civile de cette dernière ou de ce dernier est mise en cause par le fait de l'exercice de ses fonctions. Le Collège s'engage alors à prendre fait et cause pour l'enseignante ou l'enseignant et convient de n'exercer contre cette dernière ou ce dernier aucune réclamation à cet égard.

De plus, toute absence nécessitée par cette mise en cause n'entraîne aucune perte de salaire, ni de droits.

5-19.02
Dès que la responsabilité légale du Collège a été établie, le Collège dédommage l'enseignante ou l'enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés au Collège, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a fait preuve de négligence grossière. Lorsque la perte, le vol ou la destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.

5-19.03
Sous réserve du respect des règles d'utilisation déterminées par le Collège et à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'ait fait preuve de négligence grossière, le Collège ne peut exiger le remboursement des sommes pour le vol, la destruction ou la détérioration de matériel emprunté au Collège par l'enseignante ou l'enseignant dans le cadre d'activités reliées à son enseignement.

Article 5-20.00 - Santé et sécurité au 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.

5-20.01
En vue d'assurer le bien-être et prévenir les maladies et les accidents du travail, le Collège doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-20.02
Le Collège s'engage à fournir gratuitement, dans ses immeubles, les locaux et instruments exigés par les règlements municipaux ou de régie interne ou par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

5-20.03
En cas d'accident ou lors de la déclaration d'une maladie professionnelle, le Collège informe immédiatement le Syndicat.

5-20.04
Les enseignantes et enseignants ont accès, durant les heures de travail, aux services de santé offerts aux étudiantes et étudiants.

5-20.05
Le Collège fournit gratuitement aux enseignantes et enseignants tout vêtement particulier et équipement qu'il leur demande de porter ou que celles-ci et ceux-ci portent selon les exigences des règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Après avoir soumis la question au CRT, le Collège donne une somme forfaitaire aux enseignantes et enseignants concernés à titre de compensation ou leur fournit les vêtements suivants :

a) les uniformes aux infirmières et infirmiers qui doivent faire des stages en milieux hospitaliers; ces uniformes doivent être conformes aux exigences des milieux de stages;

b) les uniformes des enseignantes et enseignants des techniques paramédicales lorsque les milieux de stages l'exigent;

c) les vêtements et équipements nécessaires pour l'éducation physique;

d) les sarraus pour les laboratoires et les ateliers;

e) tout vêtement particulier pour les enseignantes et enseignants de l'enseignement aéronautique du Collège de Chicoutimi.

5-20.06
Les vêtements particuliers fournis par le Collège conformément au présent article demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient au Collège de décider si un vêtement doit être remplacé.

5-20.07
L'entretien des vêtements particuliers prévus au présent article est à la charge du Collège.

5-20.08
Le Collège doit convoquer le CRT conformément à l'article 4-3.00 sur tout litige que lui soumet le Syndicat relativement à la santé et la sécurité au travail. À cet effet, le Collège fournit, s'il y a lieu, la documentation qu'il possède et juge pertinente.

5-20.09
Les parties peuvent convenir de former un Comité paritaire de santé et sécurité au travail ayant le mandat de traiter toute question relative à la santé et à la sécurité au travail, étant entendu que toutes les autres catégories de personnel peuvent participer à ce comité.

Il n'y a qu'un seul comité par Collège.

5-20.10
Les parties peuvent convenir de mettre en place un programme d'aide aux enseignantes et enseignants.

L'introduction de la présente clause n'a pas pour effet d'invalider un programme déjà en place à la signature de la convention collective.

Article 5-21.00 - Prêt de services

5-21.01
Le prêt de services consiste en ce qu'un organisme autre que le Collège utilise les services d'une enseignante ou d'un enseignant consentant qui continue de recevoir son salaire du Collège, sous réserve des dispositions du présent article. La durée d'un prêt de services ne peut excéder cinq (5) ans, sauf par entente entre le Collège et le Syndicat.

Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant visé par la clause 5-4.24, pendant la durée du prêt de services, elle ou il continue de recevoir, son salaire conformément au deuxième paragraphe de l'alinéa l) de la clause 5-4.07.

5-21.02
Le Collège, l'enseignante ou l'enseignant visé et l'organisme conviennent de la période et des conditions du prêt de services. Le Collège transmet au Syndicat une copie de l'entente signée.

5-21.03
L'enseignante ou l'enseignant dont les services sont prêtés conserve les droits et avantages prévus à la convention collective.

5-21.04
À son retour, l'enseignante ou l'enseignant visé par un prêt de services réintègre sa catégorie de personnel avec ses droits et privilèges, sous réserve des dispositions de la convention collective.

CHAPITRE 6 - RÉMUNÉRATION

Article 6-1.00 - Traitement

6-1.01
Aux fins du présent article, le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel est fixé selon l'article 6-4.00 et l'Annexe VI-1 par l'expérience et la scolarité définies aux articles 6-2.00 et 6-3.00. De plus, un (1) échelon correspond à une (1) année d'expérience.

Malgré ce qui précède, à compter de l'année d'engagement 2010-2011, une enseignante ou un enseignant, 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 les dispositions suivantes :

a) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, pour les contrats subséquents à celui de son entrée en fonction jusqu'à l'atteinte du cinquième (5e) échelon : un échelon correspond à zéro virgule cinq (0,5) ETC soit en enseignement, soit en expérience professionnelle ou industrielle pertinente, soit dans les deux;

b) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps complet jusqu'à l'atteinte du cinquième (5e) échelon : l'obtention de l'échelon suivant au début de la quatorzième (14e) paye de l'année d'engagement pour laquelle elle ou il détient une charge d'enseignement à temps complet.

   Cependant, si une enseignante ou un enseignant détient ou obtient une charge d'enseignement à temps complet pour laquelle son traitement est fixé au cinquième (5e) échelon au début de la session d'hiver, alors les dispositions suivantes s'appliquent :

   – elle ou il est réputé à temps partiel aux fins de la progression accélérée et visé par l'alinéa d) de la clause 6-2.01 pour l'année au cours de laquelle elle ou il atteint le cinquième (5e) échelon; en conséquence, elle ou il bénéficie du sixième (6e) échelon au début de l'année d'engagement suivante.

6-1.02
L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience en fonction de son équivalent temps complet calculé selon les dispositions de la clause 8-5.12.

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel engagé pour une charge d'une durée de moins d'une (1) session est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience en fonction de son équivalent temps complet établi conformément à la clause 8-5.12. Toutefois, dans ce cas, la CI_t est déterminée de la façon suivante :

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

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

La charge individuelle de travail d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel calculée selon l'Annexe I-1 ne peut entraîner un ETC inférieur à celui résultant de la charge qui lui est confiée au début de la session, à moins que la baisse des inscriptions aux cours impliqués ne conduise à une diminution du nombre d'heures de prestation (HC).

6-1.03
L'enseignante ou l'enseignant qui donne un enseignement rémunéré au taux horaire (enseignante ou enseignant chargé de cours, cours supplémentaire, charge additionnelle) ou qui fait de la suppléance de courte durée reçoit, pour chaque heure de cours, le taux horaire déterminé conformément à l'article 6-5.00 et à l'Annexe VI-1.

À compter du 1er juillet 2021, cette enseignante ou cet enseignant est rémunéré selon le tableau B de l'Annexe VI-1 en fonction de sa scolarité et de son expérience telle que calculée selon l'article 6-2.00. De plus, un (1) échelon correspond à une (1) année d'expérience.

L'enseignante ou l'enseignant rémunéré au taux horaire pour la supervision d'un stage pour lequel il n'existe pas de Ne_{jk}, lorsque l'Annexe I-1 ne s'applique pas, est rémunéré pour les heures requises par le plan de supervision.

6-1.04
L'enseignante ou l'enseignant peut réaliser, à la demande du Collège et dans la mesure où elle ou il y consent, des activités autres que celles prévues dans sa tâche d'enseignement telles que :

- La correction d'examens et de travaux autres que les siens;
- L'encadrement des étudiantes ou étudiants autres que les siens;
- Les activités réalisées dans le cadre de la RAC;
- L'évaluation réalisée dans le cadre d'équivalence de cours ou de test d'admission;
- La participation à un comité de sélection prévu à l'article 8-7.00 ou à un comité de sélection prévu à l'article 4-4.00 pendant une période de non-disponibilité;
- La participation à un comité de programme d'études de la formation continue ou de ce qui en tient lieu et toute tâche afférente.

À compter du 1er juillet 2021, cette enseignante ou cet enseignant est rémunéré au taux horaire prévu au tableau C de l'Annexe VI-1.

6-1.05
Sous réserve de l'article 6-3.00, une enseignante ou un enseignant ne peut se voir attribuer un traitement basé sur une autre scolarité que celle correspondant à son attestation officielle de scolarité.

6-1.06
Le reclassement des enseignantes et enseignants se fait deux (2) fois par année. S'il y a lieu, le rajustement du traitement résultant du reclassement prend effet rétroactivement :

a) au 1er septembre de l'année d'engagement en cours :

1. si, au 31 août précédent, l'enseignante ou l'enseignant a complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité

   et

2. si elle ou il a fourni, avant le 31 octobre de cette année d'engagement ou plus tard si le retard ne peut lui être imputé, les documents requis selon la clause 6-3.01;

b) au début de la douzième (12e) paye de l'année d'engagement en cours :

1. si, à la fin de la onzième (11e) paye de cette année d'engagement, l'enseignante ou l'enseignant a complété les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité

   et

2. si elle ou il a fourni, avant le 31 mars de cette année d'engagement ou plus tard si le retard ne peut lui être imputé, les documents requis selon la clause 6-3.01.

6-1.07
L'entrée en vigueur de la convention collective n'invalide pas l'attestation officielle de scolarité d'une enseignante ou d'un enseignant délivrée par la ou le Ministre avant l'entrée en vigueur de la convention collective.

6-1.08
Chaque jour de travail effectué par une enseignante ou un enseignant à la demande du Collège durant les jours fériés visés à l'article 5-8.00 ou durant ses vacances est rémunéré au taux de un deux cent soixantième (1/260e) du traitement annuel.

Article 6-2.00 - Calcul de l'expérience

6-2.01
L'enseignante ou l'enseignant remet au Collège les documents servant à déterminer son expérience d'enseignement et professionnelle au plus tard trente (30) jours après sa date d'engagement.

Aux fins d'application de la convention collective, constitue une (1) année d'expérience :

a) pour tous les ordres d'enseignement[1], toute année d'enseignement à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu par le Ministère ou, s'il s'agit d'un établissement hors du Québec, dans un établissement reconnu par l'autorité gouvernementale compétente;

b) 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 comme enseignante ou enseignant à temps partiel ou chargé de cours peut être accumulé pour constituer une (1) année d'expérience et, alors, le nombre requis pour constituer une (1) année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours d'enseignement à temps complet. Elle ou il ne peut cependant commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a complété l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à temps complet; l'expérience ainsi acquise s'évalue selon les règles suivantes :

Expérience d'enseignement acquise à temps partiel ou comme chargée ou chargé de cours

Niveau	Jours	Heures ou périodes	Équivalent en ETC
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 chargé de cours peut être accumulé pour constituer une (1) année

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

d'expérience et correspond à la charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet (ETC) selon la clause 8-5.12; il est calculé par année d'engagement selon la disposition suivante :

– le nombre requis pour constituer une (1) 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 (1) nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a cumulé l'équivalent de zéro virgule soixante-quinze (0,75) ETC;

e) l'année d'enseignement pendant laquelle une enseignante ou un enseignant, malgré une ou plusieurs périodes d'invalidité, fournit sa disponibilité pendant au moins cinq (5) mois;

cependant, à compter de l'année d'engagement 2021-2022, les périodes d'invalidité prises en vertu de la clause 5-5.17 sont reconnues comme si l'enseignante ou l'enseignant était au travail;

f) les activités prévues à la clause 6-1.04 sont reconnues à titre d'expérience professionnelle et la règle suivante s'applique :

			Équivalent en ETC
7 heures	:	1 journée	0,0040

g) chacune des années d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente à temps complet dans un domaine autre 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 :

			Équivalent en ETC
12 mois	=	1 année	1,00
52 semaines	=	1 année	1,00

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

			Équivalent en ETC
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 :

			Équivalent en ETC
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 :

			Équivalent en ETC
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 l'enseignante ou l'enseignant 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 (1) année d'expérience selon la disposition suivante :

– le nombre requis pour constituer une (1) 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 (1) nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a cumulé l'équivalent de zéro virgule soixante-quinze (0,75) ETC;

h) 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 (1) 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 (1) nouvelle année d'expérience que

lorsqu'elle ou il a cumulé l'équivalent de zéro virgule soixante-quinze (0,75) ETC.

En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant ne peut accumuler plus d'une (1) année d'expérience durant une même année d'engagement.

6-2.02
La clause 6-2.01 ne peut avoir pour effet de réduire les années d'expérience qui étaient reconnues à l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Collège avant le début de l'année d'engagement 2010-2011 en conformité avec les barèmes des régimes officiels antérieurement en vigueur au Collège.

Il en est de même pour les années d'expérience déjà sanctionnées par l'ex-comité provincial de classification des enseignantes et enseignants des collèges.

6-2.03
L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non replacé est considéré à temps complet et son expérience est établie selon les modalités prévues à la clause 6-2.01.

6-2.04
L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire non prévu à la convention collective, à la session d'hiver 2021, en lien avec la crise sanitaire, se voit reconnaître toute expérience pertinente comme si elle ou il était au travail au prorata de sa charge d'enseignement.[1]

[1] Lettre d'entente 2015-2020 - numéro 13 du 15 décembre 2020, concernant la modification de certaines dispositions de la convention collective 2015-2020 et une liste de mesures mises en place dans certains cégeps en raison du contexte de crise sanitaire.

Article 6-3.00 - Évaluation de la scolarité et reconnaissance du diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération

6-3.01

L'enseignante ou l'enseignant 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 trente (30) jours après sa date d'engagement, s'il s'agit d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant, ou conformément à la clause 6-1.06, s'il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant 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 enseignante ou au nouvel enseignant sa réponse quant à la reconnaissance de son diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération.

En tout temps l'enseignante ou l'enseignant qui obtient un diplôme de maîtrise le transmet au Collège. Dans les trente (30) jours 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 l'enseignante ou de l'enseignant est rajusté selon les dispositions de la clause 6-1.06.

Conformément aux dispositions de l'Annexe VI-1, un diplôme de maîtrise est reconnu aux fins de la rémunération s'il est acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat de l'enseignante ou l'enseignant.

L'enseignante ou l'enseignant détenant un diplôme reconnu aux fins de l'accès aux échelles « avec maîtrise » et à l'échelon 18 de l'échelle unique de l'Annexe VI-1, qui change de discipline ou de Collège en vertu d'un droit ou d'une obligation conformément à l'article 5-4.00 maintient son droit à une rémunération basée sur une telle reconnaissance.

6-3.02

S'il s'agit d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant, le Collège procède à l'évaluation provisoire de la scolarité de cette enseignante ou de cet enseignant. Au plus tard trois (3) mois après le dépôt par l'enseignante ou l'enseignant des documents prévus à la clause 6-3.01, le Collège délivre l'attestation officielle de scolarité en se basant sur le *Manuel d'évaluation de la scolarité* en vigueur ou par analogie avec des cas semblables du *Manuel d'évaluation de la scolarité*, si le cas présenté par l'enseignante ou l'enseignant n'est pas prévu au manuel.

6-3.03
Si, pour une enseignante ou un enseignant qui a déjà reçu une attestation officielle de scolarité, le Collège juge, selon les données du manuel, que l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir une année entière de scolarité additionnelle, le Collège modifie la scolarité de l'enseignante ou de l'enseignant. Son traitement est alors modifié en conséquence.

6-3.04
Le Collège n'effectue aucune réclamation d'argent à la suite d'une décision de modification à la baisse d'une évaluation provisoire de scolarité pour la période antérieure au premier (1er) jour du mois suivant la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de cet avis de modification.

6-3.05
Lorsque l'enseignante ou l'enseignant ne satisfait pas à une demande de document de la part du Collège dans les soixante (60) jours suivant la date de cette demande, le Collège émet une attestation officielle basée sur les documents considérés complets au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant.

Malgré le paragraphe précédent, si l'attestation du Collège est émise sur la base de documents incomplets, le Collège, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, réévalue la scolarité à la condition que le retard de la production des documents ne puisse être imputé à l'enseignante ou l'enseignant.

6-3.06
L'attestation officielle de scolarité est remise à l'enseignante ou l'enseignant avec copie au Syndicat. Cette attestation est reconnue par l'ensemble des collèges du réseau des cégeps. Elle fait état des références du *Manuel d'évaluation de la scolarité* pour chacun des documents officiels relatifs à sa scolarité et 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.

6-3.07
Si l'attestation officielle de scolarité assure à l'enseignante ou l'enseignant une scolarité supérieure à celle de l'évaluation provisoire, le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est rajusté rétroactivement conformément aux dispositions de la clause 6-1.06 ou à sa date d'engagement si elle est postérieure à une de ces dates.

Toutefois, si, exceptionnellement, la date d'entrée en fonction se situe entre le 15 août et le 1er septembre, le traitement est rajusté à cette date.

Lorsque le Collège verse à l'enseignante ou l'enseignant un montant rétroactif, les intérêts sont calculés selon les modalités prévues à la clause 9-2.13, sauf qu'ils ne commencent à courir qu'à compter du cinquième (5e) mois qui suit le dépôt au Collège des documents relatifs à sa demande conformément aux directives du Collège.

Si l'attestation officielle de scolarité assure à l'enseignante ou l'enseignant une scolarité inférieure à celle de l'évaluation provisoire, le traitement de l'enseignante ou de

l'enseignant est rajusté à partir de la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de cette attestation.

6-3.08
Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, la FNEEQ (CSN) nomme une (1) représentante ou un (1) représentant accrédité auprès de la ou du Ministre. La ou le Ministre consulte cette représentante ou ce représentant avant d'ajouter une nouvelle décision au *Manuel d'évaluation de la scolarité* en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

6-3.09
La représentante ou le représentant accrédité avise la ou le Ministre dans les trente (30) jours qui suivent la date de la consultation sur les nouvelles décisions à ajouter au *Manuel d'évaluation de la scolarité* : les mois de juillet et août ne sont pas pris en compte pour le calcul du délai.

6-3.10
L'enseignante ou l'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle peut, dans les soixante (60) jours de la réception de l'attestation par l'enseignante ou l'enseignant, déposer une plainte au CNR prévue à la clause 2-2.05. Le Syndicat peut aussi déposer une telle plainte aux mêmes conditions. Le délai de soixante (60) jours est de rigueur mais ne court pas durant la période de vacances prévue à l'article 8-2.00.

L'enseignante ou l'enseignant qui conteste la réponse du Collège quant à la reconnaissance de son diplôme de maîtrise peut déposer une plainte écrite au CNR prévue à la clause 2-2.05, avec copie au Collège et au Syndicat.

6-3.11
Le CNR, lorsqu'il traite de questions de scolarité, a pour mandat d'analyser si la décision mentionnée à l'attestation officielle et touchant l'évaluation de la scolarité de l'enseignante ou de l'enseignant est conforme aux règles du *Manuel d'évaluation de la scolarité*. Pour ce faire, il s'appuie sur les pièces énumérées à l'attestation qui ont été présentées au Collège dans le dossier d'évaluation de la scolarité de l'enseignante ou de l'enseignant en cause. Toutefois, tout document explicatif aux documents officiels énumérés à l'attestation est également pris en compte.

Si un document officiel de scolarité n'a jamais été présenté au Collège, le CNR ne peut en tenir compte dans le traitement de la plainte. Dans ce cas, il en avise l'enseignante ou l'enseignant qui doit transmettre le document au Collège aux fins d'évaluation.

6-3.12
Le CNR est lié par les règles du *Manuel d'évaluation de la scolarité*; il ne peut en ajouter, en soustraire ou en modifier.

Le CNR peut joindre à sa décision une recommandation à la ou au Ministre portant sur une « qualification particulière » ou une « décision particulière » relative à une règle

d'évaluation prévue au *Manuel d'évaluation de la scolarité*. Cette recommandation ne constitue pas une décision au sens de la clause 6-3.13 et ne lie le Ministère, le Syndicat, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant que si la ou le Ministre y donne suite.

6-3.13
Seule une position unanime du CNR constitue une décision relative à la plainte soumise. Dans ce cas, cette décision est transmise à l'enseignante ou l'enseignant, au Collège et au Syndicat et le Collège délivre, s'il y a lieu, une nouvelle attestation officielle conforme à cette décision.

S'il n'y a pas de position unanime du CNR :

- la plainte relative à l'évaluation de la scolarité est transmise au Comité de révision et de conseil (CRC) prévu à la clause 6-3.14 et l'enseignante ou l'enseignant, le Collège et le Syndicat en sont informés;

- la plainte relative à la reconnaissance du diplôme de maîtrise est acheminée à un arbitre nommé par les parties nationales. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire. Le Collège délivre, s'il y a lieu, une nouvelle attestation de scolarité.

6-3.14
Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, un CRC est formé. Il est constitué comme suit :

- une (1) présidente ou un (1) président nommé pour le secteur de l'Éducation;

- une (1) représentante ou un (1) représentant de la partie patronale nationale;

- la représentante ou le représentant de la FNEEQ (CSN) mentionné à la clause 6-3.08.

Toutefois, les parties nationales nomment au moins une (1) ou un (1) substitut de leur membre désigné. Les substituts peuvent assister aux réunions du comité, mais n'y ont aucun pouvoir de décision. Cependant, si une ou un membre désigné n'assiste pas à une réunion du comité et si sa ou son substitut y assiste, cette ou ce substitut devient le membre désigné pour cette réunion.

Son mandat est de traiter des plaintes des enseignantes et enseignants qui lui sont transmises par le CNR et de recevoir, pour étude ou recommandation à la ou au Ministre, les plaintes ou suggestions relatives à une règle d'évaluation contenue au *Manuel d'évaluation de la scolarité*.

6-3.15
Pour les plaintes transmises par le CNR, les décisions du CRC se prennent à la majorité des voix.

a) Lorsque le CRC juge que le cas qui lui est soumis est prévu au *Manuel d'évaluation de la scolarité*, il recommande au Collège une évaluation de la scolarité basée sur le manuel; cette décision est sans appel et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat et le Collège. Le Collège délivre alors une nouvelle attestation conforme à cette recommandation.

b) Lorsque le CRC juge que le cas n'est pas prévu au manuel, il en fait part à la ou au Ministre.

c) Le CRC peut joindre à sa décision une recommandation à la ou au Ministre lorsque la demande de révision peut faire l'objet soit d'une évaluation de « qualification particulière », soit d'une « décision particulière » relative à une règle d'évaluation du *Manuel d'évaluation de la scolarité*. Une telle recommandation ne constitue pas une décision au sens de l'alinéa a) et ne lie la ou le Ministre, le Syndicat, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant que si la ou le Ministre y donne suite.

   Si la décision de la ou du Ministre faisant suite à la recommandation du CRC implique un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes d'une enseignante ou d'un enseignant, le Collège fait parvenir à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de scolarité. Lorsque la décision de la ou du Ministre donne suite à la recommandation du CRC et que cette décision n'implique pas un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes de l'enseignante ou de l'enseignant, le Collège l'en avise par écrit.

6-3.16
La ou le membre désigné par la FNEEQ (CSN) peut déposer auprès du CRC des plaintes ou suggestions relatives à une règle d'évaluation du *Manuel d'évaluation de la scolarité*.

Une recommandation unanime du CRC, portant sur une règle d'évaluation, entraîne une modification correspondante au manuel.

6-3.17
Les honoraires et les dépenses de la présidente ou du président et les coûts de secrétariat du CRC sont à la charge du Ministère. Les honoraires et les dépenses d'une ou d'un membre désigné au CRC sont à la charge de la partie qui l'a désigné.

6-3.18
Une attestation officielle de scolarité ne peut être revue à la baisse. Aussi, le Collège ne peut modifier à la baisse un classement déjà sanctionné par un des ex-comités provinciaux de classification. Une attestation délivrée par le Comité temporaire de classement (CTC entente de décembre 1973) est réputée être un classement d'un ex-comité provincial de classification (CPC).

6-3.19
La demande d'évaluation de scolarité additionnelle ne peut avoir pour résultat de réduire le nombre d'années de scolarité attesté avant cette demande.

6-3.20
Lorsque, aux fins de la sécurité d'emploi, la scolarité constitue le critère déterminant, l'attestation de classement d'un ex-comité provincial de classification, du Bureau de reconnaissance des institutions et des études (BRIE), du Service des relations du travail (SRT) ou du Comité temporaire de classement prévaut sur l'attestation officielle de scolarité.

6-3.21
L'enseignante ou l'enseignant détenteur d'une attestation, avec ou sans réserve, délivrée par le Bureau de la reconnaissance des institutions et des études (BRIE) ou du Service des relations du travail du Ministère (SRT) est considéré comme ayant reçu une attestation d'un ex-comité provincial de classification et bénéficie des mêmes droits.

6-3.22
Lorsque les règles d'évaluation de la scolarité sont modifiées (elles ne peuvent l'être qu'à la hausse), l'enseignante ou l'enseignant dont le cas est visé par cette modification voit son attestation officielle de scolarité corrigée et son traitement rajusté rétroactivement selon les conditions déterminées à la clause 10-1.18 du décret tenant lieu de convention collective (1972).

Dans le calcul de cette rétroactivité, le Collège tient compte de toute somme déjà versée soit à titre d'avance, soit à titre de versement forfaitaire en vertu de l'article 3 de l'entente sur la classification (décembre 1973) pour les périodes correspondantes.

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

6-4.01 Échelles de traitement
Aux fins des échelles de traitement, le premier (1er) jour d'une année d'engagement se situe entre le 10 août et le 1er septembre.

Les échelles de traitement applicables à l'enseignante ou à l'enseignant à temps complet ou à temps partiel ainsi que leurs modalités d'application figurent au tableau A de l'Annexe VI-1.

6-4.02 Période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021
Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de deux pour cent[1] (2,00 %) avec effet le 1er avril 2020.

6-4.03 Période du 1er avril 2021 au 31 mars 2022
Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de deux pour cent[1] (2,00 %) avec effet le 1er avril 2021.

6-4.04 Période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023
Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de deux pour cent[1] (2,00 %) avec effet le 1er avril 2022.

6-4.05
Les taux et échelles de traitement applicables à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel sont déterminées selon la méthodologie prévue à l'Annexe VI-4.

6-4.06 Rémunération additionnelle[2]
1. Période allant du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel et l'enseignante ou l'enseignant régulier en aéronautique ont droit à une rémunération additionnelle de six cent deux virgule soixante-huit dollars (602,68 $) par ETC[3] rémunéré du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours et l'enseignante ou l'enseignant en aéronautique à la formation continue ont droit à une rémunération additionnelle de un virgule quinze dollars (1,15 $) par période rémunérée du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

---

1 Toutefois, la clause 6-4.10 pour l'enseignante ou l'enseignant hors échelle s'applique.
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 CNESST, par l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), par la 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 30 jours suivant la signature de la convention collective.

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

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel et l'enseignante ou l'enseignant régulier en aéronautique ont droit à une rémunération additionnelle de six cent deux virgule soixante-huit dollars (602,68 $) par ETC[1] rémunéré du 1er avril 2020 au 31 mars 2021.

L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours et l'enseignante ou l'enseignant en aéronautique à la formation continue ont droit à une rémunération additionnelle de un virgule quinze dollars (1,15 $) par période rémunérée du 1er avril 2020 au 31 mars 2021.

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

6-4.07 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.

6-4.08 Autres modalités
Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage, prévues aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique[2], 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 1er 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.

6-4.09 <u>Dispositions particulières</u>
Malgré la clause 6-4.01, les échelles de traitement applicables aux enseignantes et enseignants visés par l'Annexe III-1 (Collège de Chicoutimi) sont celles qui figurent au tableau D de l'Annexe III-1.

---

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

2 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.

Par ailleurs, les dates où sont prises en compte les majorations des taux et échelles de traitement pour l'application des régimes de retraite sont celles prévues aux clauses 6-4.02 à 6-4.04.

Malgré le paragraphe qui précède, pour les enseignantes et enseignants visés par l'Annexe III-1 (Collège de Chicoutimi), les dates où sont prises en compte les majorations des taux et échelles de traitement pour l'application des régimes de retraite sont celles prévues au tableau D de l'Annexe III-1.

6-4.10 <u>Enseignante ou enseignant hors échelle</u>

a) À compter du 1er avril 2020, l'enseignante ou l'enseignant dont le traitement, le jour précédant la date de la majoration des échelles de traitement, est plus élevé que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur correspondant à sa scolarité et son expérience, bénéficie, à la date de majoration des échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au premier (1er) jour de la période en cause par rapport au dernier jour de la période précédente, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du dernier jour de la période précédente correspondant à sa scolarité et son expérience.

b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa a) a pour effet de situer au premier (1er) jour d'une période une enseignante ou un enseignant qui était hors échelle au dernier jour de la période précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à sa scolarité et son expérience, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette enseignante ou à cet enseignant l'atteinte du niveau de cet échelon.

c) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de traitement correspondant à la scolarité et à l'expérience de l'enseignante ou de l'enseignant et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux alinéas a) et b), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son traitement au dernier jour de la période précédente.

d) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata de la charge individuelle de travail pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré.

Article 6-5.00 - Taux horaires et échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours et taux horaires pour les autres activités

6-5.01 Taux horaires et échelles de traitement
Les taux horaires et les échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours sont ceux qui apparaissent au tableau B de l'Annexe VI-1.

6-5.02 Majoration des taux horaire et échelles de traitement
Les taux horaires et les échelles de traitement applicables à l'enseignante et l'enseignant chargé de cours sont majorés avec effet aux dates prévues au tableau B de l'Annexe VI-1 et de la façon prévue aux clauses 6-4.02 à 6-4.04, avec les adaptations nécessaires.

6-5.03 Dispositions particulières
Les dates où sont prises en compte les majorations des taux horaires et des échelles de traitement pour l'application des régimes de retraite sont celles prévues à la clause 6-5.02.

6-5.04
La rémunération additionnelle aux enseignantes et enseignants chargés de cours est celle prévue à la clause 6-4.06.

6-5.05
Les taux horaires et les échelles de traitement de l'enseignante et de l'enseignant chargé de cours sont déterminées selon la méthodologie prévue à l'Annexe VI-4.

6-5.06 Taux horaires pour les autres activités
Les taux horaires de l'enseignante et de l'enseignant pour les autres activités prévues à la clause 6-1.04 sont prévus au tableau C de l'Annexe VI-1.

6-5.07
Les taux horaires de l'enseignante et de l'enseignant pour les autres activités sont déterminés selon la méthodologie prévue à l'Annexe VI-4.

Article 6-6.00 - 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.

6-6.01
Sous réserve des clauses 3-3.02 et 6-6.03 et des dispositions des divers régimes (impôts, assurances, retraite, etc.), le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis. Cependant, afin d'éviter qu'il y ait interruption dans la continuité du versement du salaire, lorsque le calendrier de paie comporte vingt-sept (27) jeudis de paie dans une année d'engagement, le Collège procède au versement du salaire annuel en vingt-sept (27) versements égaux au lieu de vingt-six (26).

Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel ou de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours est payable tous les deux (2) jeudis pour la durée de son contrat individuel.

6-6.02
Lorsqu'un versement de salaire échoit un jour férié, le Collège effectue ce versement le jour ouvrable qui précède.

6-6.03
Le versement du salaire est effectué aux deux (2) semaines pendant la période des vacances annuelles.

6-6.04
Advenant une erreur sur la paie, le Collège corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivante. Il joint alors une note donnant la nature de l'erreur et la façon dont la correction a été effectuée.

6-6.05
Le relevé de salaire est transmis à l'enseignante ou à l'enseignant sur support informatique et il contient au moins les renseignements suivants :

a) nom et prénom;

b) date et période de paie;

c) salaire habituel brut;

d) rémunération additionnelle;

e) suppléances;

f) primes;

g) détail des déductions;

h) paie nette;

i) numéro matricule de l'enseignante ou de l'enseignant, s'il y a lieu;

j) gains et déductions cumulés;

k) déductions aux fins des régimes complémentaires d'assurances, le cas échéant.

Lorsque le Collège souhaite modifier le mode de transmission du relevé de salaire, il avise le personnel enseignant du moment où cette modification aura lieu. L'enseignante ou l'enseignant qui désire continuer à recevoir un relevé de salaire sur support papier doit en informer le Collège, par écrit, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant l'avis du Collège à cet effet.

Si le mode de transmission sur support informatique est déjà en application au moment de l'entrée en vigueur de la présente entente, l'enseignante ou l'enseignant qui reçoit un relevé de salaire sur support papier continue de le recevoir selon ce mode.

6-6.06
Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur le formulaire T-4 de Revenu Canada et le Relevé 1 du Ministère du revenu du Québec.

6-6.07
Le 30 septembre, le Collège fournit à chaque enseignante et enseignant l'état de sa réserve de jours de congé de maladie au 1er septembre précédent.

6-6.08
À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le Collège s'engage à déduire à la source toute somme aux fins de dépôt à une institution financière reconnue dans les locaux du Collège.

Article 6-7.00 - Frais de déplacement

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.

6-7.01
Le Collège rembourse, selon le régime en vigueur au Collège, les frais de déplacement entre les sous-centres, campus ou pavillons du Collège, à l'intérieur d'une même localité où l'enseignante ou l'enseignant est normalement appelé à donner son enseignement pour autant que ce soit à l'intérieur d'une même journée.

Le Collège rembourse également les frais encourus lors des déplacements autorisés pour la préparation des stages.

6-7.02
Le Collège rembourse également, selon le régime en vigueur au Collège, les frais de déplacement, de pension et de séjour à l'enseignante ou l'enseignant qui doit se déplacer entre les sous-centres, campus ou pavillons du Collège qui ne sont pas situés dans la même localité. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant qui est appelé à enseigner dans une autre localité que celle où elle ou il dispense la majeure partie de son enseignement.

6-7.03
Le Collège s'engage à rembourser aux enseignantes et enseignants leurs débours pour la participation à des comités provinciaux formés par le Ministère ou institués en vertu des stipulations de la convention collective sur présentation d'un rapport de dépenses, selon le régime en vigueur au Collège.

6-7.04
Aux fins du présent article, les lieux de stages sont considérés comme des sous-centres, des campus ou des pavillons.

CHAPITRE 7 - PERFECTIONNEMENT

Article 7-1.00 - Dispositions générales

7-1.01
Aux fins du perfectionnement de ses enseignantes et enseignants, le Collège dispose annuellement, par enseignante et enseignant à temps complet ou l'équivalent accordé en vertu de la clause 8-5.02, d'un montant de cent quatre-vingt-quinze dollars (195 $) pour chaque année d'enseignement.

7-1.02
De plus, la partie patronale nationale constitue un fonds provincial de perfectionnement dont le montant est établi annuellement en multipliant quarante-deux dollars (42 $) par le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent accordé l'année d'enseignement précédente en vertu des clauses 8-5.03, 8-5.04, 8-5.05 et 8-5.06 dans les Collèges dont les syndicats sont affiliés à la FNEEQ (CSN).

Ce fonds est utilisé aux fins de perfectionnement des enseignantes et enseignants des Collèges éloignés des centres universitaires de Montréal, Québec et Sherbrooke, principalement pour les frais de séjour et de déplacement.

Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties nationales forment un comité qui dresse la liste des Collèges bénéficiaires de ce fonds et établit annuellement la répartition de ce fonds entre ces Collèges.

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.

7-1.03
Le Collège fournit à toutes les enseignantes et à tous les enseignants, dans les limites de ses ressources, les possibilités réelles de perfectionnement dans les activités, études ou travaux utiles à l'enseignement.

7-1.04
Les cours donnés par le Collège sont gratuits pour les enseignantes et enseignants du Collège. Cet avantage ne peut toutefois obliger le Collège à organiser des cours ou à engager du personnel enseignant supplémentaire.

7-1.05
Sur demande faite au plus tard soixante (60) jours avant le début d'une session, le Collège tente d'aménager l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant de façon à lui permettre de suivre des cours ou de poursuivre des travaux de perfectionnement. La présente clause n'a pas pour effet de réduire la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant.

7-1.06
Le Collège respecte les engagements contractés antérieurement à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions vis-à-vis les enseignantes et enseignants à son emploi et leur permet de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises.

Les sommes impliquées par ces engagements sont prises à même les montants prévus aux clauses 7-1.01 et 7-1.02 pour le perfectionnement des enseignantes et enseignants.

Article 7-2.00 - Dispositions relatives au congé de perfectionnement avec salaire

7-2.01
Tout congé de perfectionnement avec salaire prévu à la convention collective ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement dans les présentes stipulations.

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.

7-2.02
L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé avec plein salaire s'engage à demeurer à son retour, durant trois (3) années, au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé pour chaque année de salaire versé. Si un tel engagement n'est pas respecté, l'enseignante ou l'enseignant rembourse à son départ le montant du salaire à raison d'un tiers (1/3) pour chaque année où elle ou il ne se conforme pas à son engagement.

Dans le cas d'un congé avec salaire partiel, l'enseignante ou l'enseignant s'engage à demeurer deux (2) années au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé ou à rembourser, lors de son départ, la demie (½) du montant du salaire partiel reçu pour chaque année où elle ou il ne se conforme pas à son engagement.

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

7-2.03
À la condition que les documents requis soient produits dans les délais réglementaires, les bourses accordées ou toute autre forme d'aide financière sont versées comme suit aux bénéficiaires à moins d'entente différente au comité de perfectionnement :

a) les montants de cinq cents dollars (500 $) et moins sont versés en parts mensuelles égales calculées selon la durée des études pour lesquelles l'aide est accordée. Le premier versement est effectué au début des études et les autres au début de chaque mois;

b) les montants de plus de cinq cents dollars (500 $) sont versés comme suit : trente pour cent (30 %) du montant total au début des études et le reste en parts mensuelles

égales calculées selon la durée des études pour lesquelles l'aide est accordée. Les versements se font le premier (1er) de chaque mois.

Dans le cas d'un congé avec salaire, le salaire lui-même n'est pas assujetti aux dispositions de la présente clause et, à moins d'entente différente avec le Collège, il est versé tel que cela est prévu à la convention collective pour le salaire habituel.

7-2.04
Chaque enseignante ou enseignant qui bénéficie actuellement des avantages d'un congé avec salaire pour études à temps complet continue d'en jouir. Ses obligations demeurent celles exigées au moment de l'obtention de son congé à moins que le présent chapitre ne prévoie des conditions plus avantageuses.

7-2.05
En cas d'incapacité totale ou partielle, permanente ou temporaire de travail, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant conviennent des modalités différentes de remboursement ou de libération de dette. Ces modalités doivent être portées à la connaissance du CRT et, à défaut d'entente, les parties peuvent se prévaloir de la procédure de grief sur la base de l'équité.

7-2.06
En cas de décès ou d'incapacité totale permanente, l'obligation de rembourser est éteinte.

7-2.07
Tout congé prévu au présent article ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

Article 7-3.00 - Dispositions relatives au congé de perfectionnement sans salaire

7-3.01
À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, tout congé de perfectionnement sans salaire prévu à la convention collective ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement dans les présentes stipulations.

Cependant, pendant la durée du congé de perfectionnement sans salaire, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime d'assurance-maladie selon les modalités prévues aux clauses 5-5.01 et 5-5.15. Par ailleurs, pour continuer à bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurance ou des régimes de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total à la condition que les contrats-cadres ou les régimes le permettent.

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.

7-3.02
Après en avoir avisé le Collège dans un délai raisonnable, l'enseignante ou l'enseignant peut prendre un congé de perfectionnement sans salaire.

Les conditions du départ et du retour de l'enseignante ou de l'enseignant ayant obtenu un congé de perfectionnement sans salaire doivent être arrêtées entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant visé conformément aux dispositions de la convention collective.

7-3.03
La durée normale d'un congé de perfectionnement sans salaire est d'au moins une (1) session et d'au plus deux (2) années ou l'équivalent.

7-3.04
À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, tout congé prévu au présent article ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

Article 7-4.00 - Comité de perfectionnement

Les dispositions suivantes sont 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.

7-4.01
Le Comité de perfectionnement est un comité permanent qui regroupe les parties. Le Collège et le Syndicat y nomment au plus trois (3) représentantes ou représentants chacun dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'entrée en vigueur des présentes dispositions. Par la suite, chaque partie nomme ses représentantes ou représentants, de préférence à la fin de l'année d'enseignement.

7-4.02
Le mandat des représentantes et représentants des parties au comité de perfectionnement est normalement d'un (1) an et est renouvelable.

7-4.03
Le Comité de perfectionnement a pour fonction :

a) d'établir les priorités de perfectionnement des enseignantes et enseignants du Collège conformément, s'il y a lieu, au programme d'accès à l'égalité en emploi établi selon l'article 2-4.00;

b) de définir les programmes de perfectionnement; aux fins du présent alinéa, les programmes peuvent comprendre, entre autres, des stages industriels et des cours donnés par un organisme autre qu'un établissement d'enseignement;

c) de déterminer l'utilisation et la répartition des montants prévus à la clause 7-1.01 à affecter à l'un ou l'autre des programmes de perfectionnement, de même que les modalités de versement des montants alloués aux enseignantes et enseignants;

d) de fixer les critères d'éligibilité;

e) de recevoir les demandes de perfectionnement des enseignantes et enseignants et de faire le choix des candidates et candidats en tenant compte de l'avis du département.

7-4.04
Un accord des parties lie le Collège, le Syndicat et les enseignantes et enseignants.

7-4.05
Un montant non alloué une année, à cause d'un désaccord entre les représentantes et représentants des parties, est transféré au budget de perfectionnement de l'année d'enseignement suivante.

7-4.06
Il peut également y avoir accord entre les représentantes et représentants des parties au comité pour transférer en tout ou en partie le budget de perfectionnement d'une année d'enseignement à la suivante.

7-4.07
Chaque année, le Comité dispose du budget de perfectionnement de l'année d'enseignement en cours et, s'il y a lieu, du budget de perfectionnement de l'année précédente transféré en vertu des clauses 7-4.05 et 7-4.06.

7-4.08
Le Comité est autonome quant à son fonctionnement.

Article 7-5.00 - Réinstallation

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.

7-5.01
L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé de perfectionnement doit informer par écrit le Collège de la date de son entrée en fonction avant le 15 mars si son retour doit coïncider avec le début de la session d'automne et avant le 15 novembre si son retour doit coïncider avec le début de la session d'hiver à moins que la date de son retour n'ait déjà été convenue avec le Collège.

7-5.02
L'enseignante ou l'enseignant bénéficiaire d'un tel congé doit, à son retour en fonction, présenter au Collège une attestation officielle écrite des études poursuivies, s'il y a lieu.

Article 7-6.00 - Dispositions relatives au congé pour l'obtention d'un diplôme donnant accès aux échelles « avec maîtrise » et à l'échelon 18

7-6.01
Une enseignante ou un enseignant peut bénéficier d'un congé avec salaire pour l'obtention d'un diplôme de maîtrise selon les modalités prévues au présent article.

7-6.02
Au plus tard le 15 mai, l'enseignante ou l'enseignant achemine au Comité paritaire de placement un projet de formation accompagné d'un avis du Collège confirmant la reconnaissance aux fins de la rémunération du diplôme de maîtrise visé par le projet.

7-6.03
Le Comité paritaire de placement analyse les projets de formation et, selon les fonds disponibles en vertu de l'alinéa C) de la clause 5-4.21, il accepte prioritairement les projets de formation des enseignantes et enseignants ayant atteint dix-neuf (19) ans de scolarité et qui étaient à l'échelon 17 en 2005-2006.

7-6.04
À la suite de l'acceptation du projet de formation par le Comité paritaire de placement, le Collège accorde à l'enseignante ou l'enseignant un congé avec salaire pour la durée du projet de formation.

7-6.05
Le projet de formation peut être à temps complet ou à temps partiel. La durée du projet peut être de une (1) session sans dépasser quatre (4) sessions. La poursuite du projet de formation est conditionnelle à sa réussite. La vérification de la réussite du projet est faite par le Collège, qui en informe le Comité paritaire de placement.

7-6.06
Dans le cas d'une absence en raison d'une invalidité, de l'un ou l'autre des congés découlant des droits parentaux ou d'un congé pour raisons familiales, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre temporairement son projet de formation pour la durée de l'absence sans dépasser toutefois une période maximale de deux (2) ans. Lorsque la durée de la suspension est effective pour une (1) session complète, le projet de formation n'est pas comptabilisé aux fins de l'alinéa C) de la clause 5-4.21.

7-6.07
Dès que le projet de formation est interrompu pour d'autres raisons que celles prévues à la clause 7-6.06, l'enseignante ou l'enseignant doit en aviser le Collège. Dans ce cas, le projet de formation prend fin et l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste ou sa charge selon des modalités à convenir entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège.

7-6.08
L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé prévu au présent article s'engage, à son retour, à fournir une prestation de services au Collège ou dans un autre Collège du réseau pour une durée équivalente à la durée du projet de formation en équivalent temps

complet (ETC); à défaut de respecter cet engagement, elle ou il rembourse, à son départ, un montant calculé de la manière suivante :

– le salaire reçu pendant la durée du projet de formation moins le salaire reçu pendant la prestation de services fournie jusqu'à la date de son départ.

Aux fins de la présente clause, est considéré en prestation de services une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité, en absence en raison d'une invalidité ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Si, pendant la période au cours de laquelle elle ou il a fourni sa prestation de services, une enseignante ou un enseignant a reçu une indemnité ou une prestation en vertu de la convention collective, le salaire reçu pendant cette période est calculé à partir du traitement hebdomadaire de base ayant servi à établir une telle indemnité ou une telle prestation.

7-6.09
Le congé prévu au présent article ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une (1) année d'enseignement.

CHAPITRE 8 - LA TÂCHE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT

Article 8-1.00 - Dispositions générales

8-1.01
En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant n'est tenu d'exécuter ou de faire exécuter par ses étudiantes et étudiants du travail de production, de construction, de déménagement ou d'entretien, d'inventaire, d'installation ou de service. Seuls des travaux de production directement reliés au programme d'étude et aux fins pour lesquelles ils sont prévus peuvent être exécutés et sur les heures de travail seulement. L'enseignante ou l'enseignant n'exécute et ne fait exécuter aucun travail de même nature à ses fins personnelles, sur les lieux du travail, à moins d'une autorisation écrite du Collège.

8-1.02
La révision de notes d'une étudiante ou d'un étudiant est faite sur demande du Collège ou à la suite d'une demande de l'étudiante ou de l'étudiant adressée au Collège.

Ce dernier transmet les demandes à la coordonnatrice ou au coordonnateur du département visé et le comité de révision prévu à la convention collective est saisi du cas.

Seule l'enseignante ou seul l'enseignant impliqué ou le comité de révision peut modifier la note d'une étudiante ou d'un étudiant.

8-1.03
Les cahiers de cours ou les notes de cours, y compris sous forme audiovisuelle ou informatisée, dont l'enseignante ou l'enseignant est soit l'auteure ou l'auteur, soit l'une ou l'un des auteures ou auteurs, ne peuvent être utilisés sans son consentement.

L'utilisation d'une œuvre dont une enseignante ou un enseignant est soit l'auteure ou l'auteur, soit l'une ou l'un des auteures ou auteurs, est soumise aux dispositions de l'Annexe V-3.

Le plan de cours ne peut être utilisé par le Collège sans le consentement de l'enseignante ou l'enseignant qui ne peut le retenir sans motif raisonnable.

8-1.04
L'enseignante ou l'enseignant dispose d'un local individuel dans la mesure du possible. Ce local lui est accessible sans discontinuité, compte tenu des règlements d'accès.

8-1.05
Lorsqu'une enseignante ou un enseignant ne dispose pas d'un local individuel, notamment pour l'encadrement de ses étudiantes et étudiants, le Collège fournit un local commun consacré à cette fin.

8-1.06

L’enseignante ou l’enseignant a accès à l’équipement informatique et aux logiciels qui sont liés à sa charge d’enseignement selon les modalités déterminées par les politiques et les pratiques du Collège.

Article 8-2.00 - Dispositions relatives aux vacances

8-2.01
L'enseignante ou l'enseignant régulier a droit à une période de vacances rémunérées selon les modalités suivantes :

a) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet a droit à deux (2) mois de vacances rémunérées pour autant qu'elle ou il ait été disponible au sens de la convention collective pendant dix (10) mois;

b) l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit, à titre de vacances rémunérées, à une partie des deux (2) mois au prorata de son équivalent temps complet calculé selon la clause 8-5.12;

c) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui ne fournit pas la disponibilité prévue à son contrat n'a droit, à titre de vacances rémunérées, qu'à une partie des vacances définies aux alinéas a) ou b) selon le cas, au prorata de la disponibilité fournie.

8-2.02
Aux fins de la clause 8-2.01, les congés prévus à l'article 5-6.00, selon les modalités qui y sont spécifiées, les périodes couvertes par l'assurance-traitement pour une durée totale ne dépassant pas douze (12) mois, de même qu'une absence avec salaire sous forme de congé ou de libération, sont considérés comme du temps de service pour l'enseignante ou l'enseignant qui en bénéficie; il en est de même pour les absences avec salaire prévues à l'alinéa A) de la clause 5-9.06.

Lorsque, pour une enseignante ou un enseignant, la période totale couverte par l'assurance-traitement dépasse douze (12) mois, la rémunération pour les vacances de l'enseignante ou de l'enseignant est établie de la façon suivante : un cinquième (1/5e) du salaire habituel gagné, un cinquième (1/5e) des prestations d'assurance-traitement et de toute prestation d'invalidité versée à l'enseignante ou l'enseignant par un autre organisme que le Collège en vertu d'une loi fédérale ou provinciale reçues au cours de l'année d'enseignement.

8-2.03
Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel de même que le taux horaire de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours comprennent la rémunération due à titre de vacances.

8-2.04
L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui cesse d'être à l'emploi du Collège avant la fin prévue de son contrat reçoit, à titre de salaire de vacances, un cinquième (1/5e) du salaire total gagné entre la date où a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ.

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.

8-2.05
De façon générale, la période de vacances rémunérées de l'enseignante ou de l'enseignant régulier se situe entre le 15 juin et le 1er septembre, à l'exclusion du 24 juin (Fête nationale).

Cependant, lorsque les objectifs pédagogiques d'un cours, d'une option ou d'un programme sont tels que l'enseignante ou l'enseignant régulier doit enseigner entre le 15 juin et le 1er septembre, le Collège, après consultation du CRT, peut établir la période de vacances rémunérées de l'enseignante ou de l'enseignant concerné à un autre moment de l'année d'engagement.

Article 8-3.00 - Dispositions relatives à la disponibilité

8-3.01

a) L'enseignante ou l'enseignant à temps complet est à la disposition du Collège trente-deux heures et demie (32 ½) par semaine. Cette disponibilité est normalement établie à six heures et demie (6 ½) par jour.

b) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel fournit une disponibilité équivalente à sa charge et au prorata de celle de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet.

c) L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ne peut être tenu de fournir une disponibilité plus grande que celle équivalente à la proportion de son salaire par rapport au salaire annuel qu'elle ou il recevrait si elle ou il assumait une pleine charge d'enseignement.

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.

8-3.02

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet doit être à la disposition du Collège du lundi au vendredi. Cette disponibilité est établie pour un minimum d'une session entre la huitième (8e) et la vingt-troisième (23e) heure, à moins d'entente entre les parties.

8-3.03

a) Lorsque l'horaire du lieu de stage l'exige, le Collège peut établir la disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant en dehors du cadre horaire prévu à la clause 8-3.02.

b) Quand la prestation de l'enseignement exige une disponibilité excédant six heures et demie (6 ½) par jour, le Collège reconnaît à l'enseignante ou à l'enseignant une période de non-disponibilité à un autre moment de la semaine, de sorte que la disponibilité hebdomadaire n'excède pas trente-deux heures et demie (32 ½). Cette période est fixée après entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant.

c) Lorsque les ressources disponibles et l'organisation de l'enseignement le permettent, le Collège favorise l'aménagement d'un horaire qui facilite la conciliation travail-famille, laquelle inclut les proches aidants[1].

8-3.04

Dans le cadre du présent article, les contraintes suivantes doivent être respectées :

a) une durée minimale de quatorze (14) heures doit s'écouler entre la fin de la période de disponibilité d'une journée et le début de la période suivante;

b) la période de disponibilité doit se situer à l'intérieur d'une période de dix (10) heures.

---

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

8-3.05
L'enseignante ou l'enseignant dispose d'une heure et demie (1½) pour les repas à moins d'entente entre les parties.

8-3.06
L'enseignante ou l'enseignant remplit normalement sa tâche dans les locaux du Collège. Elle ou il est tenu d'y être au moment où les devoirs de sa tâche l'exigent.

8-3.07
L'enseignante ou l'enseignant qui donne son enseignement dans divers sous-centres, pavillons ou campus du même Collège bénéficie d'un délai raisonnable pour ses déplacements à l'intérieur de sa période de disponibilité hebdomadaire. Les frais entraînés par ces déplacements sont remboursés à l'enseignante ou à l'enseignant conformément aux dispositions de l'article 6-7.00.

Le Collège tient compte, dans l'établissement de la tâche, du temps de déplacement prévu à la clause 6-7.02, après avoir soumis la question au CRT.

Article 8-4.00 - Tâche d'enseignement

8-4.01

a) Volet 1

La tâche d'enseignement de chaque enseignante et enseignant comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement, notamment :

- la préparation du plan d'études;
- la préparation de cours, de laboratoires ou de stages;
- la prestation de cours, de laboratoires ou de stages;
- l'adaptation;
- l'encadrement de ses étudiantes et étudiants;
- la préparation, la surveillance et la correction d'examens;
- la révision de corrections demandée par les étudiantes et les étudiants;
- la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège;
- la participation aux rencontres départementales et aux activités requises pour la réalisation des fonctions du département.

b) Volet 2

Elle peut aussi comprendre, pour certaines enseignantes et certains enseignants, des fonctions liées aux responsabilités collectives :

- la coordination départementale;
- la coordination des comités de programme;
- les activités particulières d'encadrement des étudiantes et des étudiants;
- la participation aux activités de programmes;
- la participation au développement, à l'implantation et à l'évaluation des programmes.

c) Volet 3

Elle peut comprendre également, dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant y consent :

- des activités de perfectionnement;
- le recyclage;
- les stages ou activités en milieu de travail reliés à la discipline;
- des fonctions de recherche et d'innovation pédagogiques;
- des activités dans les centres de transfert technologique;
- la participation au développement institutionnel.

8-4.02
À moins d'entente contraire entre les parties, l'enseignante ou l'enseignant :

a) compile elle-même ou lui-même les notes de chacun des contrôles, des examens ou des travaux qu'elle ou il donne aux étudiantes et étudiants;

b) remet les notes selon les directives techniques du Collège;

c) remet une note finale pour chaque cours au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la fin de chacune des sessions fixées au calendrier scolaire.

8-4.03 <u>Services professionnels rendus</u>
Dans le cadre de la reconnaissance des services professionnels rendus par les enseignantes et enseignants des cégeps, sans limiter la portée des articles 4-1.00, 8-3.00, 8-4.00, 8-5.00 et 8-6.00 et sans augmenter la tâche des enseignantes et enseignants, les parties nationales reconnaissent que les services professionnels rendus comportent aussi des activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes ainsi que des activités pédagogiques. Ces activités pédagogiques font partie de l'un ou l'autre des champs suivants : l'aide à l'apprentissage, l'encadrement des étudiantes et étudiants afin d'améliorer leur réussite, la formation pédagogique et l'assistance professionnelle.

a) Chaque enseignante ou enseignant à temps complet consacre cent soixante-treize (173) heures par année d'enseignement à ces activités à même ses heures de disponibilité. De la même façon, chaque enseignante ou enseignant à temps partiel consacre un nombre d'heures par année d'enseignement à ces activités, au prorata de son équivalent temps complet.

b) La participation des enseignantes et enseignants à des activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes, organisées dans le cadre de journées pédagogiques, fait partie des cent soixante-treize (173) heures mentionnées précédemment.

c) Le département identifie et répartit annuellement les activités pédagogiques, inscrites dans un ou des projets, à partir des priorités institutionnelles dégagées par le Collège en tenant compte du plan stratégique. Une enseignante ou un enseignant peut participer à une ou à plusieurs activités et plusieurs enseignantes et enseignants peuvent participer à une activité commune. Cette répartition se fait en lien avec les compétences et les intérêts de chaque enseignante ou enseignant et elle est soumise au Collège pour approbation.

d) Le temps consacré à une activité pédagogique comprend la préparation, la réalisation et le suivi de l'activité.

   À la fin de chaque année, chaque enseignante ou enseignant fait état auprès des membres du département des activités pédagogiques réalisées afin d'en évaluer les

retombées et faire des recommandations. Ces informations sont incluses dans le rapport annuel du département prévu à la clause 4-1.11.

e) La participation des enseignantes et enseignants à ces activités n'a pas d'effet sur la répartition de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant tel qu'il est prévu à l'article 8-6.00 et sur l'application de l'Annexe I-1.

f) La présente clause s'applique aux enseignantes et enseignants de l'enseignement aéronautique du Collège de Chicoutimi, en faisant les adaptations nécessaires.

Article 8-5.00 - Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers

8-5.01
Au plus tard le 31 mars d'une année d'enseignement, le Ministère transmet à chacun des Collèges ou Campus le mode de financement utilisé pour déterminer le nombre total d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent auxquels chacun a droit pour l'année d'enseignement suivante. Ce mode de financement comprend les règles d'allocation au Collège ou Campus, pour chacun des trois (3) volets de la tâche d'enseignement, de toutes les ressources prévues à la convention collective.

De plus, le Ministère s'engage à transmettre au même moment la répartition des montants accordés à chaque Collège selon l'Annexe I-14.

Au même moment, le Ministère transmet à la FNEEQ (CSN) et à chaque Syndicat les documents prévus aux paragraphes précédents.

8-5.02
Le mode de financement utilisé par le Ministère détermine quatre nombres :

- celui établissant les ressources allouées pour le volet 1 de la clause 8-4.01;
- celui établissant les ressources allouées pour le volet 2 de la clause 8-4.01;
- celui établissant les ressources allouées pour le volet 3 de la clause 8-4.01;
- celui établissant les ressources allouées aux fins de la clause 8-5.06.

auxquels s'ajoute le montant alloué en vertu de l'Annexe I-14.

8-5.03
A) Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent que le Ministère alloue pour le volet 1 à un Collège ou Campus donné pour une année d'enseignement est déterminé en appliquant les dispositions appropriées du mode de financement au nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à chacun des cours ou à chacun des programmes, selon le cas, donnés à l'enseignement régulier dans ce Collège ou Campus et comprend le nombre prévu à la colonne A de l'Annexe I-2. Il s'agit des ressources prévues à la convention collective 1995-1998 pour les cours de théorie-laboratoires, les cours de stages, les programmes exclus, les nombreuses préparations et les temps de déplacement.

B) Le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent pour le volet 1 comprend aussi les ressources que le Ministère alloue à un Collège ou Campus en vertu de l'Annexe I-11.

8-5.04
Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent que le Ministère alloue pour le volet 2 à un Collège ou Campus donné pour une année

d'enseignement est déterminé en appliquant les dispositions appropriées du mode de financement et comprend les ressources prévues aux paragraphes suivants en y ajoutant le nombre prévu à la colonne B de l'Annexe I-2. Il s'agit des ressources prévues à la convention collective 1995-1998 aux fins de la coordination départementale et de la coordination des départements qui donnent de l'enseignement professionnel sous forme de stages ou d'ateliers et de l'encadrement des étudiantes et étudiants et plus particulièrement des nouvelles étudiantes et des nouveaux étudiants.

a) Chaque Collège ou Campus dispose annuellement d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à temps complet ou l'équivalent par dix-huit (18) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent alloués en vertu de la clause 8-5.03.

   Toutefois, les Collèges qui disposent de moins de six (6) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent en vertu du paragraphe précédent sont assurés d'un minimum de six (6) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent.

   Ce minimum ne s'applique pas aux unités d'enseignement suivantes[1] :

Collèges	Unités d'enseignement
Abitibi-Témiscamingue	Sous-centre d'Amos
	Sous-centre de Val-d'Or
	Pavillon anglophone de Val-d'Or
	Centre d'études collégiales des Premières Nations (Institut Kiuna; francophone)
Beauce-Appalaches	Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic
	Centre d'études collégiales de Sainte-Marie-de-Beauce
Chicoutimi	Centre québécois de formation aéronautique
Dawson	Centre d'études collégiales des Premières Nations (Institut Kiuna; anglophone)
Édouard-Montpetit	École nationale d'aérotechnique
	Pavillon anglophone de l'ÉNA
Gaspésie et des Îles	Centre d'études collégiales Carleton-sur-Mer
	École des pêches et de l'aquaculture du Québec
Jonquière	Centre d'études collégiales en Charlevoix
La Pocatière	Centre d'études collégiales de Montmagny
	Centre d'études collégiales du Témiscouata
Saint-Félicien	Centre d'études collégiales à Chibougamau
Saint-Jérôme	Centre d'études collégiales de Mont-Laurier
	Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant
Sept-Îles	Pavillon anglophone de Sept-Îles

[1] Advenant la création de nouveaux Collèges ou de nouvelles unités d'enseignement, les parties nationales se rencontrent pour analyser la situation.

Shawinigan	Centre d'études collégiales de La Tuque
Thetford	Centre d'études collégiales de Lotbinière
Valleyfield	Centre d'études collégiales à Saint-Constant

b) À compter de l'année d'engagement 2021-2022, le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne E de l'Annexe I-2 est alloué aux fins de la coordination de programme;

c) À compter de l'année d'engagement 2021-2022, le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne F de l'Annexe I-2 est alloué aux fins de la coordination de stages en soins infirmiers;

d) À compter de l'année d'engagement 2021-2022, le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne G de l'Annexe I-2 est alloué aux fins de la coordination de stages en techniques de la santé[1].

8-5.05

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent que le Ministère alloue pour le volet 3 à un Collège ou Campus donné pour une année d'enseignement est déterminé en appliquant les dispositions appropriées du mode de financement et comprend les ressources prévues à la colonne C de l'Annexe I-2. Il s'agit des ressources allouées en vertu de la colonne G de l'Annexe I-2 de la convention collective 1995-1998 diminuées de celles qui y sont identifiées pour les temps de déplacement et l'encadrement des étudiantes et étudiants.

8-5.06

a) Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne D de l'Annexe I-2 est alloué pour soutenir la réalisation du plan stratégique du Collège.

   Ces ressources d'enseignement additionnelles sont utilisées notamment pour des activités de programme, de perfectionnement disciplinaire et pédagogique, d'organisation des stages et ateliers, d'amélioration de la réussite des étudiantes et étudiants, de transfert technologique, de recherche et d'insertion professionnelle.

   Sous réserve de la clause 8-7.07, elles ne peuvent être utilisées à des activités liées au calcul de la charge individuelle de travail, soit la CI_p et la CI_s prévues à l'Annexe I-1. De plus, elles ne peuvent être utilisées à des activités de promotion, à moins d'entente entre les parties.

---

[1] Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne G de l'Annexe I-2 est alloué aux fins de la coordination de stages pour les techniques de la santé : Techniques d'hygiène dentaire (111.A0), Techniques de diététique (120.A0), Techniques d'électrophysiologie médicale (140.A0), Technologie d'analyses biomédicales (140.C0), Techniques d'inhalothérapie (141.A0), Technologie de radiodiagnostic (142.A0), Technologie de radio-oncologie (142.D0), Technologie de médecine nucléaire (142.F0), Technologie de l'échographie médicale (142.G0), Techniques de physiothérapie (144.A1), Orthèses, prothèses et soins orthopédiques (144.F0), Soins préhospitaliers d'urgence (181.A0).

b) Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à l'Annexe I-14 est alloué pour des activités prévues à la clause 8-4.01 afin de soutenir les étudiantes et étudiants en situation de handicap ou ceux ayant des besoins particuliers.

c) Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à l'Annexe VII-4 est alloué pour des activités prévues à la clause 8-4.01 afin de soutenir les enseignantes ou les enseignants dans leur recherche et développement d'activités propres à la formation à distance.

8-5.07
Les nombres d'enseignantes et d'enseignants prévus aux clauses 8-5.03, 8-5.04 et 8-5.05 sont rajustés par l'application de la clause 8-5.11.

Ces nombres d'enseignantes et d'enseignants comprennent le nombre d'enseignantes et d'enseignants qui peuvent, par entente entre les parties, être libérés aux fins du fonctionnement interne du Syndicat.

8-5.08
a) Après avoir établi sa prévision d'inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas, pour l'année d'enseignement suivante, le Collège prépare un projet de répartition qui détermine le nombre d'enseignantes et d'enseignants pour chacune des disciplines et le présente au Syndicat au plus tard le 1er mai. Ce projet tient compte des ressources prévues à la clause 8-5.02 et précise, pour chacune des disciplines, l'allocation qui lui est faite aux fins de chacune des fonctions et activités énumérées aux volets 2 et 3 de la clause 8-4.01 et à la clause 8-5.06 attribuées sous forme de libération (CI_L).

À moins d'entente contraire entre les parties, ce projet comprend :

- aux fins du volet 1 de la clause 8-4.01, au moins quatre-vingt-dix-sept pour cent (97 %) des ressources dont dispose le Collège selon l'alinéa A) de la clause 8-5.03;

- aux fins du volet 1 de la clause 8-4.01, au moins cent pour cent (100 %) des ressources dont dispose le Collège selon l'alinéa B) de la clause 8-5.03;

- aux fins du volet 2 de la clause 8-4.01 :

  - au moins quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des ressources dont dispose le Collège selon la clause 8-5.04, à l'exception des ressources des colonnes E, F et G de l'Annexe I-2;

  - soixante-douze pour cent (72 %) des ressources dont dispose le Collège selon la clause 8-5.04, à l'exception des ressources des colonnes E, F et G de l'Annexe I-2, sont allouées à la coordination dont dix pour cent (10 %) à la coordination de programme;

- cent pour cent (100 %) des ressources prévues aux colonnes E, F et G de l'Annexe I-2.

– la répartition de l'ensemble des ressources dont dispose le Collège selon les clauses 8-5.03 et 8-5.04.

– aux fins du volet 3 de la clause 8-4.01, au moins cinquante pour cent (50 %) des ressources dont dispose le Collège selon la clause 8-5.05. Toutefois, cent pour cent (100 %) de ces ressources doivent avoir été réparties au plus tard en novembre, lors du dépôt de l'état d'utilisation des ressources prévu à la clause 8-5.10.

– cent pour cent (100 %) des ressources prévues à l'Annexe I-14 dont trente-cinq pour cent (35 %) aux fins des volets 1 ou 2 de la clause 8-4.01.

Ce projet comprend, aux fins de la clause 8-5.06, au moins cinquante pour cent (50 %) des ressources dont dispose le Collège selon :

- la colonne D de l'Annexe I-2;
- l'Annexe VII-4.

Toutefois, cent pour cent (100 %) de ces ressources doivent avoir été réparties au plus tard en novembre, lors du dépôt de l'état d'utilisation des ressources prévu à la clause 8-5.10.

Ce projet précise également l'utilisation que le Collège prévoit faire des ressources d'enseignement non utilisées l'année précédente.

À défaut d'entente, le Collège procède dans le cadre du projet déposé en tenant compte des fluctuations pouvant intervenir dans les inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas.

Dans les cinq (5) derniers jours ouvrables du mois de septembre, le CRT se réunit pour évaluer l'impact de l'évolution de la clientèle.

b) Les cours donnés durant l'été dans le cadre de l'enseignement en alternance travail-études sont rattachés à la session d'hiver précédente.

8-5.09 <u>Le nombre de postes dans une discipline et son application</u>

a) Le nombre de postes pour chacune des disciplines est déterminé :

– par la partie entière du nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à la discipline visée pour l'année d'enseignement suivante

- pour les volets 1 et 2 de la tâche, sauf celui attribué à la participation au développement, à l'implantation et à l'évaluation des programmes;

et

- trente-cinq pour cent (35 %) des ressources prévues à l'Annexe I-14, à moins d'entente entre les parties;

si la partie fractionnaire de l'allocation est inférieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90);

– par le nombre entier immédiatement supérieur au nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à la discipline visée pour l'année d'enseignement suivante

- pour les volets 1 et 2 de la tâche, sauf celui attribué à la participation au développement, à l'implantation et à l'évaluation des programmes;

et

- trente-cinq pour cent (35 %) des ressources prévues à l'Annexe I-14, à moins d'entente entre les parties;

si la partie fractionnaire de l'allocation est égale ou supérieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90). Dans ce cas, la différence entre l'entier immédiatement supérieur et la partie fractionnaire de l'allocation est prise à même le nombre total d'enseignantes et d'enseignants alloué selon les clauses 8-5.03 et 8-5.04.

b) Le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à une discipline aux fins de l'enseignement de cours multidisciplinaires et complémentaires est comptabilisé aux fins de détermination du nombre de postes dans la discipline. Les modalités de distribution des cours multidisciplinaires et complémentaires aux disciplines sont déterminées par entente entre les parties. Cette entente doit prévoir des dispositions afin d'éviter des mises en disponibilité.

c) De plus, les ressources dont dispose le Collège selon la colonne D de l'Annexe I-2 et l'Annexe VII-4 ne peuvent servir à la détermination du nombre de postes.

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

8-5.10

Le Collège remet au Syndicat un état d'utilisation, par discipline pour chacun des volets et pour la colonne D de l'Annexe I-2, des ressources prévues aux clauses 8-5.03, 8-5.04 et 8-5.05 ainsi qu'aux Annexes I-14 et VII-4, au cours du mois de novembre pour la session

d'automne et, au plus tard au moment du dépôt du projet de répartition pour l'année d'enseignement suivante, pour les sessions d'automne et d'hiver.

8-5.11
Le Collège remet au Syndicat, au mois de novembre, un bilan de l'utilisation, par discipline pour chacun des volets, pour la colonne D de l'Annexe I-2 et pour les ressources prévues aux Annexes I-14 et VII-4, des ressources de l'année d'enseignement précédente.

Si, au terme d'une année d'enseignement, le Collège n'a pas engagé le nombre d'enseignantes et d'enseignants déterminé aux clauses 8-5.03, 8-5.04 et 8-5.05, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent non engagés est ajouté à la somme des ressources déterminées à ces clauses pour l'année suivante, après l'application de la clause 8-5.04.

Si, au contraire, au terme d'une année d'enseignement, le Collège a engagé plus d'enseignantes et d'enseignants que le nombre déterminé aux clauses 8-5.03, 8-5.04 et 8-5.05, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent engagés en trop est soustrait d'abord des ressources déterminées aux clauses 8-5.04 et 8-5.05 pour l'année suivante, après l'application de la clause 8-5.04.

Pour l'année d'engagement 2020-2021, le troisième (3e) paragraphe de la présente clause est remplacé par ce qui suit :

> Si au terme de l'année d'enseignement 2020-2021, le Collège a engagé, en raison de la situation liée à la pandémie, plus d'enseignantes et d'enseignants que le nombre déterminé aux clauses 8-5.03, 8-5.04 et 8-5.05, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent engagés en trop est soustrait d'abord des ressources déterminées aux clauses 8-5.04 et 8-5.05 pour l'année 2022-2023, après l'application de la clause 8-5.04.[1]

8-5.12
Aux fins de l'application du présent article, les enseignantes et enseignants à temps partiel et chargés de cours sont comptés en équivalent temps complet selon les relations suivantes :

équivalent temps complet d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel = $\frac{CI_t}{80}$

équivalent temps complet d'une enseignante ou d'un enseignant chargé de cours = $\frac{\text{nombre total de périodes prévu au contrat}}{525}$

[1] Lettre d'entente 2015-2020 - numéro 13 du 15 décembre 2020, concernant la modification de certaines dispositions de la convention collective 2015-2020 et une liste de mesures mises en place dans certains cégeps en raison du contexte de crise sanitaire.

Cependant, l'équivalent temps complet de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel qui détient un contrat pleine charge session est de zéro virgule cinq (0,5).

La charge individuelle de travail d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel calculée selon l'Annexe I-1 ne peut entraîner un ETC inférieur à celui résultant de la charge qui lui est confiée au début de la session, à moins que la baisse des inscriptions aux cours impliqués ne conduise à une diminution du nombre d'heures de prestation (HC).

8-5.13
Les parties nationales conviennent de former un comité consultatif sur la tâche. Il est composé de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FNEEQ (CSN), de représentantes ou représentants désignés par le Ministère et par la Fédération des cégeps ainsi que de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FEC (CSQ) si cette fédération syndicale le désire.

Ce comité consultatif auprès du Ministère a pour mandat de :

a) donner un avis sur la détermination des ressources accordées à chacun des collèges en vertu de la clause 8-5.02;

b) transmettre aux parties nationales, chaque année, un rapport portant sur les vérifications prévues au dernier paragraphe de l'Annexe I-9;

c) Charge individuelle de travail
   - Identifier les problèmes liés au modèle actuel de la CI (notamment la prise en compte du nombre d'étudiantes ou d'étudiants dans les cours de pondération inférieure à 3 et les particularités de l'enseignement clinique et des laboratoires en techniques de la santé);
   - Inventorier des hypothèses permettant l'identification d'améliorations de la reconnaissance de la charge d'enseignement;
   - Produire un rapport, à leur partie respective, faisant état des travaux.

De plus, à la demande des parties nationales, ce comité effectue des études techniques sur la tâche et les paramètres y étant afférents. À cette fin, les parties nationales déterminent, pour chacune des années, les sujets devant faire l'objet d'études techniques et les modalités suivant lesquelles ces études seront faites.

Ce comité transmet ses avis et le résultat de ses travaux aux parties nationales.

Les membres du comité n'ont droit à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur respectif leur verse leur salaire pendant leur libération.

Les frais de déplacement et de séjour des membres du comité sont assumés par leur employeur respectif.

La libération annuelle totale des membres désignés par la FNEEQ (CSN) au comité est d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à temps complet ou l'équivalent.

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.

8-5.14
Le Collège présente au Syndicat le projet de répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines lors d'une rencontre du CRT.

Le Collège et le Syndicat disposent alors de trois (3) semaines pour chercher à en venir à une entente sur la répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines.

Article 8-6.00 - Calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant

8-6.01
La charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est exprimée en unités et sa définition est soumise aux contraintes suivantes :

a) la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est répartie sur deux (2) sessions, la session d'automne et la session d'hiver. Cependant, lorsque les objectifs pédagogiques d'un cours ou d'un programme l'exigent, le Collège peut déplacer une (1) de ces deux (2) sessions.

   À moins d'entente contraire entre le Collège et le Syndicat, la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est répartie sur deux (2) sessions consécutives;

b) la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant peut, quand l'enseignement l'exige, être répartie inégalement entre la session d'automne et la session d'hiver, mais cette répartition inégale ne peut avoir pour effet, à moins d'entente contraire entre le Collège et le Syndicat, de faire assumer à une enseignante ou un enseignant à temps complet plus de cinquante-cinq (55) unités au cours d'une même session;

c) la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est établie conformément à l'Annexe I-1.

   Le Collège ne peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant sans son accord, pour la session d'hiver, une charge d'enseignement qui aurait pour effet de lui faire assumer une charge d'enseignement annuelle supérieure à quatre-vingt-cinq (85) unités;

d) lorsque la charge annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est supérieure à quatre-vingt-cinq (85) unités, cette enseignante ou cet enseignant est rémunéré pour la partie excédentaire de sa charge (charge additionnelle) conformément à la clause 6-1.03.

   Le nombre de périodes de cours rémunérées à titre de charge additionnelle est déterminé à l'aide de la relation suivante :

$$\text{nombre de périodes de cours rémunérées à titre de charge additionnelle} = \frac{CA}{3} \times 15$$

où

charge additionnelle : $CA = CI_t - 85$

charge individuelle totale : $CI_t = CI_a + CI_h$

Le calcul de l'équivalent temps complet de la charge additionnelle d'une enseignante ou d'un enseignant est fait à l'aide de la relation suivante :

$$\frac{\text{nombre de périodes de cours rémunérées à titre de charge additionnelle}}{525}$$

8-6.02
La charge résultant de l'affectation d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité et non replacé est calculée selon l'Annexe I-1.

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.

8-6.03
Une fois déterminé le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à un département, la charge d'enseignement de ce département est répartie équitablement entre les enseignantes et enseignants de ce département.

Cette répartition est faite par le département et soumise au Collège pour approbation. Elle tient compte, s'il y a lieu, des dégrèvements de charge d'enseignement.

8-6.04
Au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de chaque session régulière, le Collège informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant du ou des cours qu'elle ou il aura à donner, sauf dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité et non replacé.

8-6.05
Au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de chaque session, l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant est rendu disponible sur support informatique.

Lors du changement du mode de transmission de l'horaire, l'enseignante ou l'enseignant continue de recevoir, sur demande écrite, son horaire sur support papier.

Si le mode de transmission sur support informatique est déjà en application au moment de l'entrée en vigueur de la présente entente, l'enseignante ou l'enseignant qui reçoit son horaire sur support papier continue de le recevoir selon ce mode.

8-6.06
Les renseignements prévus aux clauses 8-6.04 et 8-6.05 sont transmis au Syndicat.

8-6.07
Au plus tard le 31 octobre pour la session d'automne et au plus tard le 1er mars pour la session d'hiver, le Collège transmet au Syndicat et à la partie syndicale nationale le détail

de la charge des enseignantes et enseignants. Ces renseignements comportent pour chaque enseignante et enseignant :

a) le titre de l'enseignante ou de l'enseignant (temps complet, temps partiel, chargée ou chargé de cours);

b) les cours qui lui sont confiés;

c) pour chaque cours confié, le nombre de groupe-cours;

d) pour chaque groupe-cours, le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits au 20 septembre ou au 15 février pour la session d'automne et d'hiver respectivement;

e) les dégrèvements et à quelles fins.

8-6.08
Au plus tard le 31 octobre pour la session d'automne et au plus tard le 1er mars pour la session d'hiver, le Collège transmet au Syndicat le nombre d'heures d'activités spéciales d'encadrement assumées par l'enseignante ou l'enseignant en vertu de l'Annexe I-8 ainsi que le titre du projet auquel elles se rattachent.

Article 8-7.00 - Formation continue

8-7.01
À moins de dispositions à l'effet contraire, la convention collective s'applique aux enseignantes et enseignants de la formation continue sous réserve des stipulations suivantes.

8-7.02
Pour l'enseignante ou l'enseignant à la formation continue, le Collège n'est pas tenu de convoquer le CRT dans les cas suivants :

- les mesures de transfert d'enseignement, d'entente avec d'autres établissements d'enseignement et de modifications de structures scolaires; les réductions d'effectifs, la fermeture totale ou partielle de programme, l'ouverture ou la cession totale ou partielle de programme, la régionalisation, l'implantation de cours d'établissement;

- les implications contractuelles résultant des mesures mentionnées au paragraphe précédent;

- un litige relatif aux transferts.

8-7.03
Sous réserve de l'ordre de priorité prévu à l'alinéa d) de la clause 5-4.17, la sélection des enseignantes et enseignants à la formation continue est faite selon le mécanisme que le Collège détermine, à moins d'entente entre les parties.

Ce mécanisme de sélection prévoit l'établissement de l'ordre d'engagement des candidates et des candidats retenus.

Toutefois, les parties peuvent, par entente, convenir d'un comité de sélection commun pour l'enseignement régulier et la formation continue.

8-7.04
À moins d'entente entre les parties, le chapitre 7-0.00 ne s'applique pas à l'enseignante ou l'enseignant à la formation continue.

8-7.05
Les enseignantes et enseignants à la formation continue ne sont pas comptabilisés aux fins des clauses 7-1.01 et 7-1.02 de la convention collective.

8-7.06
Les procédures de grief et d'arbitrage prévues au chapitre 9-0.00 s'appliquent aux enseignantes et enseignants de la formation continue pour les seules dispositions prévues à la convention collective qui les régissent.

8-7.07
Le Collège peut utiliser les ressources prévues aux clauses 8-5.04, 8-5.05 et 8-5.06 afin de créer une ou des charges à temps complet ou à temps partiel à la formation continue. Une telle charge est comptabilisée pour une valeur de zéro virgule quarante-six (0,46) ETC aux fins de l'application de l'article 8-5.00.

La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant qui occupe une charge à temps complet ou à temps partiel à la formation continue est calculée selon l'Annexe I-1.

Ces charges ne peuvent en aucun temps servir aux fins d'acquisition de la permanence sous réserve des clauses 5-2.06 et 5-2.07.

L'enseignante ou l'enseignant affecté à une telle charge jouit, pour autant que le texte de la convention collective le permette et alors de la façon dont il le permet et à moins de disposition contraire au présent article, des droits et avantages que procure une année d'enseignement.

L'enseignante ou l'enseignant détenant une charge à temps complet à la formation continue peut substituer partiellement ou totalement sa charge avec celle d'une enseignante ou d'un enseignant régulier après avoir obtenu l'accord du Collège qui en avise le département.

8-7.08
À compter de l'année d'enseignement 2016-2017, le Collège dispose de charges à la formation continue, prévues à l'Annexe I-13. Les paragraphes 2, 3, 4 et 5 de la clause 8-7.07 s'appliquent à la présente clause.

8-7.09
Le Collège informe le Syndicat, au plus tard le 15 octobre et le 28 février, des charges d'enseignement attribuées en vertu de l'Annexe I-13 pour l'année d'engagement en cours. Au plus tard le 15 octobre, le Collège informe le Syndicat de la comptabilisation des charges d'enseignement de l'année d'engagement précédente.

8-7.10
Les parties peuvent, par entente, convenir du rattachement des enseignantes et des enseignants de la formation continue à un département de l'enseignement régulier et subsidiairement, de leur participation aux rencontres départementales et des activités requises pour la réalisation des fonctions du département auxquelles elles ou ils sont appelés à participer.

Lorsque la formation continue offre un programme d'études pour lequel il n'y a pas de DEC de référence ou de DEC apparenté à l'enseignement régulier, les parties peuvent convenir de la création d'un autre lieu d'échange en programme en considérant les activités et les fonctions prévues à l'article 4-1.00.

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.

8-7.11
Sous réserve de pratiques locales qui prévoient une plus grande participation des enseignantes et enseignants au mécanisme de sélection de la formation continue, le Collège invite une (1) enseignante ou un (1) enseignant de la discipline concernée, à l'enseignement régulier, pour participer à la sélection.

8-7.12
Deux fois par année, au plus tard le 31 octobre et au plus tard le 1er mars, le Collège transmet au Syndicat et à la partie syndicale nationale le détail de la charge des enseignantes et enseignants à la formation continue.

Ces renseignements comportent pour chaque enseignante et enseignant :

a) le titre de l'enseignante ou de l'enseignant (temps complet, temps partiel, chargée ou chargé de cours);

b) les cours qui lui sont confiés et, pour chaque cours confié, le nombre de groupe-cours et le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits.

CHAPITRE 9 - GRIEF ET ARBITRAGE

Article 9-1.00 - Procédure de soumission d'un grief

9-1.01
L'intention des parties est de s'efforcer de régler les griefs localement dans toute la mesure du possible, y compris, s'il y a lieu, par le recours au CRT.

9-1.02
Le Collège et le Syndicat établissent les règles ci-après et se conforment à la procédure ci-après prévue dans le but d'en arriver à un règlement dans le plus bref délai.

9-1.03
L'enseignante ou l'enseignant, un groupe d'enseignantes ou d'enseignants ou le Syndicat qui veut déposer un grief doit le soumettre 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 lieu au grief. Le délai de trente (30) jours ouvrables ne commence à courir qu'au début du deuxième (2e) mois de l'année d'enseignement ou de l'entrée au service du Collège d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant.

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

Dès la soumission d'un grief au Collège, le Collège ou le Syndicat peut demander la convocation du CRT dans le but d'en arriver à une entente.

9-1.04
Aux fins de la soumission écrite d'un grief, l'enseignante ou l'enseignant, le groupe d'enseignantes ou d'enseignants ou le Syndicat remplit un formulaire approprié (Annexe IV-1) établissant les faits à l'origine du grief et mentionnant, autant que possible et s'il y a lieu, les clauses visées et le correctif requis.

9-1.05
Saisi 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 quatrième (4e) paragraphe de la clause 9-1.03. Dans ce dernier cas, le délai pour la réponse du Collège est de dix (10) jours ouvrables après la rencontre du CRT.

9-1.06
La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être modifiée, mais à la condition que la modification n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief, y compris la présentation par écrit autrement que sur les formulaires prévus au présent article, n'en affecte pas la validité.

9-1.07
Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre les représentantes ou représentants du Collège et du Syndicat.

9-1.08
Aux fins d'application des clauses 9-1.03, 9-1.05 et 9-2.01, les délais ne courent pas durant la période de vacances prévue à l'article 8-2.00.

Article 9-2.00 - Procédures d'arbitrage

9-2.01
Si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision du Collège à la suite du recours à la procédure de grief prévue à l'article 9-1.00 et qu'il désire soumettre le grief à l'arbitrage, il donne un avis à l'arbitre en chef dont le nom est inscrit au présent article sur le formulaire apparaissant à l'Annexe IV-2 ou sur le formulaire en ligne du Greffe, une fois la procédure prévue à l'article 9-1.00 épuisée et dans les soixante (60) jours ouvrables qui suivent l'expiration des délais prévus.

Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

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.

Pour les griefs déposés antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention collective 2015-2020, le délai court à compter de la date de la signature de celle-ci.

9-2.02
L'arbitre en chef des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation assure la bonne marche des tribunaux d'arbitrage concernés par la présente en collaboration avec la Greffière ou le Greffier en chef.

La Greffière ou le Greffier en chef voit à la bonne marche du Greffe.

9-2.03
Sur réception de l'avis selon lequel un grief est soumis à l'arbitrage, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause, fait parvenir à l'enseignante ou l'enseignant concerné, au Syndicat et au Collège, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause et la date de réception. De plus, il fait parvenir à la Fédération des cégeps, à la FNEEQ (CSN) et au Ministère une copie de l'avis d'arbitrage et de l'accusé de réception.

9-2.04
Les représentantes ou représentants des parties nationales se rencontrent mensuellement, dans la semaine précédant la fixation des rôles prévue à la clause 9-2.05, afin d'acheminer les griefs reçus au cours du mois précédent à l'un ou l'autre des modes d'arbitrage prévus aux clauses 9-2.07, 9-2.08 et 9-2.27.

De plus, après avoir fait la revue des griefs entrés au rôle durant le mois précédant la rencontre, les représentantes ou représentants des parties nationales peuvent faire des recommandations aux parties quant au règlement de certains griefs.

9-2.05
L'arbitre en chef ou la Greffière ou le Greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef des arbitres, convoque par un avis écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables, les

représentantes ou représentants désignés de la Fédération des cégeps, du Ministère et de la FNEEQ (CSN) 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. Les griefs sont fixés selon les disponibilités des arbitres et des parties nationales. À cet effet, sous réserve des disponibilités des arbitres, les parties nationales se garantissent mutuellement soixante (60) jours d'audience réparties entre les mois de septembre et juin inclusivement, à raison d'une moyenne de quatre (4) jours par mois;

b) désigner, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.07, une ou un arbitre pour agir à ce titre;

c) prévoir, pour chacun des jours d'audience, un ou des griefs pouvant être entendus en lieu et place du ou des griefs fixés selon l'alinéa a), en cas de remise ou d'annulation.

Le Greffe en avise l'arbitre, les parties visées, la FNEEQ (CSN), la Fédération des cégeps et le Ministère.

De plus, lors de cette rencontre, les représentantes ou représentants des parties nationales font connaître la liste des griefs qu'elles ou ils souhaitent fixer au rôle d'arbitrage à la rencontre suivante pour être entendus selon la procédure d'arbitrage accéléré prévue à la clause 9-2.27.

À moins que l'arbitre ne soit saisi d'un autre grief pour la journée prévue, les journées d'audience remises à la demande de la partie syndicale ou annulées à la suite d'un désistement ou d'un règlement, plus de sept (7) jours avant la date prévue d'audience ne sont pas comptabilisées dans les soixante (60) jours d'audience mentionnés à l'alinéa a) de la présente clause.

9-2.06
Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la rencontre prévue à la clause 9-2.05, les parties habilitées à nommer une assesseure ou un assesseur et une procureure ou un procureur communiquent au Greffe le nom de l'assesseure ou de l'assesseur, s'il y a lieu, et de la procureure ou du procureur de leur choix.

9-2.07
Sous réserve de la clause 9-2.08, les griefs soumis à l'arbitrage conformément aux présentes stipulations, sont décidés par un tribunal d'arbitrage composé d'une (1) ou d'un (1) arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

Lavoie, André G., arbitre en chef	Flynn, Maureen
Beaupré, René	Fortin, Pierre-A.
Bertrand, Richard	Garneau, Dominic
Bertrand, Yvan	Lévesque, Éric

Blouin, Julie
Boudreau, Patrice
Brault, Serge
Cavé, Johanne
Crevier, Marie-Ève
Faucher, Nathalie
Ferland, Gilles
Martin, Claude
Massicotte, Nathalie
Ménard, Jean-Guy
Morency, Jean-M.
Ranger, Jean-René
Saint-André, Yves

Les parties nationales peuvent s'entendre pour modifier la présente liste d'arbitres.

9-2.08
Lors de la fixation du rôle prévue à la clause 9-2.05, les parties nationales peuvent convenir de soumettre un ou des griefs à un tribunal d'arbitrage composé d'une (1) ou d'un (1) arbitre et de deux (2) assesseures ou assesseurs nommés par les parties nationales.

Lorsque l'on procède suivant la présente clause, l'arbitre est choisi parmi les personnes ci-haut mentionnées et toutes les clauses du présent article relatives au tribunal d'arbitrage régulier s'appliquent en y apportant les adaptations nécessaires.

Dans ce cas, l'arbitre ne peut siéger et délibérer qu'en présence des deux (2) assesseures ou assesseurs, sauf si une (1) assesseure ou un (1) assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas une première (1re) fois et qu'elle ou il récidive après un nouvel avis écrit d'au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré.

9-2.09
Le tribunal d'arbitrage procède en toute diligence à l'instruction du grief. Dans le cas exceptionnel de plaidoiries écrites, le tribunal fixe les délais impératifs pour la présentation de ces plaidoiries. S'il y a consentement des parties, le tribunal peut modifier ces délais.

9-2.10
Le tribunal d'arbitrage décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions prévues à la convention collective et il ne peut ni les modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

Les procureures ou procureurs s'échangent, dans la mesure du possible, au moins sept (7) jours avant la date fixée, les renseignements portant sur les moyens de défense en droit et les moyens préliminaires qu'elles ou ils veulent plaider, des preuves documentaires ainsi que les admissions mutuelles.

Toute séance d'arbitrage en vertu du présent article 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 disponible et d'accélérer le déroulement des audiences;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit et les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audience;
- de favoriser l'échange de preuves documentaires;
- de planifier le déroulement de la preuve en cours d'audience;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des audiences.

Lorsqu'il le juge opportun, le tribunal d'arbitrage impose un échéancier formel et contraignant quant au déroulement des audiences.

9-2.11
Les griefs soumis en vertu des clauses 5-4.07 à 5-4.12, 5-4.15 et aux alinéas a) et b) de la clause 5-4.17 sont traités en priorité.

Dans ces cas, le Collège reçoit le grief au nom de l'ensemble des cégeps du réseau et est partie au grief et aux procédures de grief et d'arbitrage jusqu'à ce que le tribunal d'arbitrage détermine lequel ou lesquels cégeps du réseau, qu'ils soient mentionnés ou non au grief, est ou sont parties au litige, suivant la preuve faite devant lui. La décision du Collège de faire droit ou de rejeter un grief qui engage un autre Collège du réseau est nulle et sans effet. Une erreur du Bureau de placement ne peut être invoquée à l'encontre de la recevabilité d'un grief ou de l'exécution d'une sentence arbitrale. Lorsque le tribunal fait droit au grief, il rétablit l'enseignante ou l'enseignant dans ses droits et il décide à quel Collège l'enseignante ou l'enseignant doit se présenter soit pour y demeurer, soit pour y retourner, soit pour y être replacé, soit pour y être évalué, selon le cas.

Le déplacement consécutif à une décision arbitrale est reporté au début de l'année d'enseignement qui suit.

L'enseignante ou l'enseignant peut toujours renoncer à l'exécution d'une telle sentence et demeurer dans la situation où elle ou il se trouve. Elle ou il en avise alors, dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la décision arbitrale, le Bureau de placement qui en informe le ou les Collèges concernés.

La décision du tribunal est exécutoire et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat, le ou les Collèges concernés et le Bureau de placement, le cas échéant.

9-2.12
Le grief se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des renseignements concernant la scolarité, s'ils ont été effectivement produits en temps requis, peut être soumis en tout temps.

Le grief se rapportant à une erreur dans l'évaluation des renseignements concernant l'expérience, s'ils ont été effectivement produits en temps requis, doit être soumis dans les cinq (5) ans à compter de la date où les renseignements ont été produits.

S'il est décidé, selon ce qui précède, que le grief est bien fondé, l'enseignante ou l'enseignant a droit au montant total auquel elle ou il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération ou de l'évaluation de ces renseignements n'avait pas été commise.

9-2.13
Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celle ou celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par le tribunal d'arbitrage du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même tribunal lui soumet le désaccord pour décision finale. Le tribunal peut ordonner que les sommes dues à l'enseignante ou l'enseignant portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu, à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

9-2.14
Lorsque le tribunal d'arbitrage conclut que le grief est bien fondé, il a un pouvoir général de dédommager la plaignante ou le plaignant pour compenser les torts qu'elle ou il a subis.

9-2.15
Lorsqu'il doit y avoir d'autres séances d'arbitrage dans la même cause, leur détermination est soumise à la clause 9-2.05.

9-2.16
Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques. Le tribunal peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.17
a) Le tribunal d'arbitrage rend sa sentence dans les soixante (60) jours de la fin de l'audience à moins que les représentantes ou représentants des parties ne consentent par écrit, avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis. Toutefois, cette sentence ne peut être déclarée nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

b) Une ou un arbitre ne peut se voir confier l'instruction d'un nouveau grief tant qu'elle ou il n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti.

9-2.18

a) La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée et signée.

b) L'arbitre dépose deux (2) copies signées de la sentence au Greffe.

c) En tout temps, avant la sentence finale, un tribunal peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

d) La sentence du tribunal lie les parties et est exécutée dans les plus brefs délais possibles et avant l'expiration du délai prévu à cette sentence, s'il en est.

9-2.19

En tout temps, avant que le tribunal d'arbitrage ne déclare avoir reçu, de la part des représentantes ou représentants des parties, l'affirmation que leur preuve est close, la FNEEQ (CSN), la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent intervenir et faire au tribunal les représentations qu'elles ou il jugent appropriées et pertinentes.

9-2.20

À la demande d'une partie, le tribunal d'arbitrage peut assigner une ou un témoin. Le bref d'assignation doit être signifié au moins cinq (5) jours francs avant audience.

Les frais de déplacement et de séjour d'une ou d'un témoin de même que la taxe prévue à l'article 100.6 du Code du travail, s'il y a lieu, lui sont remboursés par la partie qui en a proposé l'assignation.

9-2.21

Une partie peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel; elle peut aussi exiger l'enregistrement des audiences du tribunal d'arbitrage sur bande magnétique ou autrement. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise au tribunal et à l'autre partie aux frais de la partie qui a exigé ces services.

9-2.22

Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Toutefois, dans le cas d'un grief relatif à un congédiement disciplinaire, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

Dans tous les autres cas, les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales.

Cependant, dans le cas d'un grief soumis avant le 1er février 2006 conformément aux dispositions et selon les délais prévus à une convention collective ou à un décret, les frais et honoraires de l'arbitre sont réglés suivant les dispositions de cette convention collective ou de ce décret.

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

9-2.23
Les assesseures et assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'elles ou ils représentent.

9-2.24
Les frais du Greffe et les salaires du personnel du Greffe sont à la charge du Ministère.

9-2.25
Les séances des tribunaux d'arbitrage se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties.

9-2.26
L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document émanant du tribunal d'arbitrage ou des parties en cause.

9-2.27 <u>Arbitrage accéléré avec procureur</u>

a) <u>Griefs admissibles</u>
Selon les modalités prévues à la clause 9-2.05, les griefs portant sur les articles suivants et les annexes pertinentes, s'il y a lieu, sont entendus selon le mode d'arbitrage accéléré avec procureur :

- activités syndicales (3-1.00)
- droits syndicaux (3-2.00)
- cotisations syndicales (3-3.00)
- information (4-2.00)
- comité de relations de travail (4-3.00)
- sélection des enseignantes et enseignants réguliers (4-4.00)
- commission pédagogique (4-5.00)
- engagement (5-1.00), sauf les clauses 5-1.07 et 5-1.08
- permanence (5-2.00)
- ancienneté (5-3.00)
- affectation d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité (alinéas I) et J) de la clause 5-4.07)
- frais de déménagement (5-4.13)
- congé de préretraite (5-4.15)
- charge publique (5-7.00)
- jours fériés (5-8.00)
- congés spéciaux (5-9.00), sauf les clauses 5-9.06 et 5-9.07
- échanges intercollèges (5-10.00)
- assignation provisoire (5-11.00)
- congé à traitement différé ou anticipé (5-12.00)

- échange avec une institution d'enseignements hors Québec (5-13.00)
- octroi et renouvellement des congés (5-14.00, 5-15.00, 5-16.00, 5-17.00, 7-2.00 et 7-3.00)
- responsabilité civile (5-19.00)
- vêtements et équipements spéciaux (5-20.05 à 5-20.07)
- calcul de l'expérience (6-2.00)
- frais de déplacement (6-7.00)
- gestion locale du perfectionnement (7-1.03 à 7-1.05)
- vacances (8-2.00)
- disponibilité et horaire (8-3.00)
- calcul de la charge de travail (8-6.00)
- formation continue (8-7.00)
- erreur de rémunération (9-2.12)
- droits non conventionnés (10-1.07 et 10-1.12)

Par entente, les parties locales peuvent recourir au mode d'arbitrage accéléré avec procureur pour tout autre grief.

En tout temps, avant que le tribunal d'arbitrage ne déclare avoir reçu, de la part des représentantes ou représentants des parties, l'affirmation que leur preuve est close, le grief peut être déféré au mode d'arbitrage régulier, par entente entre les parties locales.

De même, de plein droit ou à la demande de l'une des parties, le tribunal peut déférer le grief au mode d'arbitrage régulier.

b) Durée de l'audience
Les parties peuvent recourir à ce mode d'arbitrage lorsque la durée prévue de l'audience n'excède pas une (1) journée.

c) Sentence arbitrale
L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une (1) copie aux parties dans un délai maximal de trente (30) jours de l'audience du grief.
La sentence arbitrale, d'une longueur maximale de dix (10) pages, comprend l'exposé sommaire des faits, les points en litige, les motifs et la conclusion de l'arbitre.

9-2.28
Les dispositions particulières prévues à la clause 9-2.27 prévalent sur toute autre clause du présent article en cas d'incompatibilité.

9-2.29 Médiation
Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation de tout grief selon les modalités qui suivent.

Les parties locales 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 9-2.30. 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.

Une partie avise d'avance l'autre partie si elle est représentée.

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 une 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, le grief est déféré à l'arbitrage conformément aux stipulations de la convention collective.

La médiatrice ou le médiateur ne peut agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage de grief qui n'a pas fait l'objet d'un règlement, sauf par entente entre les parties convenue expressément et dans la mesure où le nom de la médiatrice ou du médiateur apparaît également à la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.07.

Les honoraires et frais de la médiatrice ou du médiateur sont assumés à parts égales par les parties. Toutefois, dans le cas d'un grief soumis avant le 1er février 2006 conformément aux dispositions et selon les délais prévus à une convention collective ou à un décret, le partage des frais et honoraires de la médiatrice ou du médiateur est déterminé par les parties.

9-2.30
Les griefs soumis à la médiation conformément aux présentes stipulations sont décidés par une (1) médiatrice ou un (1) médiateur choisi parmi les personnes suivantes :

Ménard, Jean-Guy
Brault, Serge
Ferland, Gilles

La révision de la liste des médiatrices et des médiateurs est effectuée par centrale syndicale du secteur collégial, simultanément à la négociation pour le renouvellement de la convention collective.

Article 9-3.00 - Prévention des litiges et des griefs

9-3.01
Les parties forment un comité ayant pour but la prévention des litiges et des griefs dans les six (6) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

9-3.02
La composition et les modalités de fonctionnement de ce comité sont à convenir entre les parties.

CHAPITRE 10 - 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 stipulations n'ont aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires explicites.

10-1.03
L'une ou l'autre des parties nationales peut donner avis à l'autre de son intention de dénoncer ou de modifier les présentes stipulations dans les six (6) mois précédant leur expiration.

10-1.04
Les présentes dispositions et stipulations sont considérées comme intérimaires du 1er avril 2020 jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

10-1.05
Les annexes et les lettres d'entente jointes à la présente convention collective en sont partie intégrante à moins de stipulations contraires.

10-1.06
Le texte officiel des présentes stipulations est le texte français.

La partie patronale nationale assume les frais de traduction de la convention collective.

La convention collective et les lettres d'entente sont accessibles sur le site internet du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC)[1].

10-1.07
Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se croit lésé par une décision du Collège qui modifie ses conditions de travail autres que celles définies par la convention collective, elle ou il peut formuler un grief. Il incombe au Collège de prouver que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

---

[1] https//cpn.gouv.qc.ca

10-1.08
À moins de stipulation contraire, le Collège ne peut être tenu de verser aux enseignantes et enseignants régis par la convention collective aucun supplément pécuniaire sous quelque forme que ce soit.

10-1.09
L'enseignante ou l'enseignant qui a cessé d'être à l'emploi du Collège conserve son droit de grief relativement aux sommes qui peuvent lui être dues ou aux droits que lui confère la convention collective à l'article 5-4.00 et à la clause 5-1.08. Ce droit est exercé conformément aux présentes stipulations.

10-1.10
Lorsque le Collège envisage de confier par contrat à un tiers une partie de ses fonctions d'enseignement auprès des étudiantes et étudiants, il en discute au CRT six (6) mois avant l'entrée en vigueur de ce contrat et, à défaut d'entente, il obtient l'avis du département concerné. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux contrats de ce type existant lors de l'entrée en vigueur de la convention collective et au renouvellement de ces contrats.

De plus, un tel contrat ou renouvellement ne peut avoir pour effet d'entraîner des mises en disponibilité.

10-1.11
Lorsque le Collège envisage d'établir un partenariat avec un autre établissement d'enseignement et que ce partenariat touche l'organisation et les conditions de travail des enseignantes et des enseignants, le Collège en discute en CRT au moins quatre (4) mois avant son entrée en vigueur, sauf en cas d'évènement de force majeure.

À la formation continue, ce délai est réduit à un (1) mois.

10-1.12
Les avis écrits prévus dans la convention collective peuvent être transmis sur support papier ou support électronique tel que le télécopieur ou le courriel.

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.

10-1.13
Le Collège convient de consulter le CRT sur toute question relative au stationnement, dans la mesure où les conditions de travail des enseignantes et enseignants en sont affectées.

SECTION I - TÂCHE

ANNEXE I-1

DÉTERMINATION DE LA CHARGE INDIVIDUELLE DE TRAVAIL

1.0 COMPTABILISATION DE LA CHARGE INDIVIDUELLE POUR UNE SESSION

a) Définition

La comptabilisation de la charge individuelle (CI) pour une session donnée se fait à l'aide de la relation suivante :

$$CI = CI_p + CI_s + CI_d + CI_L + CI_f + CI_{cp} + CI_{cp'}$$

où

CI_p est la CI associée à la prestation de cours et de laboratoires et à la supervision de stages pour lesquels il n'existe pas de Ne_{jk};

CI_s est la CI associée à la supervision de stages pour lesquels il existe un Ne_{jk};

CI_d est la CI associée aux temps de déplacement;

CI_L est la CI associée à une libération;

CI_f est la CI associée à une affectation en vertu de l'alinéa J) de la clause 5-4.07.

CI_{cp} est la CI associée à l'instrument principal ou l'instrument complémentaire pour les programmes de Musique (501.A0), incluant les doubles cheminements, et Techniques professionnelles de musique et chanson (551.A0);

$CI_{cp'}$ est la CI associée au laboratoire lié à l'instrument principal pour les programmes de Musique (501.A0), incluant les doubles cheminements, et Techniques professionnelles de musique et chanson (551.A0).

b) Calcul de la CI_p

La comptabilisation de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoire et à la supervision de stages sans Ne_{jk} pour une session donnée se fait à l'aide des valeurs suivantes :

HC : Le nombre de périodes de prestation par semaine confiées à une enseignante ou un enseignant;

HP : Les heures de préparation, c'est-à-dire le nombre de périodes de cours différentes par semaine confiées à une enseignante ou un enseignant;

N_1, N_2,… : Le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à la première (1re), deuxième (2e),… période de prestation confiée à l'enseignante ou l'enseignant, dont la somme constitue le PES;

NES : Le nombre total d'étudiantes et d'étudiants différents inscrits à chacun des cours confiés à l'enseignante ou l'enseignant par semaine, sauf pour les cours de pondération inférieure à trois (3), où NES = 0.

Aux fins de la présente stipulation, le mot « pondération » signifie le nombre total de périodes par semaine prévues aux *Cahiers de l'enseignement collégial* pour la théorie, les laboratoires ou travaux pratiques et les stages.

La comptabilisation de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoire et à la supervision de stages sans Ne_{jk} pour une session donnée se fait de la manière suivante, sa valeur étant donnée par la somme des résultats de la dernière colonne :

HP :	_____	x 0,9	=	_____
HC :	_____	x 1,2	=	_____
N_1 :	_____	x 0,04	=	_____
N_2 :	_____	x 0,04	=	_____
N_3 :	_____	x 0,04	=	_____
N_4 :	_____	x 0,04	=	_____
N_5 :	_____	x 0,04	=	_____
N_6 :	_____	x 0,04	=	_____

NES :_____

si NES ≥ 75,	_____	x 0,01	=	_____
si NES > 160	(____ - 160)^2	x 0,1	=	_____
TOTAL			=	_____

Le facteur zéro virgule neuf (0,9) multipliant le paramètre HP dans le calcul de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoire et à la supervision de stages sans Ne_{jk} (CI_p) est remplacé par le facteur un virgule un (1,1) si l'enseignante ou l'enseignant donne trois (3) cours différents par semaine au cours d'une même session et par le facteur un virgule neuf (1,9) si l'enseignante ou l'enseignant donne quatre (4) cours différents ou plus par semaine au cours d'une même session; à compter de l'année d'engagement 2016-2017, le facteur un virgule neuf (1,9) passe à un virgule soixante-quinze (1,75).

Malgré le paragraphe précédent, pour les cours d'instruments principaux et d'instruments complémentaires (CI_{cp}) des programmes de musique 501.A0, incluant les doubles cheminements, et 551.A0, une valeur fixe d'unités de CI est établie à un virgule huit (1,8) unité pour chaque heure de cours. De plus, pour les cours de laboratoires ($CI_{cp'}$) liés à l'instrument principal une valeur fixe d'unités de CI est établie à deux (2) unités pour chaque heure de cours. Les cours ayant une valeur de CI fixe ne sont pas pris en compte dans le calcul du nombre de cours différents à préparer.

Le facteur zéro virgule zéro quatre (0,04) multipliant le paramètre PES s'applique aux quatre cent quinze (415) premières PES et est remplacé par le facteur zéro virgule zéro huit (0,08) pour les PES supérieures à quatre cent quinze (415) PES. À compter de l'année d'engagement 2016-2017, le facteur zéro virgule zéro huit (0,08) passe à zéro virgule zéro sept (0,07).

Dans les programmes de Soins infirmiers (180.A0 et 180.B0), uniquement pour la pondération correspondant au stage sans Nejk de l'enseignement clinique, le paramètre HC est de un virgule vingt-huit (1,28).

c) <u>Calcul de la CI_s</u>

La comptabilisation de la charge individuelle associée à la supervision des stages avec Ne_{jk} pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_s = \left[\sum_{j,k} \frac{N_{ijkl}}{Ne_{jk}} \right] \times 40 \times 0{,}89 \times R$$

où

N_{ijkl} est le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits au stage supervisé par l'enseignante ou l'enseignant dont on calcule la CI;

Ne_{jk} est le rapport étudiantes et étudiants/enseignante ou enseignant propre au stage supervisé par l'enseignante ou l'enseignant dont on calcule la CI;

R est la portion du stage assumée par l'enseignante ou l'enseignant.

NOTES :

i) Si une seule enseignante ou un seul enseignant assume la totalité du stage, alors R = 1.

ii) Si plusieurs enseignantes ou enseignants assument un même stage, alors Σ R = 1.

d) <u>Calcul de la CI_d</u>

La comptabilisation de la charge individuelle associée aux temps de déplacement pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_d = \left[\frac{D_1}{30} + \frac{D_2}{80} \right] \times \frac{1}{15} \times \alpha$$

où

α est le paramètre de conversion des heures en unités de CI; la valeur retenue pour ce paramètre est de zéro virgule cinq (0,5);

D_1 est la distance parcourue lors d'un « déplacement lent » (vitesse moyenne retenue : 30 km/h);

D_2 est la distance parcourue lors d'un « déplacement rapide » (vitesse moyenne retenue : 80 km/h).

NOTES :

Il existe deux types de déplacement : ceux dits « lents » et ceux dits « rapides »; cependant, un même déplacement peut comporter les deux (2) types.

1) Les déplacements dont on tient compte dans le calcul de la CI_d sont les suivants :

   i) les déplacements rendus nécessaires par l'aménagement physique du collège (existence de pavillons, de sous-centres ou de locaux de cours extérieurs au collège);

   ii) les déplacements occasionnés par la supervision de l'enseignement clinique en soins infirmiers ou par la supervision des stages pour lesquels il existe un Ne_{jk} (rapport étudiantes et étudiants/enseignante ou enseignant).

2) Dans le calcul de la CI_d, on ne tient pas compte des déplacements effectués pendant les heures de cours et qui réduisent d'autant la durée prévue de ces cours.

e) <u>Calcul de la CI_L</u>

La comptabilisation de la charge individuelle associée à une libération se fait de la manière suivante, pour une session donnée :

$CI_L = L \times 40$

où

L est la fraction de charge individuelle consacrée à une libération.

f) <u>Calcul de la CI_f</u>

La comptabilisation de la charge individuelle associée à une affectation en vertu de l'alinéa J) de la clause 5-4.07 pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$CI_f = F \times 40$

où

F est le pourcentage d'affectation.

g) <u>Calcul de la CI_{cp}</u>

La comptabilisation de la charge individuelle associée à l'enseignement de l'instrument principal ou de l'instrument complémentaire se fait de la manière suivante :

$CI_{cp} = H_{cp} \times 1{,}8$

où

H_{cp} est le nombre d'heures de cours d'instruments principaux ou d'instruments complémentaires enseignés par l'enseignante ou l'enseignant dont on calcule la CI.

NOTES :

1) Lorsque la pondération du cours d'instrument principal est d'une heure par semaine sa valeur est fixée à un virgule huit (1,8) unité;

2) Lorsque la pondération du cours d'instrument complémentaire est d'une heure par semaine sa valeur est fixée à un virgule huit (1,8) unité.

h) Calcul de la $CI_{cp'}$

La comptabilisation de la charge individuelle associée à l'enseignement du laboratoire lié à l'instrument principal se fait de la manière suivante :

$CI_{cp'} = H_{cp'} \times 2$

où

$H_{cp'}$ est le nombre d'heures de cours de laboratoires liés à l'instrument principal enseignés par l'enseignante ou l'enseignant dont on calcule la CI.

NOTE :

1) Lorsque la pondération du laboratoire lié à l'instrument principal est d'une heure par semaine sa valeur est fixée à deux (2) unités.

i) Dates de référence pour le calcul de la CI

La charge individuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est établie sur la base des données du 20 septembre pour la session d'automne et du 15 février pour la session d'hiver.

2.0 LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT ANNUELLE

La charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année est donnée par :

$CI_t = CI_a + CI_h$

où a et h représentent respectivement la session d'automne et la session d'hiver.

3.0 DISPOSITION PARTICULIÈRE

Aux fins du calcul de la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant, les cours donnés à l'été dans le cadre de l'enseignement en alternance travail-études sont rattachés à la session d'hiver précédente.

ANNEXE I-2

ALLOCATIONS EN ETC POUR CHAQUE VOLET DE LA TÂCHE

COLLÈGE OU CAMPUS	A	B	C	D	E	F	G
	VOLET 1	VOLET 2	VOLET 3	8-5.06 a)	8-5.04 b)	8-5.04 c)	8-5.04 d)
Abitibi-Témiscamingue	4,24	3,20	2,20	2,63	0,61	0,17	0,00
Sous-centre d'Amos	0,00	1,20	0,20	0,26	0,04	0,00	0,00
Sous-centre de Val-d'Or	0,00	1,25	0,20	0,52	0,04	0,10	0,07
Ahuntsic	1,21	7,80	2,58	6,42	0,89	0,00	0,74
Alma	1,77	1,90	0,96	1,99	0,46	0,11	0,00
André-Laurendeau	1,15	2,70	2,50	2,43	0,53	0,55	0,00
Beauce-Appalaches	1,15	1,50	0,75	2,30	0,48	0,14	0,00
Champlain à Saint-Lambert	1,75	2,20	0,31	2,29	0,29	0,16	0,00
Champlain : - St. Lawrence	1,42	0,81	0,10	0,94	0,18	0,00	0,00
Chicoutimi	1,03	5,00	1,66	3,68	0,71	0,18	0,44
Centre québécois de formation en aéronautique	0,10	0,95	0,37	0,16	0,04	0,00	0,00
Dawson	2,30	7,40	6,00	6,50	0,86	0,32	0,25
Édouard-Montpetit	1,17	7,80	2,23	5,77	0,64	0,50	0,24

COLLÈGE OU CAMPUS	A	B	C	D	E	F	G
	VOLET 1	VOLET 2	VOLET 3	8-5.06 a)	8-5.04 b)	8-5.04 c)	8-5.04 d)
Garneau	0,78	5,80	1,79	5,03	0,57	0,65	0,28
Gaspésie et des Îles :							
CEC Carleton-sur-Mer	1,89	1,25	0,20	0,48	0,21	0,00	0,00
École des pêches et de l'aquaculture du Québec	1,45	1,65	0,76	0,28	0,04	0,00	0,00
Granby	1,41	1,50	0,47	2,01	0,43	0,23	0,00
Heritage	3,10	1,55	0,80	1,16	0,43	0,11	0,00
John Abbott	5,20	7,00	1,01	4,78	0,68	0,30	0,20
Jonquière	3,16	5,45	4,00	4,52	0,87	0,12	0,00
CEC en Charlevoix	0,68	1,25	0,20	0,38	0,18	0,01	0,00
La Pocatière	3,93	2,85	1,54	2,24	0,43	0,06	0,00
Lévis-Lauzon	1,49	4,70	2,80	3,90	0,64	0,26	0,04
Limoilou	1,28	5,90	2,04	4,97	0,82	0,34	0,07
Lionel-Groulx	1,69	3,50	2,90	4,08	0,82	0,24	0,00
Maisonneuve	0,34	6,20	1,22	5,04	0,61	0,36	0,28
Marie-Victorin	1,00	3,90	0,74	3,43	0,61	0,00	0,21
Montmorency	1,49	5,20	0,82	5,35	0,89	0,51	0,38

COLLÈGE OU CAMPUS	A	B	C	D	E	F	G
	VOLET 1	VOLET 2	VOLET 3	8-5.06 a)	8-5.04 b)	8-5.04 c)	8-5.04 d)
Outaouais	3,99	4,90	0,89	5,00	1,00	0,23	0,24
Régional de Lanaudière à Joliette	1,43	2,60	1,05	3,01	0,53	0,43	0,00
Régional de Lanaudière à L'Assomption	1,64	1,50	0,80	1,67	0,36	0,00	0,00
Régional de Lanaudière à Terrebonne	0,50	3,15	0,60	1,07	0,29	0,00	0,13
Rosemont	1,22	4,10	2,50	2,54	0,57	0,19	0,22
Saint-Félicien	1,28	1,45	0,52	1,89	0,39	0,08	0,00
CEC à Chibougamau	1,28	1,10	0,00	0,37	0,04	0,00	0,00
Saint-Hyacinthe	1,10	3,50	2,50	3,55	0,71	0,28	0,43
Saint-Jean-sur-Richelieu	1,05	2,80	1,02	3,06	0,50	0,30	0,06
Saint-Jérôme	3,06	5,05	1,76	3,70	0,61	0,63	0,06
Saint-Laurent	1,12	4,10	0,39	2,91	0,53	0,36	0,00
Sept-Îles	3,14	1,30	0,17	1,61	0,43	0,08	0,00
Shawinigan	2,23	2,40	1,40	2,00	0,43	0,17	0,14
Sherbrooke	1,63	7,00	2,81	6,48	1,12	0,51	0,27
Thetford	2,42	2,00	0,93	2,02	0,47	0,08	0,00

COLLÈGE OU CAMPUS	A	B	C	D	E	F	G
	VOLET 1	VOLET 2	VOLET 3	8-5.06 a)	8-5.04 b)	8-5.04 c)	8-5.04 d)
Trois-Rivières	2,21	6,00	2,87	5,49	0,96	0,32	0,14
Valleyfield	2,40	2,30	2,20	2,39	0,52	0,28	0,05
Vanier	4,08	6,85	4,60	4,90	0,68	0,26	0,06
Vieux Montréal	1,51	7,00	2,14	6,18	0,86	0,38	0,00

ANNEXE I-3

LISTE DES DISCIPLINES

101	Biologie
105*	Culture scientifique et technologique*
107	Techniques de la santé
109	Éducation physique
110	Techniques dentaires
111	Techniques d'hygiène dentaire
112	Acupuncture
120	Techniques de diététique
130	Électrophysiologie médicale
140	Technologie d'analyses biomédicales
141	Techniques d'inhalothérapie
142	Techniques de radiologie
144	Techniques de réadaptation
145	Technologie des sciences naturelles
147	Milieu naturel
152	Gestion et exploitation d'entreprise agricole
153	Techniques horticoles
154	Technologie des procédés et de la qualité des aliments
160	Techniques paramédicales
165	Pharmacie
171	Techniques de thanatologie
180	Soins infirmiers

181	Soins préhospitaliers d’urgence
190	Technologie forestière
201	Mathématique
202	Chimie
203	Physique
204*	Langage mathématique et informatique*
205	Géologie
210	Techniques de chimie industrielle
211	Techniques des matières plastiques
221	Technologie du bâtiment et des travaux publics
222	Techniques d’aménagement et d’urbanisme
223	Énergie
230	Technologie de la géomatique
231	Techniques de la pêche
232	Technologies des pâtes et papiers
233	Techniques du meuble et d’ébénisterie
235	Production industrielle
241	Techniques de la mécanique
242	Dessin technique
243	Technologie du génie électrique
244	Technologie physique
247	Technologie de systèmes
248	Techniques maritimes
251	Technologie et gestion des textiles
260	Techniques de l’eau, de l’air et de l’assainissement

262	Environnement
265	Hygiène industrielle
270	Technologie du génie métallurgique
271	Technologie minérale
280	Aéronautique
300*	Sciences humaines*
305*	Sciences humaines (complémentaire)*
310	Techniques auxiliaires de la justice
311	Sécurité incendie
320	Géographie
322	Techniques d’éducation à l’enfance
330	Histoire
332	Civilisations anciennes
340	Philosophie
345	Humanities
350	Psychologie
351	Techniques d’éducation spécialisée
352	Techniques de gérontologie
353	Techniques d’accueil
354	Techniques d’animation
360*	Multidisciplinaire*
365*	Transdiciplinaire*
370	Science des religions
371	Pastorale
381	Anthropologie

383	Économique
384	Techniques de recherche sociale
385	Science politique
386	Organisation communautaire
387	Sociologie
388	Techniques de travail social
391	Techniques d’intervention en loisir
393	Techniques de la documentation
394	Relations publiques
401	Administration
410	Techniques administratives (1)
411	Archives médicales
412	Techniques de bureautique
413	Coopération
414	Techniques de tourisme
415	Techniques administratives (2)
420	Techniques de l’informatique
430	Techniques de gestion hôtelière et des services alimentaires
500*	Arts*
502*	Arts et lettres*
504*	Art et esthétique*
506	Danse
510	Arts plastiques
511	Arts plastiques
520	Esthétique et histoire de l’art

530	Cinéma
550	Musique
551	Techniques professionnelles de musique et chanson
560	Théâtre
561	Théâtre professionnel
570	Arts appliqués
571	Industrie de la mode
573	Métiers d’art
574	Dessin animé
581	Communications graphiques
582	Techniques d’intégration multimédia
585	Communication
589	Techniques des communications
601	Français (langue et littérature)
602	Français (langue seconde)
603	Anglais (langue et littérature)
604	Anglais (langue seconde)
607	Espagnol
608	Italien
609	Allemand
610	Russe
611	Hébreu
612	Yiddish
613	Chinois
614	Langues autochtones

615	Langues anciennes
616	Arabe
617	Langue des signes québécoise
618*	Langue moderne*
620	Sciences de la parole

– ainsi que toute autre discipline ou toute autre spécialité ajoutée aux *Cahiers de l'enseignement collégial* ou leur équivalent par la Direction générale de l'enseignement collégial (DGEC).

* Ces codes servent à identifier des cours multidisciplinaires ou complémentaires et ne sont pas des disciplines au sens de la convention collective.

ANNEXE I-4

ANNEXE RELATIVE À LA DÉTERMINATION DES DISCIPLINES

01. En application de la clause 5-1.05, les parties maintiennent les pratiques locales relativement à la détermination des disciplines aux fins des clauses 5-1.04, 5-3.04, 5-4.04, 5-4.05 et 5-4.06 (les trois (3) dernières clauses concernant l'identification locale des surplus) et de l'article 8-5.00.

02. Toutefois, les parties peuvent s'entendre pour modifier ces pratiques locales relativement à la détermination des disciplines.

03. Si le maintien des pratiques locales ou une entente pour les modifier a pour effet de fractionner les disciplines énumérées à l'Annexe I-3, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant en surplus ainsi que chaque spécialité pour laquelle elle ou il a été engagé ou, sous réserve du dernier paragraphe de la clause 5-4.17, qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité sont transmis au Bureau de placement; l'inscription sur les listes se fait alors conformément à la liste de l'Annexe I-3 et les modalités de la sécurité d'emploi s'appliquent alors en conséquence. Sous réserve du dernier paragraphe de la clause 5-4.17, le Bureau de placement indique également, à titre d'information, la spécialité que l'enseignante ou l'enseignant enseignait au moment de son inscription sur les listes.

04. Si le maintien des pratiques locales ou une entente pour les modifier a pour effet de regrouper les disciplines énumérées à l'Annexe I-3, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant en surplus est transmis au Bureau de placement et il est inscrit sur les listes dans chaque discipline pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé ou, sous réserve du dernier paragraphe de la clause 5-4.17, qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité.

ANNEXE I-5

CÉGEP RÉGIONAL CHAMPLAIN

Les clauses de la convention collective s'appliquent par Collège constituant, en y apportant les adaptations nécessaires, aux enseignantes et enseignants du Cégep régional Champlain :

- Cégep Champlain à Saint-Lambert
- Cégep Champlain - St. Lawrence
- Cégep Champlain à Lennoxville

ANNEXE I-6

PAVILLONS

Aux fins de la convention collective, les Collèges ayant des pavillons sont les suivants :

Édouard-Montpetit	deux (2) pavillons :	– Longueuil – Saint-Hubert
Gaspésie et des Îles	deux (2) pavillons :	– anglophone – francophone
Limoilou	deux (2) pavillons :	– Charlesbourg – Québec
Outaouais	deux (2) pavillons :	– Félix-Leclerc – Gabrielle-Roy
Sept-Îles	deux (2) pavillons :	– anglophone – francophone

ANNEXE I-7

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS OEUVRANT DANS LES SOUS-CENTRES

01. Dans le réseau des cégeps, les Collèges ayant des sous-centres sont les suivants :

- le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue pour ses sous-centres d'Amos et de Val-d'Or;
- le Cégep de Beauce-Appalaches pour son Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic et son Centre d'études collégiales de Sainte-Marie-de-Beauce;
- le Cégep de la Gaspésie et des Îles pour son Centre d'études collégiales Carleton-sur-Mer et son Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine;
- le Cégep de Jonquière pour son Centre d'études collégiales en Charlevoix;
- le Cégep de La Pocatière pour son Centre d'études collégiales de Montmagny et son Centre d'études collégiales du Témiscouata en partenariat avec le Cégep de Rivière-de-Loup;
- les Cégeps de Matane et Rimouski pour leur Centre matapédien d'études collégiales;
- le Cégep de Saint-Félicien pour son Centre d'études collégiales à Chibougamau;
- le Cégep de Saint-Jérôme pour son Centre collégial de Mont-Laurier et son Centre collégial de Mont-Tremblant;
- le Collège de Shawinigan pour son Centre d'études collégiales de La Tuque;
- le Cégep de Victoriaville pour son École nationale du meuble et de l'ébénisterie, division Montréal.

02. **Dispositions particulières au Cégep de La Pocatière pour son Centre d'études collégiales de Montmagny et son Centre d'études collégiales du Témiscouata en partenariat avec le Cégep de Rivière-de-Loup et au Cégep de Saint-Jérôme pour son Centre d'études collégiales de Mont-Laurier et pour son Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant**

Le Collège et son sous-centre identifié sont considérés comme deux collèges distincts aux fins de l'application des dispositions de la convention collective relatives aux sujets suivants :

a) département et coordination départementale;
b) sélection des enseignantes et enseignants réguliers;

c) engagement;
d) permanence;
e) ancienneté;
f) modalités de la sécurité d'emploi (sous réserve de la clause 05 de la présente annexe);
g) échanges intercollèges;
h) projet de répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines;
i) le nombre de postes dans une discipline et son application;
j) calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant;
k) formation continue.

Malgré l'alinéa f) du point 02 de la présente annexe, à compter de l'année d'engagement 2017-2018, une charge d'enseignement disponible au Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant ne peut être octroyée à une enseignante ou à un enseignant non permanent du Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant si cette charge permet d'éviter ou d'annuler la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant permanent du Cégep de Saint-Jérôme.

Malgré l'alinéa f) du point 02 de la présente annexe, à compter de l'année d'engagement 2017-2018, une charge d'enseignement disponible au Cégep de Saint-Jérôme ne peut être octroyée à une enseignante ou à un enseignant non permanent du Cégep de Saint-Jérôme si cette charge permet d'éviter ou d'annuler la mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant permanent du Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant.

03. **Dispositions particulières au Cégep Beauce-Appalaches pour son Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic**

Le Collège et son sous-centre identifié sont considérés comme deux collèges distincts aux fins de l'application des dispositions de la convention collective relatives aux sujets suivants :

a) engagement;
b) permanence;
c) ancienneté;
d) modalités de la sécurité d'emploi (sous réserve de la clause 05 de la présente annexe);
e) échanges intercollèges;
f) projet de répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines;
g) le nombre de postes dans une discipline et son application;
h) calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant;
i) formation continue.

04. **Dispositions particulières au Cégep de Jonquière pour son Centre d'études collégiales en Charlevoix et au Cégep de la Gaspésie et des Îles pour son Centre d'études collégiales Carleton-sur-Mer et son Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine**

Le Collège et son ou ses sous-centres identifiés sont considérés comme deux collèges distincts aux fins de l'application des dispositions de la convention collective relatives aux sujets suivants :

a) engagement;
b) permanence;
c) ancienneté;
d) modalités de la sécurité d'emploi (sous réserve de la clause 05 de la présente annexe);
e) échanges intercollèges;
f) projet de répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines;
g) nombre de postes dans une discipline et son application;
h) calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant;
i) formation continue;
j) département et coordination départementale;
k) sélection des enseignantes et enseignants réguliers;
l) perfectionnement;
m) cours d'été;
n) CRT;
o) comité de programme et coordination du comité de programme.

05. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un programme dans un sous-centre ou dans le cas de la fermeture d'un sous-centre, les enseignantes et enseignants visés ne sont plus régis par la présente annexe et le Collège succède à son sous-centre.

ANNEXE I-8

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'AUGMENTATION DU TAUX DE RÉUSSITE DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS ET À LA RÉDUCTION DES COÛTS QU'ENTRAÎNE LA REPRISE DES COURS ÉCHOUÉS

Dans le but d'augmenter le taux de réussite des étudiantes et des étudiants et, par conséquent, de diminuer les coûts qu'entraîne la reprise ou le remplacement dans le curriculum des cours échoués, les enseignantes et les enseignants s'engagent collectivement à assumer, en sus de la tâche d'enseignement calculée à l'Annexe I-1 de la convention collective actuelle, une (1) heure hebdomadaire d'encadrement.

Pour une année donnée, une fois déterminé le nombre d'heures d'activités spéciales d'encadrement qu'un département doit effectuer, celui-ci soumet au Collège pour approbation, en même temps que sa répartition de la charge d'enseignement, les projets applicables au cours de chacune des sessions.

Chaque projet vise une discipline ou un programme précis. Des enseignantes et enseignants de plusieurs départements peuvent être impliqués dans un même projet soit directement aux activités d'encadrement, soit indirectement par un accroissement de leur charge d'enseignement. La charge d'enseignement peut être répartie inégalement entre les enseignantes et les enseignants de sorte que, par exemple, une enseignante ou un enseignant puisse assumer plus d'une (1) heure d'encadrement, d'autres enseignantes et enseignants assumant, en sus de leur charge régulière, partie ou totalité de la charge d'enseignement normalement attribuée à cette enseignante ou à cet enseignant. Chaque projet représente une prestation d'encadrement totalisant en moyenne une (1) heure par semaine pendant la session par enseignante ou enseignant à temps complet ou l'équivalent concerné par le projet.

Lorsque le Collège présente au Syndicat le projet de répartition des enseignantes et enseignants, il s'assure, dans toute la mesure du possible, que les projets d'encadrement établis par les départements puissent se faire sans que cela entraîne des dépassements de la CI maximale.

Toutes les enseignantes et tous les enseignants du Collège doivent être partie prenante à un projet. Celles et ceux qui n'assument pas une prestation d'encadrement totalisant une (1) heure par semaine pendant chacune des deux (2) sessions voient cependant leur charge d'enseignement annuelle maximale portée à quatre-vingt-sept (87).

Aux fins d'évaluer les impacts de cette mesure, tant en ce qui a trait à l'augmentation des taux de réussite qu'en ce qui concerne la diminution des coûts engendrés par la reprise ou le remplacement des cours échoués, le Ministère, la Fédération des cégeps et la FNEEQ (CSN) se rencontrent le ou vers le 30 octobre de chaque année. À la suite de cette évaluation, les parties peuvent convenir d'y apporter les modifications qui leur semblent appropriées ou de faire aux parties locales les recommandations qu'elles jugent opportunes.

ANNEXE I-9

LETTRE D'ENTENTE SUR LES GARANTIES

Le Ministère s'engage à ce que le mode de financement utilisé, dans les Collèges où le Syndicat des enseignantes et enseignants est affilié à la FNEEQ (CSN), pour déterminer le nombre d'enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent, lorsqu'appliqué aux inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas, de l'année 1998-1999, génère, pour l'ensemble des trois (3) volets prévus à la clause 8-5.02, dans l'ensemble des Collèges et Campus, au moins onze mille cinq cent soixante-dix-neuf virgule cinquante-six (11 579,56) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent.

À compter de l'année 2016-2017, ce nombre est majoré de 403 ETC incluant 30 ETC réalloués aux fins de la création de charges d'enseignement à la formation continue. Ces ressources sont prévues à l'Annexe I-13 de la convention collective FNEEQ-CSN et à l'Annexe VIII-4 de la convention collective FEC-CSQ pour les collèges suivants : Gaspésie et des Îles, Rimouski, Rivière-du-Loup et Sorel-Tracy.

Par ailleurs, le Ministère fournira à la FNEEQ (CSN) les données disponibles et pertinentes lui permettant de vérifier que le Ministère a alloué aux collèges visés par des modifications ou des implantations de programmes, ou par des développements du réseau, les ressources supplémentaires nécessaires pour éviter que ces modifications, implantations ou développements aient comme conséquence d'augmenter la tâche des enseignantes et enseignants.

Si les vérifications prouvent que la totalité des ressources nécessaires n'a pas été allouée, ces ressources manquantes seront allouées pour l'année d'enseignement suivante.

ANNEXE I-10

CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE

Les clauses de la convention collective s'appliquent par Collège constituant aux enseignantes et enseignants du Cégep régional de Lanaudière en y apportant les adaptations nécessaires :

- Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption
- Cégep régional de Lanaudière à Joliette
- Cégep régional de Lanaudière à Terrebonne

ANNEXE I-11

RESSOURCES D'ENSEIGNEMENT ALLOUÉES AU VOLET 1

Nom du collège	Allocation coefficient HP[1]	Allocation Encadrement[2]	Soins infirmiers[3]	CI maximale[4]
Abitibi-Témiscamingue	1,08	0,61	0,72	0,71
Abitibi-Témiscamingue - Pavillon Amos	1,41	0,00	0,00	0,11
Abitibi-Témiscamingue - Pavillon Val-d'Or	0,63	0,15	0,49	0,21
Ahuntsic	0,34	4,69	0,00	2,09
Alma	2,78	0,41	0,48	0,43
André-Laurendeau	0,43	1,92	2,11	1,07
Beauce-Appalaches	1,83	0,65	0,42	0,58
Beauce-Appalaches – CEC de Lac-Mégantic	0,70	0,00	0,13	0,10
Champlain à Saint-Lambert	1,01	2,61	0,38	0,77
Champlain - St. Lawrence	0,26	0,54	0,00	0,27
Chicoutimi	1,57	1,22	0,77	0,90
Chicoutimi - CQFA	0,00	0,00	0,00	0,14
Dawson	0,99	8,29	1,35	2,37
Édouard-Montpetit	0,10	5,44	2,22	1,82
Édouard-Montpetit - École nationale d'aérotechnique	0,46	0,15	0,00	0,32
Édouard-Montpetit - École nationale d'aérotechnique - Anglophone	0,13	0,00	0,00	0,00
Garneau	0,16	3,67	2,56	1,80
Gaspésie et des Îles - École des pêches et de l'aquaculture du Québec	0,80	0,00	0,00	0,00
Gaspésie et des Îles - Carleton-sur-Mer	1,63	0,00	0,00	0,15
Granby	1,14	1,09	0,83	0,64
Heritage	2,88	0,30	0,45	0,43
John Abbott	0,61	5,26	1,50	1,76
Jonquière	2,95	1,42	0,58	1,16

Nom du collège	Allocation coefficient HP[1]	Allocation Encadrement[2]	Soins infirmiers[3]	CI maximale[4]
Jonquière - CEC en Charlevoix	1,46	0,00	0,15	0,15
La Pocatière	1,63	0,15	0,26	0,34
La Pocatière - CEC de Montmagny	0,75	0,00	0,00	0,13
Lanaudière - Assomption	0,64	1,01	0,00	0,53
Lanaudière - Joliette	2,18	1,57	1,58	0,92
Lanaudière - Terrebonne	0,26	1,13	0,00	0,48
Lévis-Lauzon	1,51	1,51	1,29	1,01
Limoilou	1,07	2,21	1,78	1,10
Limoilou - Charlesbourg	0,25	0,86	0,00	0,49
Lionel-Groulx	3,20	4,75	0,83	1,53
Maisonneuve	0,24	5,04	1,35	1,66
Marie-Victorin	0,97	2,09	0,00	1,21
Montmorency	0,52	5,62	2,22	2,08
Outaouais	1,58	2,46	0,88	1,04
Outaouais - Campus Félix-Leclerc	1,02	0,57	0,00	0,46
Rosemont	0,91	1,95	0,28	0,88
Saint-Félicien	1,62	0,27	0,61	0,38
Saint-Félicien – CEC à Chibougamau	1,01	0,00	0,00	0,10
Saint-Hyacinthe	1,36	2,92	1,44	1,37
Saint-Jean-sur-Richelieu	0,11	2,36	0,97	1,00
Saint-Jérôme	0,73	2,80	2,65	1,47
Saint-Jérôme - Pavillon Mont-Laurier	0,76	0,00	0,12	0,15
Saint-Jérôme - Pavillon Mont-Tremblant	0,51	0,00	0,00	0,10
Saint-Laurent	1,48	2,37	1,08	1,20

Nom du collège	Allocation coefficient HP[1]	Allocation Encadrement[2]	Soins infirmiers[3]	CI maximale[4]
Sept-Îles	3,39	0,15	0,36	0,32
Sept-Îles - Pavillon anglophone	0,56	0,00	0,00	0,00
Shawinigan	2,12	0,31	0,74	0,46
Shawinigan - CEC de la Tuque	0,64	0,00	0,00	0,00
Sherbrooke	0,98	3,70	2,27	1,91
Thetford	2,30	0,27	0,44	0,45
Trois-Rivières	1,22	2,87	1,02	1,46
Valleyfield	2,04	1,05	1,39	0,75
Vanier	2,07	5,58	1,37	1,86
Vieux Montréal	0,71	3,31	1,44	1,87
Total	**67,20**	**97,45**	**41,83**	**46,98**

Allocation petites cohortes (55 ETC)
Ressources allouées aux fins de l'application de l'annexe budgétaire sur la Consolidation de l'offre de formation (S026).

[1] 94 ETC réseau. Application des modalités de l'Annexe I-1.
[2] 108 ETC réseau. Application des modalités de l'Annexe I-1.
[3] 51 ETC réseau. Application des modalités de l'Annexe I-1.
[4] 55 ETC réseau. Application de la clause 8-6.01 d).

ANNEXE I-12

ANNEXE RELATIVE AUX RESSOURCES LIÉES AUX PROGRAMMES À FAIBLE EFFECTIF (PETITES COHORTES)

À compter de l'année d'enseignement 2011-2012, pour chaque année de la convention collective, le Ministère s'engage à ce que, dans les Collèges où le Syndicat des enseignantes et des enseignants est affilié à la FNEEQ (CSN), l'annexe budgétaire (S026) intitulée *Consolidation de l'offre de formation*, utilisée pour soutenir les programmes à faible effectif (petites cohortes), lorsqu'appliquée aux données de l'année 2007-2008, génère, pour l'ensemble des Collèges et Campus, au moins soixante-quinze virgule quatre-vingt-quatorze (75,94) ETC, auxquels s'ajoutent les cinquante-cinq (55) ETC prévus à l'Annexe I-11 de la convention collective 2010-2015.

ANNEXE I-13

CHARGES À LA FORMATION CONTINUE

1. Les charges à la formation continue sont réparties de la manière suivante[1] :

COLLÈGE OU CAMPUS	CHARGES
Abitibi-Témiscamingue	0,90
Ahuntsic	5,55
Alma	1,00
André-Laurendeau	2,25
Beauce-Appalaches	0,85
CEC de Lac Mégantic	0,00
Champlain à Saint-Lambert	0,90
Chicoutimi	1,20
Dawson	7,15
Édouard-Montpetit	3,45
Garneau	2,40
Gaspésie et des Îles :	
CEC Carleton-sur-Mer	0,25
Granby	0,95
Heritage	0,80
John Abbott	3,80
Jonquière	0,80
CEC en Charlevoix	0,10

[1] Trente-huit virgule vingt-cinq (38,25) ETC ont été convertis pour créer quatre-vingt-trois virgule quinze (83,15) charges à la formation continue selon la règle suivante : une (1) charge vaut zéro virgule quarante-six (0,46) ETC.

COLLÈGE OU CAMPUS	CHARGES
La Pocatière	0,70
CEC de Montmagny	0,25
Lévis-Lauzon	1,00
Limoilou	2,60
Lionel-Groulx	1,35
Maisonneuve	5,85
Marie-Victorin	3,40
Montmorency	2,80
Outaouais	1,40
Régional de Lanaudière à Joliette	0,85
Régional de Lanaudière à L'Assomption	0,65
Régional de Lanaudière à Terrebonne	0,30
Rosemont	1,75
Saint-Félicien	1,30
Saint-Hyacinthe	1,55
Saint-Jean-sur-Richelieu	2,60
Saint-Jérôme	1,35
CEC Mont-Laurier	0,15
CEC Mont-Tremblant	0,00
Saint-Laurent	2,45
Sept-Îles	0,50
Shawinigan	0,95
Sherbrooke	3,50

COLLÈGE OU CAMPUS	CHARGES
Thetford	0,70
Trois-Rivières	1,80
Valleyfield	1,20
Vanier	4,75
Vieux Montréal	4,60

2. Les charges peuvent être fractionnées en charges à temps partiel. La totalité ou une partie de ces charges peuvent, après entente entre les parties, être utilisées à d'autres fins ou être transformées en argent. Dans ce cas, chaque charge à temps complet est comptabilisée pour une valeur de zéro virgule quarante-six (0,46) ETC en fonction du salaire moyen normalisé du Collège.

3. Les charges octroyées pour une année donnée sont utilisées l'année où elles sont allouées. Toutefois, après entente entre les parties, ces charges peuvent être transférées à une année ultérieure.

ANNEXE I-14

ANNEXE RELATIVE AU SOUTIEN À LA RÉUSSITE

À compter de l'année d'engagement 2021-2022, le Ministère alloue, par l'annexe budgétaire A112 « Soutien à la réussite scolaire », un montant de 11 855 638 $[1] aux collèges du réseau en vue de soutenir la réussite scolaire des étudiantes ou des étudiants ayant des besoins particuliers (EBP) et des étudiantes ou des étudiants en situation de handicap (EESH). Ce montant est réparti selon les modalités de la règle budgétaire de ladite annexe et est converti en équivalent temps complet (ETC).

Le Collège consacre à la création de poste 35 % du montant qui lui est alloué pour le soutien à la réussite selon les besoins qu'il aura identifiés en lien avec son plan de réussite. Ces ressources servent aux fins des volets 1 ou 2 de la tâche d'enseignement, dans l'objectif de soutenir la réussite scolaire des étudiantes ou des étudiants EBP et EESH. Ce pourcentage peut être modifié par entente entre les parties, conformément à la clause 8-5.09.

De plus, 65 % du montant accordé à chaque collège doit servir à libérer des enseignantes ou des enseignants de leur charge d'enseignement pour qu'elles ou qu'ils puissent réaliser des activités qui ont pour objectif de soutenir la réussite scolaire de ces étudiantes ou de ces étudiants.

Les ressources peuvent être utilisées notamment pour les activités suivantes :

- en offrant un encadrement dans le cadre de leur programme d'études ou de leur stage;
- en développant des activités pédagogiques adaptées à leur situation ou qui répondent à certaines problématiques vécues par ces étudiantes ou ces étudiants dans le cadre de leurs études;
- en réalisant des activités de recherche et d'innovation pour les classes, les ateliers, les laboratoires et les centres d'aide;
- en mettant sur pied des projets mobilisateurs qui peuvent avoir une incidence significative sur leur réussite scolaire;
- en adaptant des activités pédagogiques ou du matériel d'apprentissage en fonction de pratiques pédagogiques inclusives qui accordent la priorité à la diversité des approches pédagogiques notamment la conception universelle de l'apprentissage;
- en offrant un accompagnement personnalisé à ces étudiantes ou à ces étudiants.

---

[1] Ce montant est indexé annuellement par le Ministère selon le taux d'indexation des autres coûts prévu dans le Régime budgétaire et financier en vigueur.

ANNEXE I-15

LETTRE D'INTENTION RELATIVE À L'ÉVALUATION DE LA NORME DE FINANCEMENT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS (MODÈLE D'ALLOCATION « EREG » DES PROGRAMMES DE SOINS INFIRMIERS (180.A0 ET 180.B0)

Le ministère de l'Enseignement supérieur s'engage à effectuer l'analyse de la norme de financement des enseignantes et des enseignants (modèle d'allocation « Erég ») propres aux programmes de soins infirmiers (180.A0 et 180.B0).

Travaux en cours

1. Le ministère de la Santé et des Services sociaux, en collaboration avec le ministère de l'Enseignement supérieur, a mandaté une firme pour trouver des solutions pérennes pour faciliter la coordination des stages (interordres). Le mandat vise à solutionner les défis pour la région de Montréal dans un premier temps, mais proposer des solutions transférables aux autres régions. Le mandat est prévu pour l'année 2021.

2. Se déroule, de mars à juin 2021, le Groupe de travail national sur l'effectif infirmier. Son mandat vise, notamment, à cibler des solutions concernant l'augmentation des admissions dans les programmes et la formation initiale. Un plan d'action 2021-2023 sera créé.

L'ensemble de ces travaux pourrait conduire à des modifications au modèle actuel de réalisation des stages qui est un intrant pouvant impacter l'analyse de la norme de financement des enseignantes et des enseignants. Le cas échéant, la direction générale du financement s'engage à effectuer les travaux. Ces travaux seront sous la responsabilité du comité mixte des affaires matérielles et financières et plus spécifiquement le comité du E (paragraphe 41 de l'annexe budgétaire E102).

Travaux préparatoires

Des travaux préparatoires, visant à documenter la situation actuelle des stages en soins infirmiers pour les programmes 180.A0 et 180.B0 seront entrepris dès le début de l'automne 2021 :

- Cueillette de données auprès des établissements offrant le programme de soins infirmiers;
- État de situation du déroulement et du fonctionnement des stages en soins infirmiers;
- Consultation du ministère de la Santé et des services sociaux et, le cas échéant, des établissements du Réseau de la santé et des services sociaux.

L’analyse des normes de financement du modèle d’allocation « Erég » qui s’ensuivra tiendra compte des résultats des travaux en cours et de documentation énoncés ci-dessus et du contexte évolutif de l’enseignement dans ce programme, notamment l’utilisation des mannequins (intelligents ou haute-fidélité) et les exigences particulières, le cas échéant, des milieux d’enseignement clinique. La mise en place des nouvelles normes, le cas échéant, entraînerait une correction du financement des enseignantes et des enseignants des programmes de soins infirmiers rétroactive à la date de signature de la convention collective.

Le ministère de l’Enseignement supérieur s’engage à consulter les parties syndicales nationales aux moments charnières.

ANNEXE I-16

LETTRE D'ENTENTE RELATIVES AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE LA FORMATION CONTINUE DES COLLÈGES

Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, un comité sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) est formé pour analyser la situation de l'emploi des enseignantes et enseignants à la formation continue des collèges.

Le comité a pour mandat :

1. De répertorier les caractéristiques de l'emploi et les conditions de travail et de rémunération des enseignantes ou enseignants à la formation continue et les comparer à celles des enseignantes et enseignants du régulier au collégial de même que celle des enseignantes et enseignants du secteur scolaire;
2. En fonction des données recueillies, évaluer la pertinence de modifier les conditions de travail et de rémunération des enseignantes et enseignants de la formation continue;
3. Produire un rapport des travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de quatre représentantes ou représentants de la partie patronale, dont une représentante ou un représentant du Ministère de l'Enseignement supérieur, une représentante ou un représentant de la Fédération des cégeps, et deux représentantes ou représentants du SCT ainsi que deux représentantes ou représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

SECTION II - SÉCURITÉ D'EMPLOI

ANNEXE II-1

LISTE DE LA ZONE À LAQUELLE EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

COLLÈGES	AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Terrebonne
ALMA	Jonquière
ANDRÉ-LAURENDEAU	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Terrebonne, Valleyfield
BAIE-COMEAU	-
BEAUCE-APPALACHES	-
BOIS-DE-BOULOGNE	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Terrebonne
CARLETON-SUR-MER	-
CHAMPLAIN À LENNOXVILLE	Sherbrooke
CHAMPLAIN À SAINT-LAMBERT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu
CHAMPLAIN - ST. LAWRENCE	Région de Québec**
CHARLEVOIX	-
CHIBOUGAMAU	-
CHICOUTIMI	Jonquière
DAWSON	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Terrebonne
DRUMMONDVILLE	-
ÉDOUARD-MONTPETIT	Champlain à Saint-Lambert, Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu

GARNEAU	Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD-GODIN	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Valleyfield
GRANBY	-
HERITAGE	Outaouais
ÎLES-DE-LA-MADELEINE	-
JOHN ABBOTT	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Valleyfield
JOLIETTE	L'Assomption, Terrebonne
JONQUIÈRE	Alma, Chicoutimi
LAC-MÉGANTIC	-
LA POCATIÈRE	Montmagny
L'ASSOMPTION	Ahuntsic, Joliette, Lionel-Groulx, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Terrebonne
LÉVIS-LAUZON	Montmagny, Région de Québec**
LIMOILOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Île de Montréal*, L'Assomption, Montmorency, Saint-Jérôme, Terrebonne
MAISONNEUVE	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Terrebonne
MARIE-VICTORIN	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Terrebonne
MATANE	-
MATAPÉDIA (Matane)	Matapédia (Rimouski)
MATAPÉDIA (Rimouski)	Matapédia (Matane)
MONT-LAURIER	-
MONTMAGNY	La Pocatière, Lévis-Lauzon
MONTMORENCY	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Terrebonne
MONT-TREMBLANT	-

OUTAOUAIS	Heritage
RIMOUSKI	-
RIVIÈRE-DU-LOUP	-
ROSEMONT	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Terrebonne
SAINT-FÉLICIEN	-
SAINT-HYACINTHE	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	Champlain à Saint-Lambert, André-Laurendeau, Dawson, Édouard-Montpetit, Maisonneuve, Rosemont, Vieux Montréal
SAINT-JÉROME	Ahuntsic, Bois-de-Boulogne, Gérald Godin, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Laurent, Terrebonne, Vanier
SAINT-LAURENT	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Terrebonne
SAINTE-FOY	Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Champlain à Lennoxville
SOREL-TRACY	-
TERREBONNE	Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Maisonneuve, Marie-Victorin, Montmorency, Rosemont, Saint-Jérôme, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal
THETFORD	-
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	André-Laurendeau, John Abbott, Gérald-Godin
VANIER	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Terrebonne
VICTORIAVILLE	-

VIEUX MONTRÉAL	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Terrebonne

* Île de Montréal :	Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, John Abbott, Gérald-Godin, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal.
** Région de Québec :	Les collèges Champlain - St. Lawrence, Garneau, Lévis-Lauzon, Limoilou, Sainte-Foy.

ANNEXE II-2

LISTE DU SECTEUR AUQUEL EST RATTACHÉ CHAQUE COLLÈGE AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

COLLÈGES	AUTRES COLLÈGES DU SECTEUR
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
ALMA	Chicoutimi, Jonquière, Saint-Félicien
ANDRÉ-LAURENDEAU	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
BAIE-COMEAU	-
BEAUCE-APPALACHES	Lac-Mégantic, Thetford
BOIS-DE-BOULOGNE	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Granby Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
CARLETON-SUR-MER	-
CHAMPLAIN À LENNOXVILLE	Drummondville, Granby, Sherbrooke, Victoriaville
CHAMPLAIN À SAINT-LAMBERT	Drummondville, Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
CHAMPLAIN - ST. LAWRENCE	Montmagny, Région de Québec**
CHARLEVOIX	-
CHIBOUGAMAU	-
CHICOUTIMI	Alma, Jonquière

DAWSON	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
DRUMMONDVILLE	Champlain à Lennoxville, Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Granby, Saint-Hyacinthe, Shawinigan, Sherbrooke, Sorel-Tracy, Trois-Rivières, Victoriaville
ÉDOUARD-MONTPETIT	Champlain à Saint-Lambert, Drummondville, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
GARNEAU	Montmagny, Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD-GODIN	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Terrebonne, Valleyfield
GRANBY	Champlain à Lennoxville, Champlain à Saint-Lambert, Drummondville, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Sherbrooke
HERITAGE	Outaouais
ÎLES-DE-LA-MADELEINE	-
JOHN ABBOTT	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Terrebonne, Valleyfield
JOLIETTE	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Terrebonne, Trois-Rivières
JONQUIÈRE	Alma, Chicoutimi
LAC-MÉGANTIC	Beauce-Appalaches, Sherbrooke, Thetford
LA POCATIÈRE	Montmagny, Rivière du Loup

L'ASSOMPTION	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Terrebonne
LÉVIS-LAUZON	Montmagny, Région de Québec**
LIMOILOU	Montmagny, Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Terrebonne, Valleyfield
MAISONNEUVE	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
MARIE-VICTORIN	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Granby Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
MATANE	Matapédia (Matane), Matapédia (Rimouski), Rimouski
MATAPÉDIA (Matane)	Matane, Matapédia (Rimouski), Rimouski
MATAPÉDIA (Rimouski)	Matane, Matapédia (Matane), Rimouski
MONT-LAURIER	Mont-Tremblant
MONTMAGNY	La Pocatière, Région de Québec**
MONTMORENCY	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Terrebonne, Valleyfield
MONT-TREMBLANT	Mont-Laurier, Saint-Jérôme
OUTAOUAIS	Heritage
RIMOUSKI	Matane, Matapédia (Matane), Matapédia (Rimouski), Rivière-du-Loup
RIVIÈRE-DU-LOUP	La Pocatière, Rimouski

ROSEMONT	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Granby Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
SAINT-FÉLICIEN	Alma
SAINT-HYACINTHE	Champlain à Saint-Lambert, Drummondville, Édouard-Montpetit, Granby Île de Montréal*, L'Assomption, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Sorel-Tracy, Terrebonne, Victoriaville
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Terrebonne, Valleyfield
SAINT-JÉRÔME	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Mont-Tremblant, Terrebonne
SAINT-LAURENT	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Granby Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
SAINTE-FOY	Montmagny, Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Drummondville, Trois-Rivières, Victoriaville
SHERBROOKE	Champlain à Lennoxville, Drummondville, Granby, Lac-Mégantic, Victoriaville
SOREL-TRACY	Champlain à Saint-Lambert, Drummondville, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Saint-Hyacinthe, Terrebonne, Trois-Rivières
TERREBONNE	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Sorel-Tracy, Valleyfield
THETFORD	Beauce-Appalaches, Lac-Mégantic, Victoriaville
TROIS-RIVIÈRES	Drummondville, Joliette, Shawinigan, Sorel-Tracy, Victoriaville

VALLEYFIELD	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Terrebonne
VANIER	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
VICTORIAVILLE	Champlain à Lennoxville, Drummondville, Saint-Hyacinthe, Shawinigan, Sherbrooke, Thetford, Trois-Rivières
VIEUX MONTRÉAL	Champlain à Saint-Lambert, Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield

* Île de Montréal :	Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Gérald-Godin, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal.
** Région de Québec :	Les collèges Champlain - St. Lawrence, Garneau, Lévis-Lauzon, Limoilou, Sainte-Foy.

ANNEXE II-3

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1.01
Les dispositions de la présente annexe visent l'enseignante ou l'enseignant qui, conformément aux dispositions relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'un engagement impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si l'enseignante ou l'enseignant déménage. Après étude du dossier particulier, le Collège d'origine peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

1.02
Les allocations prévues à la présente annexe sont payées par le Collège d'origine de l'enseignante ou de l'enseignant sur présentation de pièces justificatives. Le Collège verse les montants autorisés dans les trente (30) jours.

1.03
L'enseignante ou l'enseignant à qui une offre d'emploi est faite et qui déménage pour accepter cette offre a droit de s'absenter :

a) sans perte de salaire, pour une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le Collège rembourse à l'enseignante ou l'enseignant les frais de déplacement pour elle-même ou lui-même ainsi que pour sa conjointe ou son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège;

b) sans perte de salaire, pour une durée de trois (3) jours ouvrables, pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de l'enseignante ou de l'enseignant et de ses personnes à charge lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au Collège.

1.04
Le Collège rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou de l'enseignant visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle ou il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

1.05
Le Collège paie le coût du transport du véhicule personnel de l'enseignante ou de l'enseignant quand l'endroit de sa nouvelle résidence n'est pas accessible par la route. Cependant, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

1.06
Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure autres que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'enseignante ou de l'enseignant et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

1.07
Le Collège paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 $) à l'enseignante ou l'enseignant déplacé en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardiennage, etc.) à moins que cette enseignante ou cet enseignant n'emménage dans un lieu où des équipements complets sont mis à sa disposition par le nouveau Collège.

1.08
Le Collège paie à l'enseignante ou l'enseignant qui abandonne un logis sans bail écrit la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le Collège dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'enseignante ou l'enseignant qui résilie son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'enseignante ou l'enseignant atteste le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produit les pièces justificatives.

1.09
Si l'enseignante ou l'enseignant choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du Collège.

1.10
a) Le Collège paie à l'enseignante ou l'enseignant qui vend sa maison (résidence principale) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier sur production des documents suivants :

- le contrat avec l'agente ou l'agent immobilier, immédiatement après sa passation;
- le contrat de vente;
- le compte d'honoraires de l'agente ou de l'agent immobilier.

b) Le Collège paie les frais d'actes notariés à l'enseignante ou l'enseignant qui a vendu sa maison à cause de son déplacement et qui en achète une autre aux fins de résidence à l'endroit de son affectation.

1.11
Lorsque la maison de l'enseignante ou de l'enseignant, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'enseignante ou l'enseignant assume les obligations relatives à son nouveau lieu de résidence, les frais relatifs à la garde de la maison non vendue ne sont pas remboursés, mais, le cas échéant, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, le Collège rembourse à l'enseignante ou l'enseignant les dépenses suivantes à condition qu'elle ou il produise les pièces justificatives relatives :

a) aux taxes municipales et scolaires;
b) à l'intérêt sur l'hypothèque;
c) au coût de la prime d'assurance.

1.12
Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure autres que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège paie les frais de séjour pour l'enseignante ou l'enseignant et sa famille, conformément au régime de frais de déplacement du Collège, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

1.13
Lorsque le déménagement est retardé avec l'autorisation du Collège et que la famille de l'enseignante ou de l'enseignant n'est pas relogée immédiatement, le Collège assume les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour; si la distance à parcourir est supérieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour, ses frais de transport ne sont assumés qu'une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres aller-retour.

1.14
Lorsque l'enseignante ou l'enseignant déplacé choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle ou il peut bénéficier des dispositions de la présente clause. Afin d'éviter à l'enseignante ou l'enseignant propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale n'est pas louée au moment où elle ou il assume de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé, le Collège lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison n'est pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation de pièces justificatives. De plus, le Collège rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation de pièces justificatives et conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au Collège.

ANNEXE II-4

FORMULAIRE À L'USAGE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT NON PERMANENT À TEMPS COMPLET PRÉVU :

– **à l'alinéa b) de la clause 5-4.08**
  et
– **aux priorités 9 et 14 prévues à l'alinéa a) de la clause 5-4.17**

NOM : _____

PRÉNOM : _____

ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET :

COLLÈGE D'ORIGINE : _____

ANNÉE D'ENGAGEMENT : _____

DISCIPLINE : _____

POSTE POSTULÉ : _____

_____ _____
DATE SIGNATURE

Note : IL EST RECOMMANDÉ DE JOINDRE À CE FORMULAIRE LE CURRICULUM VITAE ET LES AUTRES PIÈCES ET RENSEIGNEMENTS PERTINENTS.

ANNEXE II-5

CALCUL DE L'ANCIENNETÉ AUX FINS DE REPLACEMENT

Afin d'assurer aux enseignantes et enseignants des cégeps une ancienneté calculée sur la même base aux fins de replacement, il est convenu que :

1. aux fins de transformation, s'il y a lieu, des heures en années d'ancienneté, aux fins de l'article 5-4.00, le Bureau de placement utilise la règle suivante : quatre cent cinquante (450) périodes d'enseignement valent une (1) année d'ancienneté;

2. quand il est nécessaire de déterminer laquelle ou lequel d'une enseignante ou d'un enseignant couvert par la convention collective FEC (CSQ) ou par la convention collective FNEEQ (CSN) a le plus d'ancienneté aux fins de replacement selon l'article 5-4.00, le Bureau de placement recalcule alors l'ancienneté de ces enseignantes et enseignants de façon à s'assurer que seule l'ancienneté comptabilisable à la fois en vertu des conventions collectives FAC, FEC (CSQ) et FNEEQ (CSN) est retenue;

3. une fois qu'une enseignante ou un enseignant est replacé dans un Collège, son ancienneté est recalculée par le nouveau Collège conformément aux règles en vigueur dans ce Collège.

ANNEXE II-6

FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'EMPLOI

Ce formulaire doit être complété et remis au Collège au moment où l'enseignante ou l'enseignant pose sa candidature.

A. EXPLICATIONS

1. ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

   Par cette expression, il faut entendre : une activité professionnelle rémunérée, exercée pour le compte d'un employeur ou à titre de travailleuse ou travailleur autonome, contractuelle ou contractuel ou autre.

2. NOMBRE D'HEURES MOYEN PAR SEMAINE

   Le nombre d'heures moyen par semaine n'est pas déterminant de votre statut d'emploi. Pour déterminer si vous détenez un emploi à temps complet, vous devez vous référer au point B.

3. CUMUL D'EMPLOIS

   L'ensemble de vos activités professionnelles doivent être incluses dans votre déclaration d'emploi. Toutefois, le cumul d'activités professionnelles ne peut faire en sorte qu'une personne soit considérée comme détenant un emploi à temps complet.

B. DÉFINITION D'UN EMPLOI À TEMPS COMPLET

Est considérée comme occupant un emploi à temps complet :

1. toute personne qui, en fonction d'une activité professionnelle déclarée, effectue un travail rémunéré dont l'emploi du temps correspond au nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles des personnes effectuant des tâches similaires à temps complet, et ce, en fonction de ce qui est généralement reconnu dans leur secteur de travail;

2. toute personne qui, tout en ayant un emploi à temps complet, est en congé avec solde;

3. toute personne qui, tout en ayant un emploi à temps complet, est en disponibilité avec solde.

Toute personne répondant à un ou plusieurs de ces critères doit se déclarer comme occupant un emploi à temps complet et sera considérée comme étant en situation de double emploi.

Seule la personne occupant un emploi à temps complet ou qui prévoit occuper un emploi à temps complet pour la totalité de la session pour laquelle elle pose sa candidature est tenue de se déclarer comme étant en situation de double emploi.

DÉCLARATION D'EMPLOI

NOM DU COLLÈGE _____

DISCIPLINE _____ SESSION _____

IDENTIFICATION

NOM _____ PRÉNOM _____

ADRESSE _____ CODE POSTAL _____

TÉLÉPHONE (*résidence*) _____ (*bureau*) _____

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Donnez, pour chacune des activités professionnelles occupées pendant la session, les informations suivantes :

NOM(S) DE L'EMPLOYEUR	TITRE OU FONCTION	NOMBRE D'HEURES MOYEN PAR SEMAINE

SITUATION D'EMPLOI

En regard de la définition d'un emploi à temps complet (voir point B), cochez l'une ou l'autre des déclarations suivantes :

☐ J'occupe un emploi à temps complet et, en conséquence, je serai en situation de double emploi.

☐ Je n'occupe pas un emploi à temps complet et, en conséquence, je ne serai pas en situation de double emploi.

DATE _____ SIGNATURE _____

SECTION III - ANNEXES PARTICULIÈRES À CERTAINS COLLÈGES

ANNEXE III-1

ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT AÉRONAUTIQUE DU COLLÈGE DE CHICOUTIMI

01. La présente annexe modifie les stipulations prévues dans la convention collective lorsqu'elles s'appliquent aux enseignantes et enseignants visés par l'accréditation émise en faveur du Syndicat des professeurs et répartiteurs du Centre québécois de formation en aéronautique.

02. Le mot « enseignante », le mot « enseignant » et l'expression « enseignante ou enseignant » utilisés dans une disposition de la convention collective signifient « enseignante et répartitrice », « enseignant et répartiteur », « enseignante ou enseignant et répartitrice ou répartiteur » lorsque cette disposition s'applique spécifiquement aux parties visées par la présente annexe.

03. L'article 1-2.00 est modifié de la façon suivante :

a) la clause 1-2.02 est remplacée par :

1-2.02 Année d'engagement :
Période de douze (12) mois prévue au contrat individuel de travail durant laquelle l'enseignante ou l'enseignant est à l'emploi du Collège et comprenant dix (10) mois de disponibilité au sens de la convention collective, compte tenu de l'application du régime de vacances prévu à la convention collective.

b) la clause 1-2.10 est remplacée par :

1-2.10 Enseignante ou enseignant :
Personne engagée par le Collège pour assumer une charge telle qu'elle est décrite à la présente annexe.

c) la clause 1-2.15 est remplacée par :

1-2.15 Enseignante ou enseignant à temps complet :
Enseignante ou enseignant engagé à ce titre par le Collège par un contrat d'engagement de douze (12) mois pour assumer une charge complète à l'enseignement régulier ou pour combler une charge à temps complet à la formation continue, conformément à la présente annexe. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant engagé avant le 1er septembre pour assumer une charge complète d'enseignement à l'enseignement régulier détient un contrat à temps complet, sauf

pour le salaire. De plus, l'enseignante ou l'enseignant visé par les alinéas b), c) ou d) de la clause 5-1.03 détient un contrat à temps complet.

d) la clause suivante est ajoutée :

1-2.31 <u>Qualification</u> :
Document légal délivré par Transports Canada permettant d'élargir les privilèges de la licence délivrée par Transports Canada, tel que cela est stipulé dans le Règlement de l'aviation canadien.

e) la clause suivante est ajoutée :

1-2.32 <u>Licence</u> :
Document légal délivré par Transports Canada, validé par un certificat médical, auquel s'ajoutent des qualifications pour agir en tant que pilote conformément au Règlement de l'aviation canadien.

04. L'article 5-1.00 est modifié en ajoutant la clause suivante :

5-1.14
a) <u>Certificat médical non valide</u>
Les dispositions relatives à l'invalidité prévue à l'article 5-5.00 s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant au vol et au simulateur qui ne détient pas un certificat médical valide au sens du Règlement de l'aviation canadien en raison d'invalidité telle qu'elle est définie à la clause 5-5.03.

Lorsqu'il est possible pour le Collège d'offrir un poste d'enseignante ou d'enseignant au sol ou de répartitrice ou de répartiteur à une enseignante ou un enseignant qui ne détient pas un certificat médical valide au sens du Règlement de l'aviation canadien en raison d'invalidité, le salaire de cette enseignante ou de cet enseignant est alors maintenu constant jusqu'au moment où la catégorie qui lui est applicable lui permet d'obtenir un salaire supérieur.

b) <u>Perte de licence</u>
Pour tous les autres motifs non prévus à l'alinéa a), l'enseignante ou l'enseignant dont la licence est suspendue est automatiquement l'objet d'une suspension sans salaire et l'enseignante ou l'enseignant qui subit la perte de sa licence est l'objet d'un congédiement administratif, à moins d'entente contraire entre les parties.

05. L'article 5-6.00 est modifié de la façon suivante :

les dates du 1er novembre, 1er mars et 1er juin qui figurent à cet article sont remplacées par soixante (60) jours avant le début de la session.

06. L'article 5-8.00 est remplacé par le texte suivant :

Article 5-8.00 - Jours fériés et chômés

5-8.01
Toute enseignante ou tout enseignant bénéficie de treize (13) jours fériés et chômés. Le choix de ces treize (13) jours de congé est fait au début de chaque année scolaire après entente entre le Collège et le Syndicat. Ce choix tient compte des exigences du calendrier des opérations.

5-8.02
Les enseignantes et enseignants dont les fonctions régulières les obligent à travailler à l'occasion de l'un des jours fixés par entente selon la clause 5-8.01 sont rémunérés selon les modalités prévues à l'article traitant de la rémunération pour les heures supplémentaires.

07. Le chapitre 6 est modifié de la façon suivante :

Chapitre 6 Rémunération

a) les articles 6-1.00 (sauf les clauses 6-1.06, 6-1.07 et 6-1.08), 6-2.00 et 6-3.00 ne sont pas compris dans la convention collective;

b) le classement des enseignantes et enseignants est établi selon les dispositions suivantes :

1. le Collège établit le classement de l'enseignante ou de l'enseignant d'après les tableaux B et C de la présente annexe;

2. si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas satisfait de son classement, elle ou il peut recourir aux mécanismes prévus à l'article concernant le CRT;

c) le traitement des enseignantes et enseignants est établi de la façon suivante :

1. les échelles de traitement prévues au tableau D de la présente annexe s'appliquent. Elles sont majorées des pourcentages (%) prévus aux clauses 6-4.02 à 6-4.04;

2. l'avancement d'échelon est annuel et se fait au 1er juillet de chaque année pour les enseignantes et enseignants qui n'ont pas atteint l'échelon maximum auquel elles ou ils ont droit. Cependant, une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant doit avoir six (6) mois ou plus d'expérience avant le 1er juillet pour avancer d'un échelon.

   À compter de l'année d'engagement 2010-2011, l'enseignante ou l'enseignant engagé par le Collège dans la classe I et dont le traitement est fixé à l'un ou l'autre des quatre (4) premiers échelons bénéficie pour

les contrats subséquents : d'un avancement d'échelon semi-annuel, le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année, jusqu'à l'atteinte du 5e échelon.

3. la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant dont la majorité de l'expérience d'enseignement a été acquise au niveau des commissions scolaires, cégeps ou universités et qui ne satisfait pas aux exigences des tableaux B ou C voit son salaire initial porté à la classe et à l'échelon le plus près de celui qu'elle ou il recevrait selon la convention collective;

4. l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel est rémunéré suivant son classement au prorata de sa disponibilité au sens de la convention collective et de sa charge;

5. lorsqu'une enseignante ou un enseignant est tenu d'effectuer des heures supplémentaires ou de la suppléance sur demande du Collège, elle ou il est rémunéré de la façon suivante au choix de l'enseignante ou de l'enseignant :

Classe	**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**
I	48,42	49,39	53,65
II	56,57	57,70	62,68
III	65,90	67,22	73,02
IV	72,13	73,57	79,92

ou

l'équivalent en temps après entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant.

6. les enseignantes et enseignants à la formation continue sont rémunérés de la façon suivante :

Classe	**Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)**	**Taux du 2021-04-01 à la *date de la signature de la convention collective* ($)**
I	69,51	70,90
II	79,54	81,13
III	79,54	81,13
IV	94,93	96,83

7. les taux horaires prévus aux sous-alinéas 5 et 6 sont majorés des pourcentages (%) prévus aux clauses 6-4.02 à 6-4.04.

08. L'article 8-2.00 est modifié de la façon suivante :

Article 8-2.00 - Dispositions relatives aux vacances

a) l'alinéa a) de la clause 8-2.01 est remplacé par l'alinéa a) suivant :

a) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet a droit, au cours de chaque année d'engagement, à deux (2) mois de vacances rémunérées à la condition qu'elle ou il ait ou aura complété une (1) année de service au 30 juin suivant;

b) la clause 8-2.04 est modifiée en y ajoutant la phrase suivante :

Toutefois, toute période de vacances prise par l'enseignante ou l'enseignant réduit d'autant ce montant.

09. L'article 8-3.00 est modifié de la façon suivante :

Article 8-3.00 - Dispositions relatives à la disponibilité

a) l'alinéa a) de la clause 8-3.01 est remplacé par l'alinéa a) suivant :

a) L'enseignante ou l'enseignant à temps complet est à la disposition du Collège trente-cinq (35) heures par semaine. Cette disponibilité est normalement établie à raison de sept (7) heures par jour.

b) l'alinéa d) suivant est ajouté à la clause 8-3.01 :

d) Le travail à effectuer en heures supplémentaires est facultatif. Si aucune enseignante ou aucun enseignant n'accepte d'effectuer le travail en heures supplémentaires, le Collège peut obliger l'enseignante ou l'enseignant en mesure de faire le travail ayant le moins d'ancienneté à exécuter ce travail.

10. L'article 8-4.00 est modifié en remplaçant l'alinéa a) de la clause 8-4.01 par l'alinéa suivant :

Article 8-4.00 - Tâches d'enseignement

8-4.01 La charge de travail

a) Volet 1

A) Enseignante ou enseignant au sol : la tâche d'enseignement comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement au sol, notamment :

- la préparation du plan d'études;
- la préparation de cours, de laboratoires ou de stages;
- la prestation de cours, de laboratoires ou de stages avec la collaboration et la concertation des enseignantes et enseignants concernés;
- l'adaptation;
- l'encadrement de ses étudiantes et étudiants;
- la préparation, la surveillance et la correction d'examens;
- la révision de corrections demandée par les étudiantes et les étudiants;
- la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège;
- la participation aux rencontres départementales et aux activités requises pour la réalisation des fonctions du département.

B) Enseignante ou enseignant au vol : la tâche d'enseignement comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement au vol, notamment :

- la préparation du plan d'études;
- la préparation de cours, de laboratoires ou de stages;
- la préparation au sol des exercices avec l'étudiante ou l'étudiant (cours préparatoire et briefing);
- la prestation des cours de vol, de laboratoires ou de stages avec la collaboration et la concertation des enseignantes et enseignants concernés;
- l'adaptation;
- l'encadrement et la supervision des étudiantes et étudiants en solo;
- l'encadrement de ses étudiantes et étudiants;
- l'évaluation, notamment par les échanges après chaque leçon de vol duo ou solo avec l'étudiante ou l'étudiant afin de vérifier ses progrès et ses difficultés (debriefing) et l'obligation pour l'enseignante ou l'enseignant au vol de noter dans les cahiers d'évaluation tout renseignement pouvant permettre l'évaluation des compétences (incluant les attitudes) de chaque étudiante ou étudiant sous sa responsabilité;
- la révision de corrections demandée par les étudiantes et étudiants;
- la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège;
- la participation aux rencontres départementales et aux activités requises pour la réalisation des fonctions du département;
- l'enseignement aux autres enseignantes et enseignants, si elle ou il est appelé à le faire.

C) Enseignante ou enseignant au simulateur : la tâche d'enseignement comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement au simulateur, notamment :

- la préparation du plan d'études;
- la préparation de cours;
- la préparation au sol des exercices avec l'étudiante ou l'étudiant (cours préparatoire et briefing);
- la prestation des cours de simulateur avec la collaboration et la concertation des enseignantes et enseignants concernés;
- l'adaptation;
- l'encadrement de ses étudiantes et étudiants;
- l'évaluation, notamment par les échanges après chaque leçon de vol sur simulateur avec l'étudiante ou l'étudiant afin de vérifier ses progrès et ses difficultés (debriefing) et l'obligation pour l'enseignante ou l'enseignant au simulateur de noter dans les cahiers d'évaluation tout renseignement pouvant permettre l'évaluation des compétences (incluant les attitudes) de chaque étudiante ou étudiant sous sa responsabilité;
- la révision de corrections demandée par les étudiantes et étudiants;
- la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège;
- la participation aux rencontres départementales et aux activités requises pour la réalisation des fonctions du département;
- l'enseignement aux autres enseignantes et enseignants, si elle ou il est appelé à le faire.

D) Répartitrice ou répartiteur : les tâches de la répartitrice ou du répartiteur comprennent toutes les activités inhérentes à sa fonction, notamment :

- la contribution à l'utilisation optimale des aéronefs pour la réalisation des différents cours de vol et de l'entraînement des personnels;
- le maintien du journal de vol quotidien;
- la compilation des rapports journaliers, mensuels, de session et annuels;
- l'inscription des entrées nécessaires dans les carnets de route des aéronefs;
- la mise à jour de la documentation, telle qu'elle est exigée par le Collège et le Règlement de l'aviation canadien;
- la mise à jour de tous les rapports servant notamment au suivi et au contrôle des étudiantes et étudiants, des aéronefs, des personnels et des différentes opérations de vol exigés par le Collège et le Règlement de l'aviation canadien;
- la communication radio avec les différents aéronefs en vol ainsi que la répartition et la vérification du nombre d'aéronefs dans les zones d'entraînement;
- l'information à donner aux usagers des différents aéronefs, tels la météorologie, les notams et la plage horaire;
- la certification des heures de vol dans les carnets personnels des étudiantes et étudiants;

- la vérification des documents légaux devant être complétés avant le vol conformément aux directives du Collège et au Règlement de l'aviation canadien;
- l'obligation d'aviser les enseignantes et enseignants responsables des étudiantes et étudiants en solo et de rappeler ces derniers, le cas échéant, conformément aux directives du Collège;
- la transmission à l'enseignante ou l'enseignant d'observations pertinentes à l'évaluation des étudiantes ou étudiants;
- la transmission aux usagers des différents aéronefs des directives opérationnelles demandées par le Collège;
- la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège;
- la participation aux rencontres départementales et aux activités requises pour la réalisation des fonctions du département;
- la collaboration avec les autres répartitrices et répartiteurs et leur initiation au besoin.

L'article 8-4.00 est également modifié en ajoutant à l'alinéa b) de la clause 8-4.01 le point suivant :

- la participation à la sélection des étudiantes et étudiants devant être admis dans le programme 280.A0.

Article 8-6.00 - Calcul de la charge de travail d'une enseignante ou d'un enseignant

11. a) L'article 8-6.00 ne s'applique qu'aux enseignantes et enseignants au sol.

b) Dans le cas des enseignantes et enseignants au vol et des enseignantes et enseignants au simulateur, les clauses 8-6.01 et 8-6.02 sont remplacées par les dispositions suivantes, à l'exception du dernier paragraphe de la clause 8-6.01 :

8-6.01 Enseignante ou enseignant au vol :
L'enseignante ou l'enseignant doit accomplir trois cent trente-neuf (339) heures de vol par année et est tenu de récupérer toute heure perdue de manière à atteindre ce nombre.

8-6.02 Enseignante ou enseignant au simulateur :
L'enseignante ou l'enseignant doit accomplir cinq cent cinquante (550) heures de vol sur simulateur par année.

Les dispositions des alinéas a) et b) s'appliquent au prorata pour l'enseignante ou l'enseignant qui assume partiellement une ou plusieurs de ces trois (3) fonctions.

12. L'Annexe VI-1 de la convention collective est remplacée par le tableau D de la présente annexe.

13. L’enseignante ou l’enseignant au vol (avion ou hélicoptère) et l’enseignante ou l’enseignant au simulateur reçoit, à titre de compensation, la majoration de traitement prévue au tableau E de la présente annexe.

14. Pour la durée de la convention collective, le nombre de répartitrices et de répartiteurs à temps complet est maintenu au nombre de deux (2).

TABLEAU B

CLASSEMENT

CLASSE I

Minimum requis :

Scolarité : douzième (12e) année ou l'équivalent

Expérience et qualifications :

Licence de pilote professionnel

Qualification d'instructeur classe II

Au moins trois mille (3 000) heures de vol

Au moins deux mille (2 000) heures de vol comme instructrice ou instructeur

Facilité d'expression orale et écrite en français et en anglais.

CLASSE II

A) Licence de pilote professionnel (commercial)

Qualification d'instructeur, classe II

Qualification pour enseigner aux instruments

Qualification pour vol aux instruments, classe II (IFR)

ou

B) quatorze (14) années de scolarité plus trois (3) années d'expérience dans l'aviation

ou

C) dix (10) années d'expérience dans l'aviation

ou

D) toute compétence supérieure à celles déjà mentionnées dans la présente annexe et acquise soit par une vaste expérience à titre de commandante ou de commandant sur un appareil lourd à turbine, soit par la possession de qualifications diverses supplémentaires pertinentes à la fonction exercée.

CLASSE III

A) L'enseignante ou l'enseignant qui passe à cette catégorie doit posséder un minimum de six (6) points plus quatre (4) années d'expérience à l'option pilotage du Collège

ou

B) dix-sept (17) années de scolarité plus cinq (5) années d'expérience pertinente dans l'aviation

ou

C) quinze (15) années d'expérience pertinente dans l'aviation

ou

D) toute compétence supérieure à celles déjà mentionnées à la présente annexe et acquise soit par une vaste expérience à titre de commandante ou de commandant sur un appareil lourd à turbine, soit par la possession de qualifications diverses supplémentaires pertinentes à la fonction exercée.

DÉFINITIONS :	**POINTS**
– qualification d'instructeur, classe I	3
– qualification pour vol aux instruments, classe I (IFR)	2
– licence de pilote professionnel	1
– licence de pilote de ligne (ATR)	2
– qualification multimoteurs	1
– qualification sur hydravion	1
– qualification ou licence de pilote d'hélicoptère	2
– treize (13) années de scolarité ou plus	1
– quinze (15) années de scolarité ou plus	2
– dix-sept (17) années de scolarité ou plus	3

Remarque : Sauf pour certains cas exceptionnels, on exige de l'enseignante ou de l'enseignant au sol et au simulateur qu'elle ou il détienne ou ait détenu les qualifications mentionnées à la présente annexe.

TABLEAU C

DÉFINITION DES CLASSES APPLICABLES AUX ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AU VOL SUR HÉLICOPTÈRE

CLASSE II

Le minimum requis : détenir une licence de pilote professionnel avec qualification d'instructeur sur hélicoptère, en plus de l'expérience pertinente.

CLASSE III

Le minimum requis plus mille cinq cents (1 500) heures de vol sur hélicoptère, dont cent cinquante (150) heures d'instruction.

CLASSE IV

Le minimum requis plus trois mille (3 000) heures de vol sur hélicoptère, dont trois cent cinquante (350) heures d'instruction.

TABLEAU D

ÉCHELLES DE SALAIRE SUR BASE ANNUELLE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS EN AÉRONAUTIQUE[1-2-3]

Classe	Échelon	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 ($)
IV	1	89 467	91 256	99 132
IV	2	90 130	91 933	99 867
IV	3	90 777	92 593	100 584
IV	4	91 558	93 389	101 448
IV	5	92 417	94 265	102 400
III	1	78 853	80 430	87 371
III	2	80 266	81 871	88 937
III	3	81 716	83 350	90 543
III	4	83 294	84 960	92 292
III	5	84 888	86 586	94 058
III	6	86 605	88 337	95 961
III	7	88 822	90 598	98 417
II	1	68 898	70 276	76 341
II	2	70 228	71 633	77 815
II	3	71 708	73 142	79 454
II	4	73 226	74 691	81 137
II	5	74 800	76 296	82 880
II	6	76 465	77 994	84 725
II	7	78 213	79 777	86 662
I	1	58 923	60 101	65 288
I	2	60 227	61 432	66 734
I	3	61 701	62 935	68 367
I	4	63 195	64 459	70 022
I	5	64 790	66 086	71 790
I	6	66 461	67 790	73 640
I	7	68 156	69 519	75 519

[1] Les classes I et II s'appliquent à la fonction de répartitrice ou répartiteur et l'avancement est continu jusqu'à la classe II, échelon 7

[2] Les classes I, II et III s'appliquent aux enseignantes et enseignants au sol, aux enseignantes et enseignants au vol sur avions ainsi qu'aux enseignantes et enseignants au simulateur et l'avancement est continu jusqu'à la classe III, échelon 7

[3] Les classes II, III et IV s'appliquent aux enseignantes et enseignants au vol sur hélicoptère et l'avancement est continu jusqu'à la classe IV, échelon 5.

TABLEAU E

MAJORATION DE TRAITEMENT POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS EN AÉRONAUTIQUE

À compter du 1er avril 2020, l'enseignante ou l'enseignant au vol (avion ou hélicoptère) et l'enseignante ou l'enseignant au simulateur reçoit, à titre de compensation, une majoration de traitement correspondant au tableau ci-dessous. Cette majoration est ajustée, le cas échéant, pour tenir compte des paramètres généraux d'augmentation, prévus aux clauses 6-4.02, 6-4.03 et 6-4.04.

Cette majoration de traitement est admissible au régime de retraite.

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 ($)
4 130 $/an	4 213 $/an	4 297 $/an

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.

Article 4-1.00 - Fonctionnement départemental et comité de programme

01. L'article 4-1.00 est modifié de la façon suivante :

    a) la clause 4-1.10 est modifiée en ajoutant au point 2, dans la section des activités liées aux relations avec le Collège, l'alinéa h) qui suit :

        h) selon le cas, voir à l'entraînement, à la standardisation et au recyclage des instructrices et instructeurs de vol, en tenant compte de leur qualification.

Article 4-3.00 - Comité des relations du travail

02. L'article 4-3.00 est modifié de la façon suivante :

    a) La clause 4-3.02 est remplacé par :

        4-3.02
        Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions, chaque partie nomme deux (2) représentantes et

représentants et en informe l'autre par écrit. De plus, le Syndicat nomme deux (2) substituts qui agissent en cas d'absence ou d'incapacité des représentantes ou représentants.

b) L'alinéa d) de la clause 4-3.15 est remplacé par :

d) au classement;

Article 4-5.00 - Comité pédagogique

03. L'article 4-5.00 est remplacé par le texte suivant :

4-5.01
L'arrangement local, daté du 14 mai 1997 et renouvelé le 20 octobre 2000 au sens de la clause 4-5.17 de la convention collective échue le 30 juin 2002, lequel constitue une entente sur une matière locale au sens de l'article 58 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2) est reconduit et fait partie intégrante de la convention collective. Cette entente peut être modifiée selon les dispositions des articles 59 et suivants de la dite loi.

Il en est de même pour toute entente portant sur la Commission pédagogique.

Article 5-20.00 - Santé et sécurité au travail

04. L'article 5-20.00 est modifié de la façon suivante :

Les clauses 5-20.11 et 5-20.12 sont ajoutées :

5-20.11
a) Le Collège rembourse à l'enseignante ou à l'enseignant les frais et les droits qu'elle ou il supporte pour les examens médicaux, les électrocardiogrammes, les rapports des spécialistes, les rayons X et les épreuves de vols et prolongation d'annotation sur demande du service de délivrance des permis aux fins de maintenir sa licence de membres d'équipage de conduite.

b) Le Collège s'engage à fournir l'équipement nécessaire à chaque enseignante ou enseignant pour le maintien des qualifications et des annotations se rattachant à sa licence lorsque celles-ci sont obligatoires dans l'exercice de ses fonctions selon le procédurier établi par le Collège.

5-20.12
Une somme totale de dix mille dollars (10 000 $) pour la durée de la convention collective est octroyée pour l'achat d'équipement de sécurité sur les aéronefs.

Cette somme est utilisée selon l'entente à intervenir entre le Collège et le Syndicat.

Article 8-2.00 - Dispositions relatives aux vacances

05. L'article 8-2.00 est modifié de la façon suivante :

La clause 8-2.05 est remplacée par le texte suivant :

8-2.05
Les vacances d'une enseignante ou d'un enseignant doivent se prendre selon les modalités suivantes :

a) les enseignantes et enseignants sont répartis en trois (3) groupes aux fins de l'application des dispositions relatives aux vacances.

Les enseignantes et enseignants du premier groupe, composé des instructrices et instructeurs au vol, peuvent prendre un (1) mois de vacances en juin, juillet ou août et un (1) mois en décembre, janvier ou février.

Les enseignantes et enseignants du deuxième groupe, composé des répartitrices et répartiteurs, sont soumis aux mêmes dispositions.

Les enseignantes et enseignants du troisième groupe, composé des instructrices et instructeurs au sol et des instructrices et instructeurs sur simulateurs, peuvent prendre deux (2) mois de vacances en juin et juillet ou en juillet et août;

b) avant le 15 avril de chaque année, le Collège établit un programme de vacances pour chacun des groupes après consultation des enseignantes et enseignants concernés;

c) les enseignantes et enseignants choisissent ensuite leurs dates de vacances avant le 1er mai. Lorsque nécessaire, l'enseignante ou l'enseignant ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite. Une fois approuvées, ces dates de vacances ne peuvent être modifiées que par accord entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant concerné;

d) sous réserve des dispositions de la présente clause, les vacances ne peuvent être remises à une autre année, sauf après autorisation du Collège.

Article 8-3.00 - Dispositions relatives à la disponibilité

06. L'article 8-3.00 est modifié de la façon suivante :

a) La clause 8-3.02 est remplacée par :

8-3.02
a) À moins d'entente entre les parties, l'enseignante ou l'enseignant à temps complet doit être à la disposition du Collège du lundi au vendredi, et cette

disponibilité est établie entre la huitième (8e) et la vingt-troisième (23e) heure.

b) Lorsqu'il y a vol de nuit ou lorsque l'instruction aux instruments est donnée à partir d'une base autre que celle de Saint-Honoré, le Collège pourra réaménager la disponibilité de l'enseignante ou de l'enseignant; il devra cependant aviser par écrit l'enseignante ou l'enseignant de son horaire modifié au moins sept (7) jours à l'avance.

b) La clause 8-3.03 est remplacée par :

8-3.03
Quand la prestation de l'enseignante ou de l'enseignant exige une disponibilité excédant sept (7) heures par jour, le Collège reconnaît à l'enseignante ou à l'enseignant une période de non-disponibilité à un autre moment de la semaine, de sorte que la disponibilité hebdomadaire n'excède pas trente-cinq (35) heures. Cette période est fixée après entente avec le Collège et l'enseignante ou l'enseignant.

c) La clause 8-3.06 est remplacée par :

8-3.06
L'enseignante ou l'enseignant remplit sa charge dans les locaux du Centre ou du Collège ou dans les lieux inhérents à sa charge.

ANNEXE III-2

ANNEXE RELATIVE AU COLLÈGE MARIE-VICTORIN

01. La clause 2-1.04 suivante est ajoutée à la présente convention collective :

2-1.04
L'enseignante ou l'enseignant qui donne des cours dans le cadre des activités « École-en-mer » et « Jeunesse Canada-Monde » n'est pas assujetti à la convention collective.

02. L'ancienneté des enseignantes et enseignants désignés à titre de « chargée ou chargé de cours à la retraite » est fixe à compter du 1er juillet 1993.

03. Les charges d'enseignement disponibles dans le milieu carcéral sont exclues de l'application du troisième (3e) paragraphe de l'alinéa l) de la clause 5-4.07 et de l'alinéa d) de la clause 5-4.17.

04. L'alinéa b) de la clause 5-4.17 est modifié en ajoutant, avant le sous-alinéa 3, le sous-alinéa 2.B suivant :

2.B
l'enseignante ou l'enseignant désigné à titre de « chargée ou chargé de cours à la retraite », pour une charge partielle dans sa discipline, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective, jusqu'à la session pendant laquelle elle ou il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans;

05. L'alinéa d) de la clause 5-4.17 est modifié en ajoutant, après le sous-alinéa 1 le sous-alinéa 1.A suivant :

1.A
l'enseignante ou l'enseignant désigné à titre de « chargée ou chargé de cours à la retraite », dans la ou les disciplines qui lui sont reconnues par le Collège, jusqu'à la session où elle ou il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans;

06. L'enseignante ou l'enseignant désigné à titre de « chargée ou chargé de cours à la retraite » a droit aux mêmes avantages sociaux que les autres enseignantes et enseignants à temps partiel sous réserve de la particularité suivante :

1) elle ou il ne peut utiliser ses priorités d'engagement si cela a pour effet d'obliger le Collège à lui attribuer une charge d'enseignement lui permettant d'obtenir un revenu (incluant ses prestations de retraite) supérieur au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était à temps complet.

ANNEXE III-3

ANNEXE RELATIVE AU CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE

01. Aux fins de l'application de la clause 5-3.03 de la convention collective :

i) l'ancienneté se calcule distinctement pour chacun des Collèges constituants du Cégep régional;

ii) pour l'enseignante ou l'enseignant qui obtient un poste dans un autre Collège constituant du Cégep régional, l'ancienneté est recalculée en totalité pour l'ensemble des Collèges constituants du Cégep régional.

ANNEXE III-4

ANNEXE RELATIVE AU CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE À JOLIETTE ET AU CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE À TERREBONNE

Les dispositions de la convention collective s'appliquent pour ces Collèges en respectant les dispositions de l'*Entente visant le transfert du personnel enseignant du Cégep Joliette-De Lanaudière au Cégep régional de Lanaudière*, intervenue entre le Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Joliette-De Lanaudière et le Cégep Joliette-De Lanaudière et signée le 22 juin 1998.

ANNEXE III-5

ANNEXE RELATIVE AU CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE À JOLIETTE ET AU CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE À L'ASSOMPTION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent pour ces Collèges en respectant les dispositions de l'*Entente visant la fusion des listes d'ancienneté des deux Collèges constituants dans les disciplines 322 et 412*, intervenue entre le Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption, le Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep Joliette-De Lanaudière et le Cégep régional de Lanaudière et signée le 10 février 2000.

ANNEXE III-6

ANNEXE RELATIVE AU CÉGEP RÉGIONAL DE LANAUDIÈRE À L'ASSOMPTION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent pour ce Collège en respectant les dispositions de l'*Entente visant le transfert du personnel enseignant du secteur collégial de la Corporation du Collège de L'Assomption au Cégep régional de Lanaudière à L'Assomption*, intervenue entre le Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège de L'Assomption, la Corporation du Collège de L'Assomption et le Cégep régional de Lanaudière et signée le 22 juin 1998.

ANNEXE III-7

ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS EN AÉRONAUTIQUE DE L'ÉCOLE NATIONALE D'AÉROTECHNIQUE DU COLLÈGE ÉDOUARD-MONTPETIT ET DU COLLÈGE JOHN ABBOTT

L'enseignante ou l'enseignant dont la tâche consiste majoritairement à l'enseignement des matières dans les champs de spécialisation de techniques de construction aéronautique, de techniques d'entretien des aéronefs et de techniques d'avionique, et qui détient une licence de technicien d'entretien d'aéronefs (TEA) émise par Transports Canada reçoit, à titre de compensation, une majoration de traitement correspondant au tableau ci-dessous. Cette majoration est ajustée, le cas échéant, pour tenir compte des paramètres généraux d'augmentation, prévus aux clauses 6-4.02, 6-4.03 et 6-4.04.

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**
4 130 $/an	4 213 $/an	4 297 $/an

ANNEXE III-8

ANNEXE RELATIVE AU CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES À CHIBOUGAMAU DU CÉGEP DE SAINT-FÉLICIEN

Pour donner suite au rapport du sous-comité ad hoc sur les programmes temporaires au Centre d'études collégiales à Chibougamau, produit le 17 mai 2001, les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1. Si, pour une discipline de la formation spécifique du programme temporaire de Soins infirmiers, l'allocation associée à ce programme constitue plus de zéro virgule vingt-cinq (0,25) ETC de l'allocation d'un poste impliqué, le poste est comblé en tant que charge à temps complet.

2. Si, pour une discipline de la formation spécifique du programme temporaire de Soins infirmiers, l'allocation associée à ce programme constitue zéro virgule vingt-cinq (0,25) ETC ou moins de l'allocation d'un poste impliqué, le poste est comblé en tant que poste.

3. Pour les disciplines de la formation générale du programme temporaire de Soins infirmiers, les postes sont comblés en tant que postes, peu importe la fraction que représente l'allocation associée à ce programme à l'intérieur de l'allocation des postes visés.

4. Si le programme de Soins infirmiers cesse d'être temporaire et devient offert sur une base régulière, une enseignante ou un enseignant ayant occupé, par l'application de l'alinéa 1, une charge à temps complet est considéré comme ayant occupé un poste durant l'année ou les années où elle ou il a occupé une telle charge à temps complet.

5. Compte tenu que le nombre d'inscriptions réalisées ou prévues pour chacune des trois (3) années de ce programme au Centre d'études collégiales à Chibougamau génère au total un nombre de PES au moins égal au seuil de PES (pesmin) applicable pour ce programme, le Centre bénéficie, pour chacune des trois (3) années de formation, du niveau de ressources enseignantes que génère l'application de la norme programme (norme1 : 0,002658) aux PES réalisées, la constante ne s'appliquant qu'une (1) seule fois pour l'ensemble des trois (3) années;

Ces dispositions prennent effet au premier (1er) jour de l'année d'engagement 2000-2001.

ANNEXE III-9

ANNEXE RELATIVE AU CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES DE LAC-MÉGANTIC DU CÉGEP BEAUCE-APPALACHES

1. Les dispositions du mode de financement pour l'enseignement régulier (Annexe E102 du *Régime budgétaire et financier des cégeps* et clause 8-5.01 de la convention collective) s'appliquent aux activités d'enseignement collégial réalisées par le Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic du Cégep Beauce-Appalaches.

2. De plus, le Cégep Beauce-Appalaches bénéficie d'une allocation annuelle additionnelle de 0,5 ETC (A_s) pour ses activités d'enseignement collégial réalisées par le Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic.

3. Les programmes techniques seront offerts en alternance au Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic. Ainsi, un programme ne pourra pas faire l'objet de deux cohortes pour deux années consécutives.

4. De plus, pour chaque programme technique, le Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic bénéficie, pour chacune des années du programme, du niveau de ressources enseignantes que génère la norme de financement pour la formation spécifique du programme (norme1 ou norme2) appliquée aux périodes-élèves-semaine (PES) réalisées à Lac-Mégantic, la constante-programme (constante1 ou constante2) ne s'appliquant qu'une seule fois pour l'ensemble des trois années d'une cohorte. La présente disposition est sans effet sur l'application des normes aux autres enseignements offerts à Lac-Mégantic.

5. Malgré la clause 8-5.09, les ressources allouées à la formation spécifique d'un programme technique ne sont pas considérées dans la détermination du nombre de postes au Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic. Tout poste qui aurait pu résulter de ces allocations est, de ce fait, réputé être une charge d'enseignement à temps complet.

   Toutefois, si pour une discipline de la formation spécifique autre que la discipline porteuse d'un programme technique, l'allocation associée constitue :
   i. plus de zéro virgule vingt-cinq (0,25) ETC de l'allocation d'un poste impliqué, le poste est comblé en tant que charge à temps complet;
   ii. zéro virgule vingt-cinq (0,25) ETC ou moins de l'allocation d'un poste impliqué, le poste est comblé en tant que poste.

6. Sous réserve d'une situation d'annulation ou d'évitement d'une mise en disponibilité, les charges à pourvoir sont comblées distinctement au Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic et au Cégep Beauce-Appalaches.

7. Conformément à la lettre d'entente 2005-2010 numéro 11, aux fins d'application et d'interprétation de l'article 5-4.00, l'ancienneté se cumule de façon distincte au Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic et au Cégep Beauce-Appalaches.

   Une enseignante ou un enseignant qui détenait, à la signature de la lettre d'entente 2005-2010 numéro 11, une priorité selon la clause 5-4.17, peut exercer cette priorité d'engagement, à son choix, soit au Cégep Beauce-Appalaches, soit au Centre d'études collégiales de Lac-Mégantic, et ce, jusqu'à l'expiration de cette priorité selon les conditions prévues à la clause 5-4.17.

8. Attendu la reconnaissance officielle du statut de centre d'études collégiales à compter du 1er juillet 2008;

   en application du point 6. des lettres d'entente 2000-2002 numéro 12, 2000-2002 numéro 21, 2005-2010 numéro 05 ainsi que de l'Annexe III-9 de la convention collective 2005-2010, les parties reconnaissent que les personnes, dont le nom figure au point 8. de la lettre d'entente 2005-2010 numéro 11, ont occupé un poste lors des années qui y sont spécifiées.

ANNEXE III-10

ANNEXE RELATIVE AU COLLÈGE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

01. Le Ministère s'engage à allouer annuellement au Collège de l'Abitibi-Témiscamingue le montant prévu à l'annexe budgétaire E103 « Financement des coûts de convention des enseignantes ou des enseignants » aux fins d'application de l'entente locale sur l'organisation de l'enseignement régulier en contexte de régionalisation. Cet engagement prévoit que ce montant est indexé annuellement par le Ministère selon le taux d'indexation des autres coûts prévu dans le Régime budgétaire et financier en vigueur.

02. Ce montant peut, par entente entre les parties, être transformé en nombre d'enseignantes ou enseignants à temps complet ou l'équivalent (ETC). À cette fin, la valeur d'un (1) ETC est de cinquante-cinq mille cinq cents dollars (55 500 $). Ce montant est majoré selon les mêmes paramètres et aux mêmes dates que les augmentations apportées aux échelles de traitement de l'Annexe VI-1.

03. Aux fins d'application de l'entente locale sur l'organisation de l'enseignement régulier en contexte de régionalisation, une allocation de deux virgule quatre-vingt-cinq (2,85) ETC est accordée au Collège de l'Abitibi-Témiscamingue aux fins des temps de déplacement. Cette allocation est prise en compte dans l'application du premier (1er) paragraphe de l'alinéa a) de la clause 8-5.04.

ANNEXE III-11

ANNEXE RELATIVE AU CENTRE LINGUISTIQUE DU COLLÈGE DE JONQUIÈRE

01. La présente annexe définit certaines conditions particulières de travail des enseignantes et enseignants à temps complet engagés pour enseigner au centre linguistique du Collège de Jonquière.

02. La convention collective est modifiée de la façon suivante.

A) L'article 5-8.00 est remplacé par la disposition suivante :

5-8.01
L'enseignante ou l'enseignant bénéficie de treize (13) jours fériés. Le choix de ces treize (13) jours fériés est déterminé après entente entre les parties.

B) La clause 8-2.01 est remplacée par les dispositions suivantes :

8-2.01
L'enseignante ou l'enseignant à temps complet a droit, au cours de chaque année d'engagement, à deux (2) mois de vacances rémunérées à la condition qu'elle ou il ait complété une (1) année de service au 30 juin suivant.

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant à temps complet qui n'a pas fourni la disponibilité prévue au contrat n'a droit, à titre de vacances rémunérées, qu'à un nombre de jours établi au prorata de la disponibilité fournie.

C) La clause 8-3.01 est modifiée en y ajoutant l'alinéa suivant :

8-3.01
Entre le 1er septembre et le 30 août d'une année d'enseignement, une enseignante ou un enseignant à temps complet fournit six cents (600) heures de prestation ainsi que six cents (600) heures de disponibilité aux étudiantes et étudiants, incluant le temps prévu pour les repas avec les étudiantes et étudiants.

D) Les articles 8-5.00 et 8-6.00 ne s'appliquent pas.

E) L'Annexe I-1 ne s'applique pas.

Les dispositions suivantes sont 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.

F) La clause 8-2.05 est remplacée par les dispositions suivantes :

8-2.05
Les vacances d'une enseignante ou d'un enseignant doivent se prendre selon les modalités suivantes :

a) les enseignantes et enseignants sont répartis en deux (2) groupes aux fins d'application des dispositions relatives aux vacances :

i) un maximum de deux (2) enseignantes et enseignants peuvent prendre leurs deux (2) mois de vacances entre le 15 juin et le 1er septembre, à l'exclusion du 24 juin (Fête nationale);

ii) les autres enseignantes et enseignants peuvent prendre un (1) mois de vacances en juillet ou en août et un (1) mois en décembre, ou en janvier ou en février;

b) les enseignantes et enseignants choisissent leurs dates de vacances le 1er mai. Lorsque nécessaire, l'enseignante ou l'enseignant ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite. Une fois approuvées, ces dates de vacances ne peuvent être modifiées que par un accord entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant visé.

ANNEXE III-12

ANNEXE RELATIVE AU CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES DE MONT-TREMBLANT DU CÉGEP DE SAINT-JÉRÔME

01. À compter de l'année d'engagement 2017-2018, pour le Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant, l'alinéa a) de la clause 5-4.17 est modifié en insérant les deux sous-alinéas 14 et 15 et en numérotant les sous-alinéas 14 et les suivants, en conséquence :

    14. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Centre d'études collégiales de Mont-Laurier qui n'a pas d'ancienneté au Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, jusqu'à la fin de l'année d'engagement suivant l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il pose sa candidature selon les modalités prévues à la convention collective;

    15. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Cégep de Saint-Jérôme qui n'a pas d'ancienneté au Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, jusqu'à la fin de l'année d'engagement suivant l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il pose sa candidature selon les modalités prévues à la convention collective.

02. À compter de l'année d'engagement 2017-2018, pour le Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant, l'alinéa b) de la clause 5-4.17 est modifié en insérant les deux sous-alinéas 6 et 7 et en numérotant les sous-alinéas 6 et les suivants, en conséquence :

    6. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Centre d'études collégiales de Mont-Laurier qui n'a pas d'ancienneté au Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, jusqu'à la fin de l'année d'engagement suivant l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il pose sa candidature selon les modalités prévues à la convention collective;

    7. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Cégep de Saint-Jérôme qui n'a pas d'ancienneté au Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, jusqu'à la fin de l'année d'engagement suivant l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il pose sa candidature selon les modalités prévues par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

03. À compter de l'année d'engagement 2017-2018, pour le Cégep de Saint-Jérôme, l'alinéa a) de la clause 5-4.17 est modifié en insérant le sous-alinéa 14 et en numérotant les sous-alinéas 14 et les suivants, en conséquence :

    14. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant qui n'a pas d'ancienneté au Cégep de Saint-Jérôme, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, jusqu'à la fin de l'année d'engagement suivant l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou il pose sa candidature selon les modalités prévues à la convention collective.

04. À compter de l'année d'engagement 2017-2018, pour le Cégep de Saint-Jérôme, l'alinéa b) de la clause 5-4.17 est modifié en insérant le sous-alinéa 6 et en numérotant les sous-alinéas 6 et les suivants, en conséquence :

    6. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant qui n'a pas d'ancienneté au Cégep de Saint-Jérôme, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, jusqu'à la fin de l'année d'engagement suivant l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il pose sa candidature selon les modalités prévues à la convention collective.

05. À compter de l'année d'engagement 2017-2018, pour le Centre d'études collégiales de Mont-Laurier, l'alinéa a) de la clause 5-4.17 est modifié en ajoutant le sous-alinéa 14 et en numérotant les sous-alinéas 14 et les suivants, en conséquence :

    14. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant qui n'a pas d'ancienneté au Centre d'études collégiales de Mont-Laurier, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, jusqu'à la fin de l'année d'engagement suivant l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou il pose sa candidature selon les modalités prévues à la convention collective.

06. À compter de l'année d'engagement 2017-2018, pour le Centre d'études collégiales de Mont-Laurier, l'alinéa b) de la clause 5-4.17 est modifié en insérant le sous-alinéa 6 et en numérotant les sous-alinéas 6 et les suivants, en conséquence :

    6. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant qui n'a pas d'ancienneté au Centre d'études collégiales de Mont-Laurier, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, jusqu'à la fin de l'année d'engagement suivant l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il pose sa candidature selon les modalités prévues à la convention collective.

07. Depuis l'année d'engagement 2011-2012, pour une année d'engagement donnée, l'enseignante ou l'enseignant du Cégep de Saint-Jérôme qui est assuré d'une charge d'enseignement à temps complet peut obtenir une libération (CI_L) afin d'occuper une charge d'enseignement à temps partiel au Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant; dans ce cas, la CI_L correspond à la charge assumée au Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant. Toutefois, avant de prendre une décision relative à l'octroi de la libération, le Collège doit convoquer le Comité des relations du travail (CRT).

08. À compter de l'année d'engagement 2017-2018, pour une année d'engagement donnée, l'enseignante ou l'enseignant du Centre d'études collégiales de Mont-Tremblant qui est assuré d'une charge d'enseignement à temps complet peut obtenir une libération (CI_L) afin d'occuper une charge d'enseignement à temps partiel au Cégep de Saint-Jérôme; dans ce cas, la CI_L correspond à la charge assumée au Cégep de Saint-Jérôme. Toutefois, avant de prendre une décision relative à l'octroi de la libération, le Collège doit convoquer le CRT.

ANNEXE III-13

ANNEXE RELATIVE AU CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES (CEC) DE LA TUQUE DU COLLÈGE SHAWINIGAN

1. Le Collège Shawinigan et le CEC de La Tuque sont considérés comme un seul et même collège aux fins de l'application des dispositions de la convention collective.

2. Les dispositions du mode de financement pour l'enseignement régulier (Annexe E102 du *Régime budgétaire et financier des cégeps* et clause 8-5.01 de la convention collective) s'appliquent aux activités d'enseignement collégial réalisées par le CEC de La Tuque du Collège Shawinigan.

3. Aux fins de la détermination du nombre de postes dans chaque discipline (clause 8-5.09 de la convention collective), le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à une discipline pour de la formation donnée au CEC de La Tuque n'est pas considéré. Tout poste additionnel qui résulterait de la prise en compte du nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à une discipline pour de la formation donnée seulement au CEC de La Tuque est alors comblé en tant que charge à temps complet.

4. Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à compter de l'année d'engagement 2010-2011.

5. Advenant un changement concernant le statut du CEC de La Tuque, entre autres dans le cas où, pendant cinq (5) ans, le nombre d'étudiantes et d'étudiants atteindrait cent cinquante (150), les parties conviennent de rediscuter les dispositions de la présente.

ANNEXE III-14

ANNEXE RELATIVE À L'ÉCOLE DES PÊCHES ET DE L'AQUACULTURE DU QUÉBEC DU CÉGEP DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES

01. La charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant engagé par l'École des pêches et de l'aquaculture du Québec (EPAQ) dans la discipline *231 – Techniques de la pêche* peut être constituée :

- de cours uniquement de l'enseignement collégial;
- de cours uniquement de l'enseignement de l'ordre secondaire;
- pour une partie, de cours de l'enseignement collégial et, pour une autre partie, de cours de l'enseignement de l'ordre secondaire.

02. L'enseignante ou l'enseignant qui donne des cours à l'École des pêches et de l'aquaculture du Québec (EPAQ) du Cégep de la Gaspésie et des Îles est assujetti à la convention collective à l'exception de l'échelle de traitement prévue à l'Annexe VI-1 qui s'applique selon les conditions suivantes :

a) Au cours d'une même année d'engagement, lorsque la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet ou à temps partiel est composée uniquement de cours de l'enseignement collégial, l'échelle de traitement est celle prévue à l'Annexe VI-1.

b) Au cours d'une même année d'engagement, lorsque la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet ou à temps partiel est composée de moins de 25 % de cours de l'enseignement de l'ordre secondaire, l'échelle salariale applicable est celle prévue à l'Annexe VI-1.

c) Au cours d'une même année d'engagement, lorsque la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet ou à temps partiel est composée de vingt-cinq pour cent (25 %) et plus de cours de l'enseignement de l'ordre secondaire, l'échelle de traitement est celle prévue à l'Annexe VI-1, à l'exception des dispositions relatives aux échelons 18, 19 et 20.

03. Les enseignantes et les enseignants de l'École des pêches et de l'aquaculture du Québec (EPAQ) cumulent leur ancienneté selon les dispositions de l'article 5-3.00, et ce, incluant toutes les années d'engagement au cours desquelles elles ou ils ont donné des cours de l'enseignement de l'ordre secondaire.

ANNEXE III-15

ANNEXE RELATIVE AU CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES DU TÉMISCOUATA DU CÉGEP DE LA POCATIÈRE

01. La présente annexe s'applique aux enseignantes et enseignants du Cégep de La Pocatière et du Centre d'études collégiales du Témiscouata dans les disciplines du Centre d'études collégiales du Témiscouata qui relèvent du Cégep de La Pocatière.

02. Aucun poste n'est créé au Centre d'études collégiales du Témiscouata. Tout poste qui résulterait du nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à une discipline est alors réputé être une charge d'enseignement à temps complet.

03. Pour le Centre d'études collégiales du Témiscouata, l'alinéa b) de la clause 5-4.17 est modifié en insérant le sous-alinéa 6 et en numérotant les sous-alinéas 6 et les suivants, en conséquence :

    6. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Cégep de La Pocatière qui n'a pas d'ancienneté au Centre d'études collégiales du Témiscouata, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, jusqu'à la fin de l'année d'engagement suivant l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

04. Pour le Cégep de La Pocatière, l'alinéa b) de la clause 5-4.17 est modifié en insérant le sous-alinéa 6 et en numérotant les sous-alinéas 6 et les suivants, en conséquence :

    6. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Centre d'études collégiales du Témiscouata qui n'a pas d'ancienneté au Cégep de La Pocatière, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, jusqu'à la fin de l'année d'engagement suivant l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

05. Pour le Cégep de La Pocatière, l'alinéa a) de la clause 5-4.17 est modifié en insérant le sous-alinéa 14 et en numérotant les sous-alinéas 14 et les suivants, en conséquence :

14. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Centre d'études collégiales du Témiscouata qui n'a pas d'ancienneté au Cégep de La Pocatière, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, jusqu'à la fin de l'année d'engagement suivant l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il pose sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

06. À compter de l'année d'engagement 2017-2018, l'enseignante ou l'enseignant du Cégep de La Pocatière qui est assuré d'une charge d'enseignement à temps complet peut obtenir une libération (CI_L) afin d'occuper une charge d'enseignement à temps partiel au Centre d'études collégiales du Témiscouata; dans ce cas, la CI_L correspond à la charge assumée au Centre d'études collégiales du Témiscouata. Toutefois, avant de prendre une décision relative à l'octroi de la libération, le Collège doit convoquer le Comité des relations du travail (CRT).

07. À l'échéance de l'expérimentation prévue pour cinq (5) ans, l'Annexe III-15 devient caduque et les dispositions de la convention collective en vigueur s'appliquent.

SECTION IV - GRIEFS ET ARBITRAGE

ANNEXE IV-1

FORMULAIRE DE GRIEF

GRIEF N^O _____

FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ (CSN))

Nom du syndicat : _____

Date de soumission du grief : _____

Nom et prénom de l'enseignante ou de l'enseignant réclamant : _____

Nom du collège : _____

Adresse personnelle : _____

Adresse : _____

N^o de téléphone : _____

Collège _____

Domicile _____

Grief soumis à la directrice générale, au directeur général ou à sa représentante ou à son représentant (nom) : _____

Article(s) visé(s)
Date de la cause du grief _____

Nature du grief : ☐ du syndicat ☐ de groupe ☐ individuel

Exposé du grief :

_____

_____

Correctifs requis :

_____

_____

Signature de l'enseignante ou de l'enseignant réclamant ou de la déléguée ou du délégué syndical :

_____

Copies :
1. Collège
2. Syndicat
3. FNEEQ (CSN)
4. Enseignante ou enseignant

ANNEXE IV-2

FORMULAIRE DE SOUMISSION D'UN GRIEF À L'ARBITRAGE (FNEEQ (CSN))

AVIS à l'arbitre en chef _____

☐ Avis est donné conformément à l'article 9-2.00 de la convention collective de soumettre le grief no _____ , soumis en première étape le _____ _____, à l'arbitrage.

Collège(s) visé(s) : _____
_____
_____

Syndicat(s) visé(s) : _____
_____
_____

Grief : ☐ du syndicat ☐ de groupe ☐ individuel

Exposé du grief : _____

Correctif requis : _____

Date : Signature : _____
Représentante ou représentant syndical

Copie à :
1. Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation
2. Collège
3. FNEEQ (CSN)
4. La représentante ou le représentant syndical

ANNEXE IV-3

MESURES TRANSITOIRES RELATIVES AUX PLAINTES ET AUX GRIEFS

Les plaintes et les griefs soumis conformément aux dispositions et selon les délais prévus dans une convention collective ou un décret antérieur à la présente convention collective et qui n'ont pas été réglés seront adjugés conformément aux dispositions et mécanismes qui y étaient prévus pour le règlement des plaintes et des griefs sauf que :

1. le tribunal est composé d'une ou d'un arbitre ou d'une ou d'un arbitre accompagné de deux (2) assesseures ou assesseurs, conformément à l'article 9-2.00;

2. les personnes désignées à la clause 9-2.07 ont compétence pour entendre ces plaintes ou ces griefs;

3. les parties peuvent aussi recourir aux dispositions de la clause 9-2.27;

4. le délai de péremption de sept (7) ans prévu à la clause 9-2.01 s'applique aux griefs déposés antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention collective 2015-2020. Le délai court à compter de la date de la signature de celle-ci.

Aux fins de la présente annexe, et sous réserve des quatre (4) exceptions mentionnées au paragraphe précédent, les dispositions des conventions collectives antérieures sont maintenues en vigueur.

ANNEXE IV-4

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ARBITRAGE NATIONAL

01. La FNEEQ (CSN), la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent, par entente écrite, recourir à un arbitrage national concernant tout objet de négociation nationale.

02. La FNEEQ (CSN), la Fédération des cégeps et le Ministère expédient au Greffe un avis conjoint à cet effet.

03. La FNEEQ (CSN), 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 FNEEQ (CSN), 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.

SECTION V - AVANTAGES SOCIAUX ET MATIÈRES CONNEXES

ANNEXE V-1

ANNEXE RELATIVE AUX MODALITÉS D'APPLICATION DU PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

Programme de retraite progressive

1.01
Le programme de retraite progressive permet à une enseignante ou un enseignant à temps complet qui participe à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) de réduire la disponibilité qu'elle ou il fournit conformément à la clause 8-3.01, pour une période d'une (1) à cinq (5) années dans une proportion qui ne peut être inférieure à quarante pour cent (40 %) ou supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) de la disponibilité que fournit une enseignante ou un enseignant à temps complet.

L'enseignante ou l'enseignant dont l'engagement prend fin automatiquement au terme d'un contrat d'engagement conformément à la clause 5-1.02 ne peut pas bénéficier du programme.

1.02
L'enseignante ou l'enseignant ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de la période prévue à 1.04 ou qu'elle ou il est replacé chez un nouvel employeur avant cette même date d'expiration.

1.03
L'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir du programme en fait la demande par écrit au Collège au moins soixante (60) jours avant la date du début de la mise à la retraite progressive, laquelle coïncide avec celle du début d'une session.

L'octroi d'une retraite progressive est assujetti à une entente préalable avec le Collège.

1.04 Période couverte et prise de la retraite
Le programme s'applique à une enseignante ou un enseignant pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois.

À la fin de cette période, l'enseignante ou l'enseignant prend sa retraite.

Si, pour des circonstances indépendantes de sa volonté (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'enseignante ou l'enseignant n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

1.05 Disponibilité et charge d'enseignement

Le pourcentage de disponibilité est convenu entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège conformément à 1.01 et il peut varier pendant le programme. De plus, l'enseignante ou l'enseignant et le Collège peuvent convenir de le modifier pendant le programme, à la condition qu'il ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) de la disponibilité que fournit une enseignante ou un enseignant à temps complet.

La charge d'enseignement que doit accepter cette enseignante ou cet enseignant est celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet et elle est établie à l'aide de la formule de la CI. Dans ce cas, le L de la CI_L est égal à la fraction de disponibilité dont l'enseignante ou l'enseignant est dégagé.

1.06 Droits et avantages

– Salaire

Pendant la durée du programme, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré en fonction du pourcentage de disponibilité prévu à 1.05 par rapport au salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet.

– Ancienneté et expérience

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

– Caisse de jours de congés de maladie

Conformément à la clause 5-5.32, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé une caisse de jours de congés de maladie convertibles en espèces, en vertu des conventions collectives antérieures, peut utiliser dans le cadre du programme l'équivalent des jours de congés de maladie convertibles en espèces à son crédit pour la ou le dispenser, totalement ou partiellement, de la charge d'enseignement annuelle et de la disponibilité prévues à 1.05 lorsque les conventions collectives antérieures permettent une telle utilisation.

– Accumulation de service au régime de retraite

Est crédité à l'enseignante ou l'enseignant, aux fins d'admissibilité à la retraite, le service auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.

– Cotisation au régime de retraite

Durant le programme, l'enseignante ou l'enseignant verse les cotisations au régime de retraite sur la base du salaire admissible évolutif comme si l'enseignante ou l'enseignant ne s'était pas prévalu du programme.

– Régime d’assurance-maladie

Sous réserve de la clause 5-5.15, l’enseignante ou l’enseignant maintient sa participation au régime d’assurance-maladie. Le régime de base d’assurance-vie est celui dont l’enseignante ou l’enseignant bénéficiait avant le début du programme.

– Invalidité

Lorsqu’une invalidité survient durant le programme, l’enseignante ou l’enseignant est exonéré de ses cotisations au régime de retraite.

Pendant une période d’invalidité, l’enseignante ou l’enseignant reçoit une prestation d’assurance-traitement calculée sur la base du salaire établi au premier (1er) paragraphe de la présente clause sans dépasser la date de la prise effective de la retraite.

– Mise en disponibilité

Lorsque l’enseignante ou l’enseignant est mis en disponibilité, elle ou il continue à bénéficier du programme de retraite progressive. Tant qu’elle ou il n’est pas replacé dans un poste disponible, l’enseignante ou l’enseignant reçoit le salaire prévu au premier (1er) paragraphe de la présente clause.

Les cotisations de l’enseignante ou de l’enseignant à son régime de retraite sont celles prévues à la loi pour la personne mise en disponibilité.

1.07 Cessation de l’entente

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de l’enseignante ou de l’enseignant, le programme prend fin à la date de l’événement.

De même, le programme prend fin à la date du replacement d’une enseignante ou d’un enseignant mis en disponibilité. Toutefois, le programme peut être transféré aux mêmes conditions chez son nouvel employeur si ce dernier y consent.

Dans ces cas, le service crédité aux fins du régime de retraite pendant le programme est maintenu; le cas échéant, les cotisations au régime de retraite non versées, accumulées avec intérêts, demeurent au dossier de l’enseignante ou de l’enseignant. Il en est de même lorsque l’enseignante ou l’enseignant et le Collège décident conjointement de mettre fin au programme ou lorsque l’enseignante ou l’enseignant cesse de participer au programme plus d’un (1) an après la date fixée pour le début du programme; dans ce dernier cas, la date de cessation de participation au programme coïncide avec celle de la fin d’une session.

1.08

Sous réserve des stipulations de la présente entente, l’enseignante ou l’enseignant qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les dispositions de la convention collective qui s’appliquent à l’enseignante ou l’enseignant à temps partiel.

ANNEXE V-2

CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL RECONNUES AUX FINS DE L'ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE EMPLOI

En application de l'article 10 (2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*, les parties nationales conviennent que :

1. Aux fins exclusives de l'assurance-emploi, l'enseignante ou l'enseignant à temps complet pour une année est réputé accomplir trente-sept (37) heures de travail par semaine.

2. Aux fins exclusives de l'assurance-emploi, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel est réputé accomplir le nombre d'heures de travail obtenu par l'application de l'alinéa 1 au prorata de son équivalent temps complet.

   Toutefois, pour une enseignante ou un enseignant donné, si le résultat de l'application du paragraphe précédent est inférieur au résultat que donnerait l'application de l'alinéa 3, on applique alors, pour cette enseignante ou cet enseignant, l'alinéa 3.

3. Aux fins exclusives de l'assurance-emploi, l'enseignante ou l'enseignant rémunéré au taux horaire est réputé accomplir trois virgule six (3,6) heures de travail pour chaque heure de cours rémunérée.

4. Le Collège produit le relevé d'emploi conformément à la présente entente.

ANNEXE V-3

ANNEXE RELATIVE À L'UTILISATION D'UNE ŒUVRE DONT UNE ENSEIGNANTE OU UN ENSEIGNANT EST SOIT L'AUTEURE OU L'AUTEUR, SOIT L'UNE OU L'UN DES AUTEURES OU AUTEURS

Aux fins de l'application de la clause 8-1.03, le Collège s'engage à respecter les dispositions suivantes :

01. Auteure ou auteur :
Personne qui est la créatrice d'une œuvre.

02. Oeuvre :
Comprend toute production originale, littéraire, dramatique, musicale, artistique, cinématographique, photographique, chorégraphique, informatique et audiovisuelle, incluant toutes les productions originales du domaine littéraire, scientifique et artistique, quel qu'en soit le mode ou la forme d'expression, telles que les livres, brochures et autres écrits, les conférences, les œuvres dramatico-musicales ou chorégraphiques, les œuvres ou compositions musicales avec ou sans paroles, les illustrations, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à l'architecture, au design ou aux sciences.

03. Droit d'auteure ou d'auteur :
Droit de propriété sur une œuvre comportant, pour l'auteure ou l'auteur, le droit exclusif de reproduire l'œuvre dont elle ou il a la paternité ou une partie importante de celle-ci, sous une forme quelconque, de la présenter en public, de la publier, de permettre l'un des actes ci-dessus énumérés ainsi que tous les droits accessoires y afférents, le tout tel que défini par la loi fédérale sur le droit d'auteur.

04. Redevances :
Compensation monétaire ou autre versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteure ou l'auteur d'utiliser son œuvre ou une partie importante de celle-ci.

05. Propriété de l'oeuvre :
Le Collège reconnaît que l'auteure ou l'auteur d'une œuvre est la ou le propriétaire du droit d'auteure ou d'auteur sur cette œuvre et que les redevances produites par l'utilisation de l'œuvre lui appartiennent, sauf dans la mesure où le Collège y a contribué.

06. Aide du Collège :
Lorsque le Collège contribue à la production ou à l'exploitation d'une œuvre, un protocole d'entente doit être signé entre l'enseignante ou l'enseignant concerné et le Collège précisant les droits et obligations des parties eu égard aux droits d'auteure

ou d'auteur et aux redevances provenant de l'utilisation et de l'exploitation de l'œuvre.

07. <u>Productions exclues</u> :

En aucun cas, la présente annexe ne peut être interprétée comme permettant à une enseignante ou à un enseignant d'exiger des redevances pour l'utilisation d'une œuvre produite dans le cadre de l'alinéa a) de la clause 8-4.01 telle que les plans, les notes ou les cahiers de cours, de stages, d'ateliers ou de laboratoires et les examens, y compris sous forme audiovisuelle ou informatisée, produite à l'intention des étudiantes et étudiants.

ANNEXE V-4

ANNEXE RELATIVE AU FONDS DE DÉVELOPPEMENT POUR LA COOPÉRATION ET L'EMPLOI (FONDACTION)

01. Le fiduciaire de Fondaction remet au Collège le formulaire de demande de retenue sur le salaire dûment rempli par l'enseignante ou l'enseignant.

02. Au plus tard trente (30) jours après la réception du formulaire, le Collège déduit de chaque versement de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant le montant qu'elle ou il a indiqué comme déduction à des fins de contributions à Fondaction.

    Le Collège procède, là où le système le permet, aux ajustements d'impôts retenus à la source, tel que le permet la réglementation fiscale. Cependant, le Collège n'est pas tenu responsable si le montant total d'exemption auquel l'enseignante ou l'enseignant a droit, selon la réglementation fiscale, n'a pas été respecté.

03. Au plus tard trente (30) jours après la réception d'un avis écrit de l'enseignante ou de l'enseignant à cet effet, le Collège cesse le prélèvement de la contribution à Fondaction ou modifie à la baisse ou à la hausse le prélèvement de la contribution à Fondaction selon la demande de l'enseignante ou de l'enseignant.

04. Le Collège remet à Fondaction ou à son fiduciaire, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant celui pendant lequel la retenue a été effectuée, les contributions versées par les enseignantes et les enseignants de même qu'une liste indiquant le nom, le numéro d'assurance-sociale et le montant prélevé pour chaque enseignante ou enseignant.

05. Aucun dommage ne peut être imputable au Collège en cas d'erreur ou d'omission relativement au prélèvement à être effectué sur le traitement d'une enseignante ou d'un enseignant en vertu des dispositions de la présente annexe.

    Cependant, le Collège convient de rétablir la situation, dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'erreur ou de l'omission dans le montant de la déduction.

ANNEXE V-5

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 V-6

ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

Aux fins de la présente annexe relative aux droits parentaux, l'expression « les parties » signifie le Gouvernement et la CSN.

APPENDICE

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE V-7

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale CSN d'une part et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE V-8

ANNEXE RELATIVE À BÂTIRENTE

01. Le fiduciaire de Bâtirente remet au Collège le formulaire de demande de retenue sur le salaire dûment rempli par l'enseignante ou l'enseignant.

02. Au plus tard trente (30) jours après la réception du formulaire, le Collège déduit de chaque versement de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant le montant qu'elle ou il a indiqué comme déduction à des fins de contributions à Bâtirente.

    Le Collège procède, là où le système le permet, aux ajustements d'impôts retenus à la source, tel que le permet la réglementation fiscale. Cependant, le Collège n'est pas tenu responsable si le montant total d'exemption auquel l'enseignante ou l'enseignant a droit, selon la réglementation fiscale, n'a pas été respecté.

03. Au plus tard trente (30) jours après la réception d'un avis écrit de l'enseignante ou de l'enseignant à cet effet, le Collège cesse le prélèvement de la contribution à Bâtirente ou modifie à la baisse ou à la hausse le prélèvement de la contribution à Bâtirente selon la demande de l'enseignante ou de l'enseignant.

04. Le Collège remet à Bâtirente ou à son fiduciaire, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant celui pendant lequel la retenue a été effectuée, les contributions versées par les enseignantes et les enseignants de même qu'une liste indiquant le nom, le numéro d'assurance-sociale et le montant prélevé pour chaque enseignante ou enseignant.

05. Aucun dommage ne peut être imputable au Collège en cas d'erreur ou d'omission relativement au prélèvement à être effectué sur le traitement d'une enseignante ou d'un enseignant en vertu des dispositions de la présente annexe.

    Cependant, le Collège convient de rétablir la situation, dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'erreur ou de l'omission dans le montant de la déduction.

ANNEXE V-9

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du SCT, portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Le mandat du comité de travail est :

1. d'examiner les éléments suivants :

a) Paramètres et évolution des régimes de retraite

Les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en prenant en considération différents éléments, dont la rétention du personnel expérimenté sur une base volontaire. Ces discussions incluent notamment les sujets de la retraite progressive, la prestation anticipée, l'âge maximal de participation, la rente ajournée et l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle.

Les parties conviennent de discuter de l'équité entre les participants et de l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ).

Les parties conviennent de discuter de la coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

b) Financement

Les parties conviennent de discuter des modalités de financement des prestations à la charge des participants du RREGOP en cohérence avec certains facteurs de risque, notamment la maturité grandissante du régime et l'incertitude entourant les rendements des marchés financiers. Ces discussions incluent notamment les sujets suivants :

- Une approche de financement par politiques de placements différenciées;
- Le fonctionnement du fonds de stabilisation;
- L'utilisation de marges pour écarts défavorables.

2. de faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

ANNEXE V-10

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du SCT, portant sur les droits parentaux.

Le comité de travail a pour mandat :

1. D'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations :

a) La formule de calcul de l'indemnité de l'employeur

Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé de discuter des adaptations potentielles à faire à la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée, doit tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur devra également faire l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les personnes salariées à temps partiel.

b) Les congés liés à la parentalité

Les bénéfices offerts pendant la période précédant le congé de maternité ainsi que le préavis pour obtenir le congé de maternité devront être examinés.

Dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective, les parties s'engagent à assouplir l'obligation d'adoption légale dans certaines situations, notamment pour les adoptions par banque mixte, dans le but de permettre la prise d'un congé pour adoption lors de l'arrivée de l'enfant dans la famille.

c) L'identification des enjeux syndicaux prioritaires

2. D'examiner les enjeux reliés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective.

3. D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel et qu'elles soient écrites de manière inclusive.

4. De déterminer, le cas échéant, les paramètres et les modalités techniques et de

concordance requises pour mettre en œuvre ces modifications.

5. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

SECTION VI - TRAITEMENT ET PRIMES

ANNEXE VI-1

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

TABLEAU A
ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL
(TAUX ANNUELS)

Échelon[1]	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[2-3]	89 890	91 690	93 527
19[3]	91 355	93 185	95 051
20[3]	92 844	94 704	96 600

---

[1] L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans;
8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3e cycle.

[2] L'échelon 18 est accessible aux détentrices et détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

[3] Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle.

ANNEXE VI-1 (SUITE)

TABLEAU B

TAUX HORAIRES ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

Années de Scolarité	Échelon	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux du 2021-04-01 au 2021-06-30 ($)	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux du 2022-04-01 au 2022-06-30 ($)	Taux du 2022-07-01 au 2023-03-29 ($)	Taux à compter du 2023-03-30 ($)
19 ans et plus	1	104,37	106,46	106,46	108,59	108,59	108,59
	2			108,20	110,36	110,70	110,88
	3			109,97	112,17	112,85	113,22
	4			111,78	114,02	115,04	115,61
	5					117,28	118,05
	6						120,53
17 et 18 ans	1	84,20	85,88	90,17	91,97	91,97	95,23
	2			91,94	93,78	93,97	97,71
	3			93,74	95,61	96,02	100,26
	4			95,58	97,49	98,11	102,88
	5					100,25	105,56
	6						108,32
16 ans et moins	1	71,95	73,39	77,06	78,60	78,60	81,93
	2			79,06	80,64	80,77	84,36
	3			81,11	82,73	83,00	86,86
	4			83,22	84,88	85,29	89,44
	5					87,64	92,09
	6						94,83

Le mot « ans » correspond à la scolarité établie conformément à la convention collective.

TABLEAU C

TAUX HORAIRES DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT POUR LES AUTRES ACTIVITÉS PRÉVUES À LA CLAUSE 6-1.04

Échelon	Taux du 2021-07-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
1	49,20	50,19

ANNEXE VI-2

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION 1.00 DÉFINITIONS

Les expressions suivantes signifient :

1.01 Personne à charge :
La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tels qu'ils sont définis aux clauses 1-2.06 et 1-2.09 de la convention collective et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec l'enseignante ou l'enseignant. De plus, pour l'enseignante ou l'enseignant travaillant dans la localité de Fermont, est considéré comme enfant à charge, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui poursuit, hors de la localité d'affectation de son parent, des études post-secondaires dans un établissement d'enseignement reconnu. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou de l'enseignant ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou de l'enseignant ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

1.02 Point de départ :
Domicile au sens légal du terme au moment où l'enseignante ou l'enseignant est engagé, dans la mesure où le domicile est situé dans une localité du Québec. Ce point de départ peut être modifié par entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant sous réserve que ce point de départ soit situé dans une localité du Québec.

1.03 <u>Secteurs</u> :[1]

Secteur I :

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

Secteur II :

- La municipalité de Fermont;
- le territoire de la Côte-Nord situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre;
- les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur III :

- Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51e) degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Radisson, et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- les localités de Parent, Sanmaur, Clova et Oujé-Bougoumou ;
- le territoire de la Côte-Nord s'étendant à l'est de Havre-Saint-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur IV :

- Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemiscau, Inukjuak, Puvirnituq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Schefferville et Kawawachikamach.

Secteur V :

- Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Taqpangajuk et Umiujaq.

---

[1] Au cours de la présente convention collective, si un Collège devient couvert par l'un ou l'autre des secteurs visés par les primes de disparités régionales prévues pour le secteur public et parapublic, mentionné ou non à la présente clause, les parties nationales conviennent de se rencontrer et d'intégrer à la présente annexe ce secteur ou cette localité et les dispositions qui lui sont rattachées.

SECTION 2.00 NIVEAU DE LA PRIME

2.01
L'enseignante ou l'enseignant qui enseigne dans un secteur mentionné à la clause 1.03 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

	Secteur	Avec personne à charge	Sans personne à charge
Du 1er avril 2020 au 31 mars 2021	I	8 898 $	6 221 $
	II	11 005 $	7 334 $
	III	13 844 $	8 654 $
	IV	18 005 $	10 215 $
	V	21 242 $	12 049 $
Du 1er avril 2021 au 31 mars 2022	I	9 076 $	6 345 $
	II	11 225 $	7 481 $
	III	14 121 $	8 827 $
	IV	18 365 $	10 419 $
	V	21 667 $	12 290 $
Du 1er avril 2022 au 31 mars 2023	I	9 258 $	6 472 $
	II	11 450 $	7 631 $
	III	14 403 $	9 004 $
	IV	18 732 $	10 627 $
	V	22 100 $	12 536 $

2.02
Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement pour un secteur décrit à la clause 1.03 auquel l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou chargé de cours a droit est proportionnel à son équivalent temps complet tel qu'il est défini à la clause 8-5.12 de la convention collective.

2.03
Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est rajusté au prorata de la charge individuelle de travail fournie sur le territoire du Collège compris dans un secteur décrit à la clause 1.03, par rapport à la pleine charge individuelle de travail pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé.

2.04
Si les deux (2) conjoints travaillent pour le même Collège ou si l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à l'enseignante ou l'enseignant avec personne à charge, s'il y a au moins une (1) personne à charge autre que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge malgré la définition du terme « personne à charge » de la clause 1.01.

2.05
Sous réserve de la clause 2.03, le Collège cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances, de jour férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

L'enseignante ou l'enseignant qui participe au régime de congé à traitement différé ou anticipé prévu à l'article 5-12.00 de la convention collective peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son traitement.

SECTION 3.00 AUTRES BÉNÉFICES

3.01
Le Collège assume les frais suivants de l'enseignante ou de l'enseignant recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans un secteur décrit à la clause 1.03 :

a) le coût du transport de l'enseignante ou de l'enseignant déplacé et de ses personnes à charge;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

   – deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans ou plus;

   – cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu;

d) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels, s'il y a lieu.

Ces frais sont assumés par le Collège entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où l'enseignante ou l'enseignant est appelé à exercer ses fonctions.

3.02
Dans le cas du départ de l'enseignante ou de l'enseignant, les frais prévus à la clause 3.01 lui sont remboursés. De plus, le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu à l'alinéa b) de la clause 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi du Collège. Cette disposition couvre exclusivement l'enseignante ou l'enseignant.

Cependant, l'enseignante ou l'enseignant n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle ou il démissionne pour aller travailler chez un autre employeur avant le quarante-cinquième (45e) jour de séjour sur le territoire.

3.03
Lorsque l'enseignante ou l'enseignant admissible aux dispositions des alinéas b), c) ou d) de la clause 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date du début d'exercice de ses fonctions.

3.04
Ces frais sont payables à condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, et uniquement dans les cas suivants :

a) lors du premier (1er) contrat de l'enseignante ou de l'enseignant et lors du rengagement par le Collège d'une enseignante ou d'un enseignant non permanent;

b) lors du non-renouvellement du contrat par le Collège : du lieu de travail au point de départ;

c) lors d'un changement de lieu de travail, à la demande du Collège ou de l'enseignante ou de l'enseignant;

d) lors de la rupture de contrat, de la démission ou du décès de l'enseignante ou de l'enseignant. Le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata de la charge individuelle de travail fournie par rapport à la pleine charge individuelle de travail pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé, sauf dans le cas de décès;

e) lorsqu'une enseignante ou un enseignant obtient un congé de perfectionnement : dans ce cas, les frais visés à la clause 3.01 sont également payables à l'enseignante ou l'enseignant dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.

3.05
Lorsque les deux (2) conjoints, au sens de la clause 1-2.06, travaillent pour le même Collège, une (1) seule ou un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section.

Lorsqu'une (1) ou un (1) des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un employeur ou d'une autre source, le Collège n'est tenu à aucun remboursement.

SECTION 4.00 SORTIES

4.01
Le Collège rembourse à l'enseignante ou l'enseignant recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle ou pour lui et ses personnes à charge :

pour les Îles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année pour l'enseignante ou pour l'enseignant et ses personnes à charge.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que l'enseignante ou l'enseignant non rengagé, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non emploi.

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour l'enseignante ou pour l'enseignant et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune et chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord du Collège) d'un passage aller-retour de la localité du lieu de travail jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

4.02
Dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux (2) montants suivants :

- l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité du lieu de travail jusqu'au domicile au moment de l'engagement;

- l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité du lieu de travail jusqu'à Montréal.

4.03
Le fait que sa conjointe ou son conjoint soit employée ou employé du secteur public ou parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'enseignante ou l'enseignant d'un nombre de sorties payées par le Collège supérieur à celui prévu à la présente annexe.

4.04
Dans les cas prévus aux clauses 4.01 ou 4.06, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident, par une parente ou un parent non résident ou par une amie ou un ami pour rendre visite à l'enseignante ou l'enseignant habitant la région mentionnée à

la clause 1.03. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

4.05
La distribution et l'aménagement des sorties prévues à la clause 4.01 peuvent faire l'objet d'une entente entre le Collège et le Syndicat, de même que l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à l'enseignante ou l'enseignant.

4.06
L'enseignante ou l'enseignant originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle ou il y vivait avec un conjoint ou une conjointe du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la présente section même si elle ou il perd son statut de conjointe ou de conjoint au sens de la clause 1-2.06.

4.07
Il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'enseignante ou l'enseignant ou ses personnes à charge d'un nombre de sorties payées par le Collège supérieur à celui prévu à la présente section.

4.08
Sous réserve d'une entente avec le Collège relativement aux modalités de récupération, l'enseignante ou l'enseignant visé par la clause 4.01 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité où elle ou il exerce ses fonctions. En aucun cas cette anticipation ne peut conférer à l'enseignante ou l'enseignant et à ses personnes à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel elles ou ils ont droit.

Au sens de la présente clause, un proche parent est défini comme suit : conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre ou bru.

SECTION 5.00 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

5.01
Le Collège rembourse à l'enseignante ou l'enseignant, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu) pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge, lors de l'engagement et lors de toute sortie prévue à la section 4.00, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

SECTION 6.00 DÉCÈS DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT

6.01
Dans le cas du décès de l'enseignante, de l'enseignant ou de l'une de ses personnes à charge, le Collège paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, le Collège rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement

aller-retour du lieu de travail au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de l'enseignante ou de l'enseignant.

SECTION 7.00 TRANSPORT DE NOURRITURE

7.01
L'enseignante ou l'enseignant qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs IV et V ainsi que dans les localités de Chisasibi, Kuujjuaq, Kuujjuaraapik, Mistissini, Whapmagoostui, Radisson et Waswanipi, parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- sept cent vingt-sept (727) kilogrammes par année par adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;

- trois cent soixante-quatre (364) kilogrammes par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Cet avantage est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes :

- le Collège se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

- il verse à l'enseignante ou l'enseignant une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

À compter de l'année 2000, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant du transport de nourriture, a droit annuellement au 1er mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

SECTION 8.00 VÉHICULE À LA DISPOSITION DES ENSEIGNANTES OU ENSEIGNANTS

8.01
Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des enseignantes ou enseignants peut faire l'objet d'entente entre le Collège et le Syndicat.

SECTION 9.00 LOGEMENT

9.01
Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par le Collège à l'enseignante ou l'enseignant, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient.

Les loyers exigés des enseignantes ou enseignants qui bénéficient d'un logement dans les secteurs III, IV, V et les localités de Fermont et Joutel-Matagami, sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1998.

9.02
À la demande du syndicat, le Collège explique les motifs d'attribution des logements. De même, à la demande du Syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

SECTION 10.00 DISPOSITIONS ANTÉRIEURES À LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

10.01
Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la convention collective 2000-2002 ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention collective :

- la définition de « point de départ » prévue à la section 1.00;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel prévus à la section 2.00;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de l'enseignante ou de l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec prévu aux sections 3.00 et 4.00;
- le nombre de sorties lorsque la conjointe ou le conjoint de l'enseignant ou de l'enseignante travaille pour le Collège ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section 4.00.

SECTION 11.00 PRIME DE RÉTENTION

11.01
L'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Cégep de Sept-Îles reçoit une prime annuelle de rétention de huit pour cent (8 %) du traitement annuel.

ANNEXE VI-3

RÉTROACTIVITÉ

1.00 SECTION I - ENSEIGNANTE ET ENSEIGNANT À L'EMPLOI DU COLLÈGE À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

1.01
L'enseignante ou l'enseignant qui a été à l'emploi du Collège entre le 1er 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
L'enseignante ou l'enseignant qui a été à l'emploi du Collège entre le 1er 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 1er avril 2020 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023, selon les échelles de traitement et taux horaires en vigueur de l'Annexe III-1 et des tableaux A et B de l'Annexe VI-1 de la convention collective 2020-2023.

  et

- le traitement qu'elle ou il a reçu, pour la période comprise entre le 1er avril 2020 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023, selon les échelles de traitement et taux horaires en vigueur de la convention collective 2015-2020.

1.03
L'enseignante ou l'enseignant qui a été à l'emploi du Collège entre le 1er avril 2020 et la date de signature de la convention collective 2020-2023 et qui était visé à l'Annexe VI-2 (Disparités régionales) a droit à la différence entre les sommes auxquelles elle ou il aurait eu droit selon cette annexe et celles qu'elle ou il a effectivement reçues au même titre.

1.04
L'enseignante ou l'enseignant qui a été à l'emploi du Collège entre le 1er avril 2020 et la date de signature de la convention collective 2020-2023 et qui était visé à l'Annexe III-7 (licence de technicien d'entretien d'aéronefs (TEA) émise par Transports Canada) a droit à la différence entre les sommes auxquelles elle ou il aurait eu droit selon cette annexe et celles qu'elle ou il a effectivement reçues au même titre.

1.05
L'enseignante ou l'enseignant qui a exercé des activités prévues à la clause 6-1.04, entre le 1er juillet 2021 et la date de la signature de la convention collective, a droit à la rétroactivité égale à la différence entre :

- le traitement auquel elle ou il aurait eu droit, pour la période comprise entre le 1er juillet 2021 et la date de la signature de la convention collective 2020-2023, selon le taux horaire en vigueur du tableau C de l'Annexe VI-1 de la convention collective 2020-2023

  et

- le traitement qu'elle ou il a reçu, pour la période comprise entre le 1er juillet 2021 et la date de la signature de la convention collective 2020-2023.

1.06
Les sommes dues, en vertu des points 1.02, 1.03, 1.04 et 1.05 de la présente annexe, sont versées dans les cent vingt (120) jours qui suivent la signature de la convention collective.

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

2.01
L'enseignante ou l'enseignant qui a été à l'emploi du Collège au cours de la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2021 a droit aux montants des rémunérations additionnelles telles que prévus à la clause 6-4.06.

2.02
L'enseignante ou l'enseignant qui a été à l'emploi du Collège au cours de la période du 1er avril 2020 au jour précédant 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 1er avril 2020 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023, selon les échelles de traitement et taux horaires en vigueur de l'Annexe III-1 et des tableaux A et B de l'Annexe VI-1 de la convention collective 2020-2023

  et

- le traitement qu'elle ou il a reçu, pour la période comprise entre le 1er avril 2020 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023, selon les échelles de traitement et taux horaires en vigueur de la convention collective 2015-2020.

2.03
L'enseignante ou l'enseignant qui a été à l'emploi du Collège au cours de la période du 1er avril 2020 au jour précédant la date de signature de la convention

collective 2020-2023 et qui était visé à l'Annexe VI-2 (Disparités régionales) a droit à la différence entre les sommes auxquelles elle ou il aurait eu droit selon cette annexe et celles qu'elle ou il a effectivement reçues au même titre.

2.04
L'enseignante ou l'enseignant qui a été à l'emploi du Collège au cours de la période du 1er avril 2020 au jour précédant la date de signature de la convention collective 2020-2023 et qui était visé à l'Annexe III-7 (licence de technicien d'entretien d'aéronefs (TEA) émise par Transports Canada) a droit à la différence entre les sommes auxquelles elle ou il aurait eu droit selon cette annexe et celles qu'elle ou il a effectivement reçues au même titre.

2.05
L'enseignante ou l'enseignant qui a exercé des activités prévues à la clause 6-1.04, au cours de la période du 1er juillet 2021 au jour précédant la date de la signature de la convention collective, a droit à la rétroactivité égale à la différence entre :

- le traitement auquel elle ou il aurait eu droit, pour la période comprise entre le 1er juillet 2021 et la date de la signature de la convention collective 2020-2023, selon le taux horaire en vigueur du tableau C de l'Annexe VI-1 de la convention collective 2020-2023

  et

- le traitement qu'elle ou il a reçu, pour la période comprise entre le 1er juillet 2021 et la date de la signature de la convention collective 2020-2023.

2.06
Toutefois, les sommes découlant de l'application des points 2.01, 2.02, 2.03, 2.04 et 2.05 de la présente annexe ne sont exigibles que si l'enseignante ou l'enseignant 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 enseignantes et des enseignants visés par la présente clause.

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

Aux fins de l'application du point 2.02, l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours, qui a été à l'emploi du Collège entre le 1er juillet 2021 et le jour précédant la date de la signature de la convention collective, remet, selon les modalités prévues par le Collège, les documents relatifs à son expérience servant à déterminer son traitement.

Ces documents doivent être remis dans les trente (30) jours suivant le dépôt de sa demande au Collège.

2.07
Les sommes découlant de l'application du point 2.06 sont versées dans les cent vingt (120) jours qui suivent la demande prévue au même point.

ANNEXE VI-4

MAJORATION DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE TRAITEMENT

1. Technique d'indexation

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire, à l'exception de ceux applicables aux enseignantes et enseignants à temps complet et à temps partiel et aux enseignantes et enseignants en aéronautique, lesquels sont exprimés sur une base annuelle.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'augmentation salariale ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent, à l'exception des enseignantes et enseignants à temps complet et à temps partiel et des enseignantes et des enseignants en aéronautique, lesquels s'appliquent sur le taux annuel et sont arrondis au dollar.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Les titres d'emplois visés aux paragraphes 2.1 et 2.2 de cette annexe sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

2. Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux enseignantes et enseignants des collèges

La méthode décrite aux paragraphes 2.1 et 2.2 est utilisée lorsqu'un paramètre général d'augmentation salariale est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération[1] de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des

[1] Tel que présenté au tableau A de la présente annexe.

centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges.

2.1 Enseignantes et enseignants à temps complet ou à temps partiel

L'échelle de traitement applicable aux enseignantes et enseignants à temps complet ou à temps partiel, incluant l'effet de la majoration prévue à la clause 6-4.02 et des bonifications accordées aux échelons 1 à 6 est :

Échelon	**Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)**
1	44 721
2	47 709
3	50 898
4	52 025
5	53 177
6	54 354
7	55 560
8	57 923
9	60 383
10	62 950
11	66 052
12	69 348
13	72 804
14	76 434
15	80 238
16	84 243
17	88 448
18	89 890
19	91 355
20	92 844

L'échelle de traitement applicable aux enseignantes et enseignants à temps complet ou à temps partiel est celle prévue à l'Annexe VI-1. Les bonifications accordées aux échelons 1 à 6 n'ont pas pour effet de modifier la méthodologie de mise à jour de l'échelle de traitement décrite ci-dessous.

L’échelle de traitement applicable pour les enseignantes et enseignants à temps complet et à temps partiel s’établit selon la méthodologie suivante :

- Le taux annuel de l’échelon 1 correspond au taux annuel de l’échelon 1 des enseignantes et enseignants à temps plein et à temps partiel des centres de services scolaires et des commissions scolaires;

- Le taux annuel de l’échelon 17 correspond au taux horaire du maximum

du rangement 23[1] multiplié par 1 826,3;

- Les taux annuels des échelons 2 à 16 ne sont pas visés par une méthodologie particulière et ils sont ajustés suivant la méthode décrite à la section 1 de cette annexe.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

Particularité pour les enseignantes et enseignants à temps complet et à temps partiel détenteurs d'une maîtrise et celles et ceux qui ont 19 ans de scolarité et plus et qui possèdent un doctorat de 3e cycle :

- Le taux annuel de l'échelon 18 correspond au taux annuel de l'échelon 17 multiplié par 1,0163;

- Le taux annuel de l'échelon 19 correspond au taux annuel de l'échelon 18 multiplié par 1,0163;

- Le taux annuel de l'échelon 20 correspond au taux annuel de l'échelon 19 multiplié par 1,0163.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

L'échelon 18 est accessible aux enseignantes et enseignants à temps complet et à temps partiel détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignantes et enseignants à temps complet et à temps partiel possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle.

La durée de séjour à un échelon de l'enseignante et de l'enseignant à temps complet et à temps partiel est prévue de la manière suivante :

- Six (6) mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à quatre conformément à la clause 6-1.01;

- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons cinq à vingt.

2.2 Enseignantes et enseignants autres que celles et ceux à temps complet ou à temps partiel.

---

[1] Le rangement du titre d'emploi d'enseignantes et enseignants à temps complet ou à temps partiel est prévu au tableau B de la présente annexe.

Les taux horaires et échelles de traitement des enseignantes et des enseignants autres que celles et ceux à temps complet ou à temps partiel sont déterminées selon la méthodologie prévue au tableau C de la présente annexe.

Les taux horaires et échelles de traitement des enseignantes et enseignants chargés de cours et celles des enseignantes et enseignants en aéronautique sont celles prévues au tableau B de l'Annexe VI-1 et au tableau D de l’Annexe III-1. Les bonifications accordées et les changements de structures réalisés aux taux et échelles de traitement n'ont pas pour effet de modifier la méthodologie de mise à jour prévue au tableau C de la présente annexe.

TABLEAU A

STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1er AVRIL 2022
POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

		Échelons																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Rangements	Taux uniques
Rangements	1	20,98																		1	20,98
	2	21,27																		2	21,27
	3	21,39	21,50	21,59																3	21,58
	4	21,54	21,74	21,90	22,06															4	22,03
	5	21,73	22,02	22,33	22,65															5	22,59
	6	21,89	22,25	22,60	22,97	23,35														6	23,24
	7	22,18	22,65	23,13	23,61	24,13														7	23,98
	8	22,36	22,86	23,39	23,90	24,44	25,00													8	24,76
	9	22,54	23,07	23,64	24,21	24,78	25,39	26,00												9	25,63
	10	22,81	23,36	23,97	24,56	25,17	25,79	26,41	27,10											10	26,57
	11	23,12	23,70	24,31	24,95	25,58	26,23	26,88	27,60	28,31										11	27,58
	12	23,48	24,17	24,88	25,63	26,37	27,19	27,79	28,41	29,04	29,40									12	28,56
	13	23,82	24,54	25,27	26,03	26,80	27,59	28,42	29,07	29,76	30,12	30,82								13	29,71
	14	24,21	24,94	25,68	26,44	27,25	28,04	28,90	29,77	30,45	30,87	31,60	32,32							14	30,88
	15	24,36	25,20	26,07	26,92	27,85	28,77	29,77	30,76	31,60	32,16	33,05	33,95							15	32,22
	16	24,78	25,69	26,67	27,64	28,65	29,72	30,81	31,95	32,93	33,59	34,62	35,67							16	
	17	25,22	26,23	27,27	28,37	29,48	30,67	31,91	33,16	34,28	35,08	36,25	37,49							17	
	18	25,39	26,49	27,68	28,90	30,17	31,49	32,89	34,32	35,61	36,59	37,96	39,40							18	
	19	25,81	26,58	27,39	28,22	29,07	29,95	30,86	31,79	32,74	33,42	34,41	35,47	36,54	37,46	38,39	39,38	40,38	41,39	19	
	20	26,22	27,08	27,94	28,84	29,78	30,72	31,72	32,74	33,80	34,54	35,67	36,81	38,02	39,06	40,12	41,22	42,33	43,49	20	
	21	26,66	27,54	28,50	29,47	30,49	31,53	32,61	33,74	34,89	35,73	36,96	38,22	39,55	40,70	41,90	43,13	44,39	45,70	21	
	22	27,08	28,03	29,06	30,11	31,21	32,36	33,52	34,73	36,01	36,94	38,28	39,69	41,13	42,41	43,74	45,11	46,53	47,98	22	
	23	27,46	28,51	29,59	30,75	31,94	33,15	34,43	35,74	37,12	38,17	39,63	41,17	42,74	44,18	45,66	47,18	48,77	50,39	23	
	24	28,33	29,45	30,61	31,82	33,08	34,37	35,73	37,14	38,60	39,74	41,29	42,94	44,61	46,17	47,77	49,41	51,09	52,88	24	
	25	28,73	29,93	31,17	32,47	33,81	35,22	36,66	38,21	39,79	41,02	42,73	44,50	46,36	48,04	49,80	51,62	53,50	55,47	25	
	26	29,37	30,63	31,96	33,32	34,75	36,27	37,82	39,46	41,15	42,51	44,33	46,24	48,23	50,06	51,97	53,96	56,01	58,14	26	
	27	30,01	31,36	32,72	34,21	35,72	37,32	39,01	40,74	42,54	44,00	45,96	48,00	50,15	52,14	54,21	56,36	58,60	60,91	27	
	28	30,39	31,82	33,29	34,83	36,46	38,17	39,96	41,81	43,77	45,34	47,47	49,69	52,02	54,18	56,43	58,78	61,23	63,80	28	

Notes : La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
Les taux tiennent compte des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus aux clauses 6-4.02 à 6-4.04

TABLEAU B

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOI

Secteur	# Titre d'emploi	Titre d'emploi	Rangement	Taux unique
4	C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
4	C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
4	C202	Agent de la gestion financière	20	
4	C233	Agent de service social	22	
4	C505	Agent de soutien administratif, classe I	8	
4	C506	Agent de soutien administratif, classe II	5	
4	C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
4	C911	Aide de métiers	3	X
4	C902	Aide domestique	2	X
4	C903	Aide général de cuisine	3	X
4	C204	Aide pédagogique individuel	21	
4	C205	Analyste	21	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	
4	C262	Bibliothécaire	20	
4	C905	Concierge de résidence	6	X
4	C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
4	C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
4	C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
4	C220	Conseiller d'orientation	21	
4	C223	Conseiller en adaptation scolaire	21	
4	C203	Conseiller en communication	20	
4	C221	Conseiller en formation scolaire	20	
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	
4	C219	Conseiller pédagogique	22	
4	C915	Cuisinier, classe I	11	X
4	C916	Cuisinier, classe II	10	X
4	C917	Cuisinier, classe III	7	X
4	C716	Ébéniste	10	X
4	C702	Électricien	10	X
4	C704	Électricien, classe principale	12	X
4	C307	Enseignant (FEC)	23	
4	C305	Enseignant (FNEEQ)	23	
4	C417	Hygiéniste dentaire	14	
4	C421	Interprète	15	
4	C907	Jardinier	7	X
4	C620	Magasinier, classe I	7	
4	C621	Magasinier, classe II	4	

Secteur	# Titre d'emploi	Titre d'emploi	Rangement	Taux unique
4	C934	Manœuvre	2	X
4	C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
4	C728	Mécanicien de machines fixes classe III	10	X
4	C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
4	C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
4	C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
4	C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
4	C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
4	C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
4	C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
4	C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
4	C707	Menuisier	9	X
4	C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
4	C430	Moniteur de camp de jour	6	X
4	C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
4	C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	
4	C755	Opérateur en informatique	8	
4	C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
4	C709	Peintre	6	X
4	C908	Préposé à la sécurité	5	
4	C222	Psychologue	24	
4	C606	Secrétaire administrative	9	
4	C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4	C753	Surveillant sauveteur	6	
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique	13	
4	C405	Technicien en administration	13	
4	C409	Technicien en arts graphiques	12	
4	C406	Technicien en audiovisuel	12	
4	C413	Technicien en bâtiment	15	
4	C401	Technicien en documentation	13	
4	C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
4	C411	Technicien en électronique	14	
4	C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
4	C414	Technicien en information	12	
4	C403	Technicien en informatique	14	
4	C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
4	C407	Technicien en loisirs	13	
4	C418	Technicien en travail social	16	
4	C404	Technicien en travaux pratiques	14	
4	C231	Travailleur social	22	
4	C706	Tuyauteur	10	X

TABLEAU C

ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE CELLES ET CEUX À TEMPS COMPLET ET TEMPS PARTIEL DES COLLÈGES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
C340[1]	Autres activités	C305 – Enseignant	Taux de l'échelon 1 divisé par 1 826,3 multiplié par 1,97	Arrondi à la cent[2]
C399	Chargé de cours, classe 16	C305 – Enseignant	Augmentation[3] accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent[2]
C399	Chargé de cours, classe 17 et 18	C305 – Enseignant	Augmentation[3] moyenne accordée aux échelons 10 et 12	Arrondi à la cent[2]
C399	Chargé de cours, classe 19 et 20	C305 – Enseignant	Augmentation[3] moyenne accordée aux échelons 14 et 16	Arrondi à la cent[2]
C330	Enseignant en aéronautique	C305 – Enseignant	Augmentation[3] accordée à l'échelon 15	Arrondi au dollar[4]
C393	Enseignant en aéronautique – heures supplémentaires	C305 – Enseignant	Augmentation[3] accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent[2]
C394[5]	Enseignant en aéronautique à la formation continue	C305 – Enseignant	Augmentation[3] accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent[2]

1 Création du titre d'emploi au 1er juillet 2021 dont les taux sont ceux présentés au tableau C de l'Annexe VI-1.

2 Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

3 Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps $_t$ / échelon au temps $_{t-1}$) sont arrondies à quatre décimales.

4 Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

5 À compter de la date de signature de la convention collective, ce titre d'emploi est aboli.

ANNEXE VI-5

ANNEXE RELATIVE À LA RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE DE L'ENSEIGNANTE ET DE L'ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

01. Au plus tard, dans les dix (10) jours suivant la signature de la convention collective, le Collège informe l'enseignante ou l'enseignant uniquement chargé de cours qui est à son emploi à la date de la signature de la convention collective, de l'opération concernant l'évaluation de l'expérience pertinente servant à déterminer le traitement en vertu des dispositions du deuxième (2e) paragraphe de la clause 6-1.03 et de l'article 6-2.00 ainsi que des délais prévus à la présente annexe.

02. Au plus tard, dans les trente (30) jours suivant l'avis prévu au point 01 de la présente annexe, l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours remet au Collège, selon les modalités qu'il aura prévues, les documents relatifs à son expérience d'enseignement et à son expérience professionnelle, servant à déterminer son traitement.

    L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours et le Collège peuvent convenir par écrit d'un autre délai pour la remise desdits documents à la condition que le retard ne soit pas imputable à l'enseignante ou à l'enseignant chargé de cours. Dans ce cas, le délai prévu au point 03 de la présente annexe est prolongé d'un nombre de jours équivalent.

03. Les sommes dues sont versées au plus tard dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de la convention collective.

04. L'enseignante ou l'enseignant chargé de cours à l'emploi du Collège à compter du 1er juillet 2021 et qui n'est plus à son emploi à la date de la signature de la convention collective est visé par la section II de l'Annexe VI-3.

SECTION VII - DISPOSITIONS DIVERSES

ANNEXE VII-1

ÉLABORATION DES PROGRAMMES D'ÉTUDES

Le Ministère s'engage à maintenir les mécanismes actuels de consultation sur les programmes d'études préuniversitaires et la formation générale et à consulter la FNEEQ (CSN) si ces mécanismes doivent être modifiés.

ANNEXE VII-2

AUTORISATION PROVISOIRE DE PROGRAMME

Malgré les Annexes III-8, III-10, III-11 et III-12, les stipulations suivantes s'appliquent lorsqu'une autorisation provisoire de programme est émise :

01. Le Ministère avise la FNEEQ (CSN) six (6) mois avant la mise en œuvre d'une autorisation provisoire de programme.

02. À la demande de la FNEEQ (CSN), les parties nationales se rencontrent pour discuter des impacts d'une autorisation provisoire de programme.

03. Une autorisation provisoire de programme vise un maximum de trois (3) cohortes et ne peut excéder neuf (9) ans.

04. Les ressources allouées à la formation spécifique d'un programme faisant l'objet d'une autorisation provisoire de programme ne sont pas considérées dans la détermination du nombre de postes au Collège. Tout poste qui aurait pu résulter de ces allocations est, de ce fait, réputé être une charge d'enseignement à temps complet.

05. Toutefois, malgré la clause 8-5.09, pour la durée de la formation de chacune des cohortes, et sous réserve d'une clientèle suffisante :

    a) si pour une discipline de la formation spécifique l'allocation associée au programme faisant l'objet d'une autorisation provisoire de programme constitue :

        – plus de zéro virgule vingt-cinq (0,25) ETC de l'allocation d'un poste, celui-ci est comblé en tant que charge à temps complet;

        – zéro virgule vingt-cinq (0,25) ETC ou moins de l'allocation d'un poste, celui-ci est comblé en tant que poste;

    b) pour les disciplines de la formation générale du programme provisoire, les postes sont comblés en tant que postes, indépendamment de la fraction d'allocation associée à ce programme à l'intérieur de l'allocation des postes visés.

06. Dans le cas où l'autorisation provisoire de programme devient permanente, l'enseignante ou l'enseignant qui a occupé une charge d'enseignement à temps complet comme il est prévu à la présente annexe est réputé avoir occupé un poste.

ANNEXE VII-3

ANNEXE RELATIVE AUX MODÈLES D'ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT

01. Après consultation de la Commission des études et des départements concernés et après avoir soumis la question au CRT, le Collège peut mettre en œuvre l'expérimentation de modèles d'organisation de l'enseignement, notamment la formation à distance pour favoriser l'accessibilité aux études supérieures d'ordre collégial.

02. À la demande de l'une des parties nationales, celles-ci se rencontrent pour discuter des difficultés d'application de la convention collective, notamment l'allocation des ressources et le calcul de la charge individuelle (CI).

ANNEXE VII - 4

ANNEXE RELATIVE À UN COMITÉ INTERRONDE SUR LA FORMATION À DISTANCE

01. Un comité interronde relatif à la formation à distance (FAD) est mis en place pour la durée de la convention collective 2020-2023. Ce comité est composé de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FNEEQ (CSN), de deux (2) représentantes ou représentants désignés par le Ministère et par la Fédération des cégeps ainsi que deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FEC (CSQ) si cette fédération syndicale le désire.

02. Si une libération annuelle est nécessaire, celle-ci doit être prise à même les ressources du CNR prévues à la clause 2-2.05.

03. Ce comité interronde a pour mandat de mener une enquête au sein du réseau sur les enjeux organisationnels et structurels relatifs à la FAD :

    - produire un bilan de l'expérimentation de la FAD sous l'angle de l'évaluation des conditions de travail des enseignantes et enseignants;

    - documenter les travaux de mise en œuvre de la FAD ainsi que les ententes locales en matière de FAD dans les collèges;

    - évaluer certaines dispositions de la convention collective à la lumière des réalités de l'enseignement en FAD et des aménagements à y apporter, si nécessaire;

    - faire des recommandations à leur partie respective.

Les mesures temporaires suivantes s'appliquent jusqu'au 30 mars 2023 :

04. Les sommes apparaissant à la présente entente de principe sont allouées en sus de l'article 8-5.00 pour les années d'engagement 2021-2022 et 2022-2023 afin de soutenir les enseignantes et enseignants des collèges dont le syndicat est affilié à la FNEEQ (CSN) dans leur offre de cours en formation à distance.

05. Après consultation du syndicat, ces sommes doivent servir à soutenir les enseignantes ou les enseignants dans leur recherche et développement d'activités propres à ce mode d'enseignement (notamment pour la prestation d'enseignement, l'encadrement pédagogique et l'évaluation des compétences).

06. Ces sommes sont converties en ETC et ne sont pas génératrices de postes.

07. **Ressources**

Pour les années d'engagement 2021-2022 et 2022-2023, un montant de 558 000 $ est accordé pour chacune de ces années aux fins de la présente annexe.

À défaut d'avoir engagé la totalité du montant annuel prévu au cours de l'année 2021-2022, le solde sera transféré à l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

08. **Répartition entre les collèges**

Collège ou Campus	Montant ($)
Abitibi-Témiscamingue	103 774 $
Alma	22 490 $
Beauce-Appalaches	23 568 $
Garneau	121 366 $
Gaspésie et des Îles	
CEC Carleton-sur-Mer	32 430 $
École des pêches et de l'aquaculture du Québec	131 045 $
La Pocatière	17 737 $
Limoilou	50 357 $
Sept-Îles	19 829 $
Thetford	35 404 $

ANNEXE VII-5

ANNEXE RELATIVE À LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE

Toute enseignante et tout enseignant bénéficie des libertés d'enseignement, de recherche et d'expression inhérentes à son rôle et ses responsabilités au sein d'une institution d'enseignement supérieur de caractère public; ses droits ne peuvent être affectés par le collège en autant que ces libertés sont exercées dans le respect de ses obligations vis-à-vis celui-ci.

Aux fins de précision, ces libertés impliquent notamment :

- La liberté de déterminer les savoirs et les contenus essentiels à enseigner de même que de choisir les approches pédagogiques[1] et les activités d'évaluation des étudiantes et étudiants;

- La liberté d'effectuer des activités de recherche et d'en diffuser les résultats, ainsi que la liberté d'exécuter et de diffuser des œuvres de création;

- La liberté d'expression, ce qui inclut la liberté de critiquer la société, les institutions, les paradigmes et les opinions, les lois, les politiques, les règlements et les programmes publics;

- L'autonomie de déterminer ses activités en matière de développement professionnel.

Ces libertés s'exercent :

- Avec professionnalisme, discernement et rigueur intellectuelle;

- En tenant compte de l'état des connaissances;

- Dans la reconnaissance par l'enseignante ou l'enseignant de poursuivre son développement professionnel intrinsèque à l'exercice des activités inhérentes à sa tâche d'enseignement. Ce développement professionnel s'inscrit dans les sphères suivantes: disciplinaire, pédagogique, langagière et numérique;

- Dans la reconnaissance et le respect réciproques des responsabilités dévolues aux enseignantes et enseignants, aux départements, aux comités de programme, au Collège et au Ministère;

- En conformité avec le Code civil du Québec et les autres lois applicables, et dans le respect des droits d'autrui.

---

[1] Approches pédagogiques « Orientation qui guide l'organisation de la situation pédagogique pour atteindre une ou plusieurs finalités. » (Dictionnaire actuel de l'éducation, 3e édition, Renald Legendre).

SECTION VIII - MATIÈRES LOCALES

ANNEXE VIII-1

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.

Contrat d'engagement

Le Collège d'enseignement général et professionnel : _____

Ayant son siège social à : _____

Retient les services de : _____

Adresse : _____

_____

Téléphone : _____

À titre de :

- ☐ Enseignante ou enseignant à temps complet
  - ☐ Poste disponible
  - ☐ Charge à pourvoir : clause 5-1.03
  - ☐ Enseignante ou enseignant remplaçant * (clause 1-2.14)
- ☐ Enseignante ou enseignant à temps partiel
- ☐ Enseignante ou enseignant chargé de cours

Charge d'enseignement

a) Le Collège retient les services de l'enseignante ou de l'enseignant pour la ou les disciplines et spécialités suivantes :

_____

b) Charge de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel :

_____

c) Nombre de périodes pour lequel l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours est engagé :

_____

d) La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant lui sera désignée conformément aux dispositions de la convention collective.

☐ **Autres activités (clause 6-1.04)**

Autre(s) activité(s) : _____
_____

a) Nombre d'heures : _____

b) Taux horaire : _____$

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

doctorat du 3e cycle ☐oui

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

Dispositions particulières

* **En remplacement de** :

_____
(nom de la, du ou des enseignantes et enseignants remplacés)

Date prévue de retour : _____

Autres : _____

Contrat collectif

L'enseignante ou l'enseignant reconnaît être informé que la convention collective FNEEQ (CSN) en vigueur est accessible sur le site internet du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) à l'adresse électronique du CPNC[1]. Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective liant le Collège et le Syndicat qui représente l'enseignante ou l'enseignant à son emploi.

<u>Cumul d'emploi</u> (référence Annexe II-6)

En regard de la définition d'un emploi à temps complet prévue à la convention collective, cochez l'une ou l'autre des déclarations suivantes :

☐ J'occupe un emploi à temps complet et, en conséquence, je serai en situation de double emploi.

☐ Je n'occupe pas un emploi à temps complet et, en conséquence, je ne serai pas en situation de double emploi.

(*Note : la déclaration de cumul d'emploi peut être faite sur un formulaire séparé selon les pratiques locales)*

Durée du contrat

Le présent contrat vaut du _____ au _____

Signé à _____ le _____ 20 _____

_____ _____
(pour le Collège) (enseignante/enseignant)

[1] https//cpn.gouv.qc.ca

ANNEXE VIII-2

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MATIÈRES ANCIENNETÉ ET GRIEF ET ARBITRAGE

En application de l'entente intervenue le 5 septembre 1989 entre la Fédération des cégeps et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ (CSN)), le Collège et le Syndicat conviennent de ce qui suit à l'égard des dispositions relatives aux matières *Ancienneté, Grief et Arbitrage prévues à l'Annexe A* de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic *:*

À l'entrée en vigueur des dispositions négociées et agréées à l'échelle nationale relativement à la convention collective 1989-1991, les dispositions jusqu'alors en vigueur conformément à *l'Annexe A, I - Secteur des collèges, a)* à l'égard du personnel enseignant :

- *11e Ancienneté (sous réserve du calcul aux fins de relocalisation)* sont abrogées et remplacées, avec les adaptations nécessaires, par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FNEEQ (CSN) et le CPNC.

- *22e Grief et Arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale)* sont abrogées et remplacées par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FNEEQ (CSN) et le CPNC*.*

ANNEXE VIII-3

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ÉVALUATION

01. La Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec et la Fédération des cégeps reconnaissent par la présente l'importance de l'évaluation des enseignements donnés par les enseignantes et enseignants.

02. En ce sens, les fédérations incitent les parties à s'entendre pour élaborer, développer et mettre en œuvre des pratiques d'évaluation formative dont les objectifs sont de faciliter l'accomplissement des tâches reliées à l'enseignement, l'intégration et la participation à la vie départementale et à la vie institutionnelle, et de permettre le développement professionnel des enseignantes et des enseignants.

03. Les fédérations conviennent aussi que de telles pratiques d'évaluation devraient prévoir les contributions respectives de tous les intervenants, soit les enseignantes et enseignants, les départements, les coordonnatrices et coordonnateurs de départements, les membres de la direction des études et les étudiantes et étudiants.

EN FOI DE QUOI les parties nationales à la présente ont signé à Montréal, ce 1er jour du mois de mars 2022.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Danielle McCann
Ministre de l'Enseignement supérieur

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)

Mélissa Paquin, présidente

Michelle Bourgeois, vice-présidente

Raphaëlle Chabot-Fournier, porte-parole

Renée Boisclair, négociatrice

Diane Brien, négociatrice

Sylvie Gagnon négociatrice

Serge Rodrigue, négociateur

POUR LA FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC (FNEEQ (CSN))

Caroline Quesnel, présidente

Yves de Repentigny, vice-président

Marie-Ève Therrien, porte-parole

Yanick Charbonneau, coordonnateur-négociateur

Anne-Marie Bélanger, négociatrice

Josée Déziel, négociatrice

Philip Lagogiannis, négociateur

Julien Lapan, négociateur

Sébastien Manka, négociateur

Luc Vandal, négociateur