ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

LA FÉDÉRATION DE L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL FEC (CSQ)

ET

D'AUTRE PART,

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES (CPNC)

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

STIPULATIONS NATIONALES ET LOCALES

Réalisé par le Comité patronal
de négociation des collèges (CPNC)
deuxième trimestre, 2024

P R É A M B U L E

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

a) les stipulations nationales;

b) en application de l'entente de principe intervenue entre le CPNC et la FEC (CSQ), 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 1-0.00	**INTERPRÉTATION**	
Article 1-1.00	Interprétation	1
Article 1-2.00	Définitions	2
CHAPITRE 2-0.00	**JURIDICTION**	
Article 2-1.00	Champ d'application	7
Article 2-2.00	Reconnaissance	8
Article 2-3.00	Non-discrimination	11
Article 2-4.00	Accès à l'égalité en emploi	12
Article 2-5.00	Violence et harcèlement psychologique	14
Article 2-6.00	Harcèlement sexuel	15
CHAPITRE 3-0.00	**PRÉROGATIVES SYNDICALES**	
Article 3-1.00	Déléguée ou délégué syndical	16
Article 3-2.00	Activités syndicales	17
Article 3-3.00	Droit de réunion, local et affichage	23
Article 3-4.00	Cotisation syndicale	24
CHAPITRE 4-0.00	**ORGANISATION DU TRAVAIL**	
Article 4-1.00	Comité de programme et département	25
Article 4-2.00	Information	34
Article 4-3.00	Rencontre entre le Collège et le Syndicat (RCS)	37
Article 4-4.00	Sélection des enseignantes et des enseignants réguliers	41
CHAPITRE 5-0.00	**L'EMPLOI ET LES AVANTAGES SOCIAUX**	
Article 5-1.00	Engagement	42
Article 5-2.00	Permanence	48
Article 5-3.00	Ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi	50
Article 5-4.00	Modalités de la sécurité d'emploi	54
Article 5-5.00	Régimes d'assurance-vie, assurance-maladie et assurance-traitement	94
Article 5-6.00	Droits parentaux	106
Article 5-7.00	Congé pour activités professionnelles	131
Article 5-8.00	Charge publique	133
Article 5-9.00	Jours fériés	135
Article 5-10.00	Congés spéciaux et congés pour raisons familiales	136
Article 5-11.00	Assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel	141
Article 5-12.00	Échange inter-collèges	142
Article 5-13.00	Congé à traitement différé ou anticipé	144
Article 5-14.00	Changement technologique	152
Article 5-15.00	Prêt de services	153
Article 5-16.00	Congé mi-temps	154
Article 5-17.00	Programme volontaire de réduction du temps de travail	156
Article 5-18.00	Sanctions	159
Article 5-19.00	Santé et sécurité au travail	163
Article 5-20.00	Programme de retraite progressive	166
Article 5-21.00	Responsabilité civile	170
Article 5-22.00	Congé sans salaire	171
CHAPITRE 6-0.00	**RÉMUNÉRATION**	
Article 6-1.00	Traitement	172
Article 6-2.00	Calcul de l'expérience	176
Article 6-3.00	Évaluation de la scolarité	180
Article 6-4.00	Échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel	186

Article 6-5.00 Taux horaires et échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours 189
Article 6-6.00 Modalités de versement du salaire 190
Article 6-7.00 Frais de déplacement 191

CHAPITRE 7-0.00 PERFECTIONNEMENT ET RECHERCHE
Article 7-1.00 Dispositions générales 192
Article 7-2.00 Congé de perfectionnement avec salaire 194
Article 7-3.00 Congé de perfectionnement sans salaire 196
Article 7-4.00 Comité de perfectionnement 197
Article 7-5.00 Réinstallation 199
Article 7-6.00 Dispositions relatives aux congés pour l'obtention d'un diplôme donnant accès à l'échelon 18 200
Article 7-7.00 Dispositions relatives aux libérations aux fins de maintien de l'expertise enseignante 202
Article 7-8.00 Congé pour recherche sans salaire ou partiel sans salaire 204

CHAPITRE 8-0.00 LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT ET SON AMÉNAGEMENT
Article 8-1.00 Dispositions générales 205
Article 8-2.00 Vacances 207
Article 8-3.00 Tâche d'enseignement 209
Article 8-4.00 Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers 213
Article 8-5.00 Calcul de la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant 221
Article 8-6.00 Formation continue 224
Article 8-7.00 Cours d'été 228
Article 8-8.00 Disponibilité 230
Article 8-9.00 Formation à distance 232
Article 8-10.00 Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) 234

CHAPITRE 9-0.00 GRIEF ET ARBITRAGE
Article 9-1.00 Procédure de règlement d'un grief 235
Article 9-2.00 Procédure d'arbitrage 237
Article 9-3.00 Autres procédures de règlement des griefs 244
Article 9-4.00 Prévention et règlement des litiges et des griefs 247

CHAPITRE 10-0.00 DIVERS
Article 10-1.00 Divers 248

ANNEXES
Annexe I-1 Lettre d'entente relative à l'utilisation du féminin et du masculin 251
Annexe I-2 Lexique des corrections de francisation 253
Annexe III-1 Pavillons et Sous-centres 258
Annexe III-2 Annexe relative au Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Matane 259
Annexe III-3 Annexe relative à l'Institut maritime du Québec 260
Annexe III-4 Annexe relative au Cégep de la Gaspésie et des Îles 262
Annexe III-5 Annexe relative au Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Rimouski 263
Annexe III-6 Annexe relative aux conditions de travail applicables aux professeures et professeurs du Centre de formation aux mesures d'urgence de Lévis (CFMU) 264
Annexe III-7 Annexe relative aux conditions de travail applicables aux formatrices et aux formateurs à la formation sur mesure du Cégep de Victoriaville 363
Annexe IV-1 Élaboration des programmes d'études 396
Annexe IV-2 Autorisation provisoire de programme 397
Annexe V-1 Liste des disciplines 398
Annexe V-2 Annexe relative à la détermination des disciplines 404
Annexe V-3 Avis d'offre d'emploi 405
Annexe V-4 Liste des zones aux fins de replacement 406
Annexe V-5 Liste des secteurs aux fins de replacement 410
Annexe V-6 Frais de déménagement 415

Annexe V-7	Formulaire à l'usage de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent à temps complet prévu :	418
Annexe V-8	Calcul des heures de travail reconnues aux fins de l'admissibilité à l'assurance-emploi	419
Annexe V-9	Formulaire de déclaration d'emploi	420
Annexe V-10	Annexe relative aux droits parentaux	422
Annexe V-11	Annexe relative aux responsabilités familiales	423
Annexe V-12	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	424
Annexe V-13	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP	426
Annexe V-14	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail portant sur les droits parentaux	427
Annexe V-15	Lettre d'intention relative au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes visées par ce régime en vertu de la loi sur le RREGOP	428
Annexe VI-1	Échelles de traitement	429
Annexe VI-2	Disparités régionales	432
Annexe VI-3	Rétroactivité	440
Annexe VI-4	Majoration des taux et des échelles de traitement	443
Annexe VII-1	Annexe relative à un comité inter ronde sur la recherche	457
Annexe VIII-1	Détermination de la charge individuelle d'enseignement	458
Annexe VIII-2	Allocation en ETC pour chaque volet de la tâche	465
Annexe VIII-3	Lettre d'entente sur les garanties	466
Annexe VIII-4	Charge à la formation continue (CFC)	467
Annexe VIII-5	Ressources d'enseignement allouées au volet 1	469
Annexe VIII-6	Annexe relative au Collège Gérald-Godin	471
Annexe VIII-7	Annexe relative aux modèles d'organisation de l'enseignement	472
Annexe VIII-8	Annexe relative à l'utilisation d'une oeuvre dont une enseignante ou un enseignant est l'auteur ou l'une ou l'un des auteurs	475
Annexe VIII-9	Annexe relative au soutien à la réussite	477
Annexe VIII-10	Annexe relative à la liberté académique	478
Annexe VIII-11	Lettre d'intention relative à l'évaluation de la norme de financement des enseignantes et des enseignants (modèle d'allocation « ERÉG » des programmes de soins infirmiers (180.A0 et 180.B0)	479
Annexe VIII-12	Annexe relative au financement de la charge supplémentaire pour l'adaptation numérique liée à la formation à distance (FAD)	481
Annexe VIII-13	Ressources d'enseignement allouées au volet 1 pour l'enseigement clinique dans les programmes de soins infirmiers (180.A0 ET 180.B0)	484
Annexe VIII-14	Annexe relative au projet pilote en soins infirmiers	485
Annexe VIII-15	Valeur d'une charge à la formation continue (CFC)	486
Annexe IX-1	Formulaire de grief	487
Annexe IX-2	Formulaire de soumission d'un grief à l'arbitrage Fédération de l'enseignement collégial (CSQ)	488
Annexe IX-3	Lettre d'entente relative à l'arbitrage national	489
Annexe X-1	Annexe applicable dans les collèges dont le syndicat était antérieurement affilié à la FAC	490
Annexe XII-1	Contrat d'engagement	493
Annexe XII-2	Lettre d'entente relative aux matières ancienneté et grief et arbitrage	1

CHAPITRE 1-0.00 - INTERPRÉTATION

Article 1-1.00 - Interprétation

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

1-1.02
Les présentes stipulations sont rédigées selon des règles d'écriture différentes de celles qui ont été utilisées antérieurement pour améliorer la qualité du français. Certaines de ces règles figurent à l'Annexe I-2.

Article 1-2.00 - Définitions

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

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

1-2.02 Année d'engagement

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

1-2.03 Année d'enseignement

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

1-2.04 Avis écrit

Avis transmis sur support papier, informatique ou électronique tel que le courriel ou le télécopieur.

1-2.05 Charge d'enseignement à pourvoir

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

1-2.06 Collège

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

Aux fins de l'application de la convention collective, le Cégep Champlain à Lennoxville est considéré comme un Collège.

1-2.07 Congédiement

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

1-2.08 Conjointe ou conjoint

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

a) qui sont mariées et cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'une ou d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

d) qui sont en union civile et cohabitent.

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

1-2.09 Discipline

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

1-2.10 Enfant à charge

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

a) elle ou il est âgé de moins de dix-huit (18) ans;

b) elle ou il est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et elle ou il fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;

c) quel que soit son âge, elle ou il a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance, si elle ou il fréquentait une maison d'enseignement reconnue et qui, dans ces cas, demeure continuellement invalide depuis cette date.

1-2.11 Enseignante ou enseignant

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

1-2.12 Enseignante ou enseignant chargé de cours

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.

1-2.13 Enseignante ou enseignant à la formation continue

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

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

1-2.14 Enseignante ou enseignant régulier

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

1-2.15 Enseignante ou enseignant remplaçant

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

1-2.16 Enseignante ou enseignant à temps complet

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

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

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

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

L'enseignante ou l'enseignant visé par l'alinéa c) de la clause 5-1.05 détient un contrat à temps complet.

1-2.17 Enseignante ou enseignant à temps partiel

Sous réserve de la clause 1-2.16 :

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

ou

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

1-2.18 Expérience pertinente

Expérience professionnelle ou industrielle en relation avec la discipline enseignée.

1-2.19 Fédération des cégeps
La Fédération des collèges d'enseignement général et professionnel.

1-2.20 Gouvernement
Le Gouvernement du Québec.

1-2.21 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.

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

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

1-2.24 Partie patronale nationale
Le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC), institué conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-2.25 Partie syndicale nationale, FEC (CSQ) ou Fédération
La Fédération de l'enseignement collégial (CSQ).

1-2.26 Parties
Le Collège et le Syndicat.

1-2.27 Poste disponible
Charge annuelle d'enseignement à pourvoir à temps complet :

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

ou

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

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

1-2.28 Présentes stipulations
Stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-2.29 Salaire brut d'un (1) jour ouvrable

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

1-2.30 Salaire ou traitement

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

1-2.31 Syndicat

Le Syndicat des enseignantes et des enseignants accrédité dans le Collège.

CHAPITRE 2-0.00 - JURIDICTION

Article 2-1.00 - Champ d'application

2-1.01
La présente convention collective régit l'enseignante ou l'enseignant salarié au sens du Code du travail à l'emploi du Collège et visé par l'accréditation accordée au Syndicat à moins de stipulations à l'effet contraire.

2-1.02
L'enseignante ou l'enseignant qui donne un cours autre qu'un cours publié dans les Cahiers de l'enseignement collégial, autre qu'un cours conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC), autre qu'un cours conduisant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC), autre qu'un cours faisant partie d'un module de formation reconnu par la ou le Ministre, ou autre qu'une activité de mise à niveau dont le nombre d'unités est déterminé par la ou le Ministre, n'est pas assujetti à la convention collective.

2-1.03
Lorsque l'une ou l'autre des parties demande 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.

2-1.04
Malgré la clause 2-1.02, l'enseignante ou l'enseignant qui donne des cours de l'ordre d'enseignement secondaire à l'École nationale du meuble et de l'ébénisterie du Cégep de Victoriaville bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

2-1.05
Malgré la clause 2-1.02, seules les dispositions prévues expressément à l'Annexe III-7 s'appliquent à la formatrice ou au formateur qui réalise des activités de formation sur mesure (activités de formation loisirs ou en entreprise) à la Formation sur mesure du Cégep de Victoriaville.

2-1.06
Malgré la clause 2-1.02, seules les dispositions prévues expressément à l'Annexe III-6 s'appliquent à la professeure ou au professeur qui réalise des activités de formation accréditées par Transport Canada et des activités de formation pour le Centre de formation aux mesures d'urgence de Lévis (CFMU).

Article 2-2.00 - Reconnaissance

2-2.01
La FEC (CSQ), la Fédération des cégeps et la ou le Ministre sont compétents pour traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des présentes stipulations ainsi que de toute question d'intérêt commun.

2-2.02
Aux fins de la clause 2-2.01, la FEC (CSQ) peut demander, par écrit, de rencontrer au niveau national les représentantes ou représentants de la Fédération des cégeps et de la ou du Ministre. Celles-ci ou ceux-ci reçoivent la FEC (CSQ) dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande et un procès-verbal est produit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.

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

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

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

2-2.04
À la demande de l'une ou l'autre des parties nationales, les représentantes ou représentants de la ou du Ministre rencontrent la FEC (CSQ) pour lui fournir l'information relative à un projet que la ou le Ministre se propose de mettre en œuvre et qui, par sa nature, est susceptible de modifier les conditions d'exercice de la charge d'enseignement des enseignantes et des enseignants.

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

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

Ce comité a pour mandat :

a) d'effectuer les opérations qui lui sont confiées à l'article 6-3.00;

b) Ressources pour l'adaptation numérique en formation à distance :

- de convenir, s'il y a lieu, de la répartition du solde non utilisé des ressources de l'année précédente, à d'autres besoins de la formation à distance notamment à ceux liés au développement, conformément au dernier paragraphe de l'Annexe VIII-12.

Deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FNEEQ (CSN) peuvent participer aux travaux liés à ce mandat si cette fédération syndicale le désire.

c) Projet pilote en soins infirmiers

- d'assurer le suivi du projet pilote sur les stages de fin de semaine en soins infirmiers de l'Annexe VIII-14 en :

  - inventoriant, à chaque année, l'ensemble des informations pertinentes sur la réalité des stages de fin de semaine effectués dans le cadre du projet pilote;
  - analysant les enjeux et les problèmes rencontrés;
  - rédigeant un rapport d'étape au cours des deux premières années des travaux;
  - produisant un rapport final faisant un bilan du projet pilote au plus tard le 15 juin 2027.

Deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FNEEQ (CSN) peuvent participer aux travaux liés à ce mandat si cette fédération syndicale le désire.

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

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

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

2-2.06
L'évaluation des enseignantes et des enseignants est un droit reconnu au Collège.

Reconnaissance des parties locales

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

2-2.07
En matière de négociation et d'application de la présente convention collective, le Collège reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des enseignantes et des enseignants visés par l'accréditation.

2-2.08
Le Syndicat reconnaît le droit du Collège à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

2-2.09
À moins que la loi ou la convention collective n'y pourvoie autrement, le Syndicat est seul habilité à désigner des enseignantes ou des enseignants comme membres d'un comité formé par le Collège.

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

2-2.10
Le Collège informe préalablement le Syndicat de toute consultation des enseignantes et des enseignants qu'il entend mener ou de toute consultation des enseignantes et des enseignants à laquelle le Collège contribue.

Article 2-3.00 - Non-discrimination

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

2-3.02
Malgré ce qui précède, toute distinction, exclusion ou préférence, établie par des programmes ou des mesures particulières d'accès à l'égalité en emploi dont le Syndicat et le Collège conviennent pour améliorer la situation de personnes désavantagées en tant que groupe, est réputée non discriminatoire.

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

2-4.01
Les parties forment un comité consultatif d'accès à l'égalité en emploi qui regroupe des représentantes ou des représentants du Collège et de chacune des catégories de personnel du collège intéressées à y participer. Il ne peut y avoir qu'un seul comité au collège.

2-4.02
Ce comité a pour mandat d'étudier tout problème découlant du suivi de l'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi et de faire au Collège toute recommandation utile en cette matière.

2-4.03
Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité en emploi qui ajoute, soustrait ou modifie les présentes stipulations ne prend effet que s'il y a une entente entre les parties nationales.

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

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

2-4.05
Le CCNAE a pour mandat de faire toute recommandation utile aux parties nationales à la suite d'une consultation sur les impacts de l'implantation des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

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

2-4.06
Les parties syndicales au CCNAE reçoivent annuellement une banque de données comprenant les renseignements disponibles permettant de produire un portrait statistique du personnel enseignant, la première banque transmise étant celle de l'année 1998-1999.

2-4.07
Aux fins des travaux du CCNAE, la FEC (CSQ) dispose d'une libération annuelle de zéro virgule cinq (0,5) enseignante ou enseignant à temps complet ou l'équivalent.

2-4.08
Un membre du CCNAE n'a droit à aucune rémunération pour ses services à ce titre, mais son employeur lui verse son salaire pendant la durée de sa libération.

2-4.09
Les frais de déplacement et de séjour des membres du CCNAE sont assumés par leur employeur respectif, selon le régime arrêté par les parties nationales.

2-4.10
Chaque membre du CCNAE conserve les droits et avantages que procure une année d'engagement.

Article 2-5.00 - Violence et harcèlement psychologique

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

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

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

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

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

2-5.04
Le mandat prévu à la clause 2-5.03 peut être confié à un autre comité par entente entre les parties.

Article 2-6.00 - Harcèlement sexuel

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation 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 se définit par toute avance sexuelle non désirée ou imposée qui peut prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

2-6.02
L'enseignante ou l'enseignant a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel; à cet effet, le Collège prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.

2-6.03
Les parties reconnaissent que le harcèlement sexuel est un acte répréhensible et s'efforcent d'en décourager la pratique en milieu de travail.

2-6.04
Les parties collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel, notamment par la mise sur pied de moyens appropriés de sensibilisation et de formation à être convenus entre elles.

2-6.05
À la demande de la partie syndicale, le Collège forme un comité dont le rôle est :

a) de lui faire des recommandations sur tout sujet relatif au harcèlement sexuel;

b) d'élaborer et de recommander une politique pour contrer le harcèlement sexuel, comportant notamment des mécanismes de traitement des plaintes.

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

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

CHAPITRE 3-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article 3-1.00 - Déléguée ou délégué syndical

3-1.01
Le Syndicat peut nommer une enseignante ou un enseignant à l'emploi du Collège à titre de déléguée ou de délégué syndical et, le cas échéant, une ou un substitut pour le représenter, conformément au présent article. S'il le fait, il en informe le Collège.

3-1.02
Le Syndicat peut faire ces nominations pour chaque pavillon ou sous-centre au sens de l'Annexe III-1.

3-1.03
La déléguée ou le délégué syndical ou son substitut représente le Syndicat dans l'application et dans l'interprétation de la présente convention collective, notamment dans le cas de grief.

Article 3-2.00 - Activités syndicales

3-2.01
En cas d'impossibilité de discuter de son grief en dehors des heures de disponibilité, une enseignante ou un enseignant peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour la période de temps où sa présence est requise à cette fin.

3-2.02
La représentante ou le représentant du Syndicat qui accompagne une enseignante ou un enseignant lors de la présentation ou de la discussion de son grief peut s'absenter de son travail, après avoir donné un avis au Collège dans un délai raisonnable, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat.

3-2.03
Lors de l'audience d'un grief devant un tribunal d'arbitrage, l'enseignante ou l'enseignant visé et une (1) représentante ou un (1) représentant officiel du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au Collège, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage.

3-2.04
L'enseignante ou l'enseignant appelé à témoigner devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis au Collège, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat. La durée de son absence est alors dictée par les exigences du tribunal d'arbitrage.

3-2.05
L'enseignante ou l'enseignant membre d'une commission ou d'un comité prévu aux présentes stipulations peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour participer à une réunion selon la convocation.

3-2.06
Une enseignante ou un enseignant peut s'absenter, sans perte de salaire mais avec remboursement par le Syndicat, si cette absence l'empêche d'être présent à une activité prévue à son horaire, afin de participer à des activités syndicales officielles, pourvu que la demande en soit faite en temps opportun et que l'absence ne porte pas préjudice grave à sa charge et à la bonne marche du collège.

3-2.07
Une demande de congé pour activités syndicales est signée par l'enseignante ou l'enseignant et approuvée par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat.

3-2.08
Une autorisation d'absence pour activités syndicales nationales peut être refusée :

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

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

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

3-2.09
Le Collège libère, sans perte de salaire mais avec remboursement par le Syndicat, une enseignante ou un enseignant pour une étude ou un travail syndical national sur avis produit par le Syndicat ou la FEC (CSQ). L'avis de libération est adressé au moins vingt et un (21) jours à l'avance si le remplacement est soumis à l'affichage et à la sélection et au moins dix (10) jours à l'avance dans les autres cas. La date de retour de cette enseignante ou de cet enseignant est déterminée au moment de sa demande de libération. Si la durée de la libération excède une (1) session, le retour au travail coïncide avec le début d'une session.

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

3-2.10
Les membres du Bureau syndical de la FEC (CSQ) obtiennent de leur Collège respectif, pour la durée de leur mandat, un congé avec salaire, non remboursable par le Syndicat, ne totalisant pas plus de cinquante-six (56) jours ouvrables pour l'ensemble de ces membres par année d'enseignement, à la condition que ces absences ne causent pas un préjudice grave à leur charge. Ceci ne s'applique pas au membre de la FEC (CSQ) libéré à temps complet par son Collège.

3-2.11
Si une enseignante ou un enseignant est élu à un poste de membre du Conseil exécutif de la CSQ ou du Bureau syndical de la FEC (CSQ) ou à un autre poste électif de ces organismes, le Collège, à la demande adressée à cette fin au moins vingt et un (21) jours à l'avance, libère cette enseignante ou cet enseignant avec salaire remboursable par le Syndicat. Cette libération est renouvelable d'année en année pour la durée du mandat.

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

3-2.12
Quand une enseignante ou un enseignant libéré désire reprendre son poste, elle ou il donne au Collège un préavis de vingt et un (21) jours si sa fonction syndicale est élective. Dans le cas d'une fonction non élective, le retour au travail coïncide avec le début d'une session.

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

Pendant ce congé sans salaire, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des droits qui étaient les siens comme enseignante ou enseignant libéré avec salaire.

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

3-2.13
À titre de remboursement de salaire prévu au présent article, le Syndicat paie au Collège le salaire brut de celle ou de celui qui remplace l'enseignante ou l'enseignant visé pour la période en cause.

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

3-2.14
Les sommes dues par le Syndicat au Collège à titre de remboursement de salaire sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte mensuel ou par session, selon les pratiques du Collège, détaillé indiquant le nom des enseignantes et des enseignants absents, la durée de leur absence, le nom des enseignantes et des enseignants qui ont fait le remplacement et le montant à verser.

3-2.15
À la demande de la FEC (CSQ), faite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à moins d'entente contraire, le Collège libère, sans perte de salaire mais avec remboursement par le Syndicat, une enseignante ou un enseignant pour agir à titre de procureure ou de procureur ou à titre d'assesseure ou d'assesseur syndical. Cette libération comprend la préparation, l'audience et les séances d'arbitrage pour la procureure ou le procureur. Pour l'assesseure ou l'assesseur, elle comprend les séances d'arbitrage et les délibérés subséquents.

3-2.16
L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'une libération, d'une absence ou d'un congé prévu au présent article conserve les droits prévus à la convention collective, à moins de dispositions particulières à l'effet contraire.

3-2.17
Le nombre d'enseignantes et d'enseignants obtenu par l'application de l'article 8-4.00 comprend des ressources qui peuvent, par entente entre les parties, être utilisées aux fins de libération pour le fonctionnement interne du Syndicat.

Activités locales

Les dispositions suivantes sont 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.

3-2.18
En cas d'impossibilité de discuter de son grief en dehors des heures de disponibilité, une enseignante ou un enseignant peut s'absenter, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour la période de temps où sa présence est requise à cette fin.

3-2.19
La représentante ou le représentant du Syndicat qui accompagne une enseignante ou un enseignant lors de la présentation ou de la discussion de son grief peut s'absenter de son travail, après avis au Collège dans un délai raisonnable, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat.

3-2.20
L'enseignante ou l'enseignant dont le grief est en audience devant un tribunal d'arbitrage et une représentante ou un représentant officiel du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, après avis au Collège, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, afin de participer aux séances d'arbitrage.

3-2.21
L'enseignante ou l'enseignant appelé à témoigner devant un tribunal d'arbitrage peut s'absenter de son travail, après avis au Collège, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat. La durée de sa disponibilité est alors dictée par les exigences du tribunal d'arbitrage.

3-2.22
L'enseignante ou l'enseignant membre du comité exécutif du Syndicat, la déléguée ou le délégué syndical, sa ou son substitut peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour participer à une rencontre avec les représentantes ou représentants du Collège.

3-2.23
L'enseignante ou l'enseignant membre d'une commission ou d'un comité prévu à la présente convention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat, pour participer à une réunion selon la convocation.

Il en est de même pour les représentantes et représentants du Syndicat désignés conformément à la clause 4-3.02.

3-2.24
Une enseignante ou un enseignant nommé ou élu à une fonction syndicale, au niveau des activités du Syndicat, peut, après avis au Collège, s'absenter de son travail, sans perte de salaire mais avec remboursement par le Syndicat, si cette absence l'empêche d'être présent à une activité prévue à son horaire.

3-2.25
Une enseignante ou un enseignant peut s'absenter, sans perte de salaire mais avec remboursement par le Syndicat, si cette absence l'empêche d'être présent à une activité prévue à son horaire afin de participer à des activités syndicales officielles pourvu que la demande en soit faite en temps opportun et que l'absence ne porte pas préjudice grave à sa charge et à la bonne marche du Collège.

3-2.26
Une demande de congé pour activités syndicales est signée par l'enseignante ou l'enseignant et approuvée par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat.

3-2.27
Cette autorisation d'absence peut être refusée :

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

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

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

3-2.28
Au niveau local, les parties peuvent convenir de libérations pour le fonctionnement interne du Syndicat. Ces libérations se font à même le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué au Collège, sans remboursement par le Syndicat.

Sans restreindre la portée 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.

3-2.29
À titre de remboursement de salaire prévu au présent article, le Syndicat paie au Collège le salaire brut de celle ou celui qui remplace l'enseignante ou l'enseignant visé pour la période en cause.

3-2.30
Les sommes dues par le Syndicat au Collège à titre de remboursement de salaire sont payées dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat d'un état de compte mensuel détaillé indiquant les noms des enseignantes et des enseignants absents, la durée de leur absence, les noms des enseignantes et des enseignants qui ont fait le remplacement et le montant à être versé.

3-2.31
Les parties conviennent que l'horaire de prestations de cours ne prévoira pas de prestations d'enseignement pour l'équivalent de cinq (5) périodes de cours consécutives par semaine, pour les membres du comité exécutif du Syndicat, à la condition que le Collège soit officiellement informé du nom des enseignantes et des enseignants visés en temps utile pour l'élaboration de l'horaire de cours.

3-2.32
L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'une libération, d'une absence ou d'un congé prévus au présent article, conserve tous les droits prévus à la convention collective à moins de dispositions particulières à l'effet contraire.

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

3-3.01
Le Collège met à la disposition du Syndicat un local adéquat que le Syndicat peut utiliser aux fins de secrétariat général. L'équipement de ce local est déterminé par entente entre le Collège et le Syndicat. De plus, l'entretien ménager usuel est assumé par le Collège.

3-3.02
Le Syndicat peut distribuer tout document aux enseignantes et enseignants en le déposant à leur bureau, leur salle ou dans leur case respective. Le Syndicat peut utiliser les services du courrier interne pour la distribution dans les cases.

3-3.03
Le Collège permet au Syndicat d'utiliser ses services habituels d'adressographie, de photocopie, d'imprimerie et d'audiovisuel, selon les normes de fonctionnement de ces services.

Réunion et affichage

Les dispositions suivantes sont 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.

3-3.04
Le Syndicat a droit de tenir des réunions pour les enseignantes et enseignants dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable. Cette utilisation est sans frais sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des débours particuliers supplémentaires.

3-3.05
Le Syndicat peut afficher à un ou des endroits appropriés, mutuellement acceptables et réservés exclusivement à cette fin, tous les avis, bulletins et documents pouvant intéresser les enseignantes et enseignants.

Article 3-4.00 - Cotisation syndicale

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

3-4.01
Le Collège prélève sur le salaire de chaque enseignante ou enseignant régi par la présente convention un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.

3-4.02
Aux fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale correspond au taux ou au montant indiqué au Collège par avis écrit du Syndicat; cet avis indique de plus :

a) la date de la première (1re) retenue, date qui ne peut être antérieure au trentième (30e) jour de la réception de l'avis par le Collège;

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

3-4.03
Le Collège fait parvenir mensuellement au Syndicat, au moyen d'un chèque payable au pair, la somme des cotisations syndicales déduites à la source de chaque versement de salaire. Ce chèque est remis au Syndicat entre le premier (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 FEC (CSQ) tous les mois.

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

3-4.04
Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au TAT de statuer si une enseignante ou un enseignant demeure compris dans l'accréditation, le Collège continue de retenir la cotisation syndicale et de la remettre au Syndicat. Si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas compris dans l'accréditation, selon la décision du TAT, le Syndicat lui rembourse le montant perçu.

CHAPITRE 4-0.00 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 4-1.00 - Comité de programme et département

Comité de programme

4-1.01
Le Collège forme un comité de programme pour chacun des programmes d'études menant au DEC qu'il offre.

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

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, dans le cas des départements multidisciplinaires.

4-1.02
Le comité de programme a comme principaux mandats de :

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

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

Pour soutenir la réalisation de ses mandats, le comité réalise les activités suivantes :

a) À l'égard du comité de programme

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. Collaborer, avec le ou les département(s) concerné(s), à la mise en place des activités relatives à l'accueil et à l'intégration des étudiantes et étudiants et en effectuer le suivi.

b) 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. Veiller à l'élaboration du document de consultation sur les contenus généraux du programme;

3. Recueillir l'avis des départements concernés;

4. Déterminer le profil de sortie, l'association de la discipline avec un ou plusieurs objectifs du programme et le logigramme des compétences;

5. Veiller à l'élaboration de la grille de cours et du profil de sortie du programme et en recommander l'adoption;

6. Recommander l'adoption des plans-cadres;

7. Veiller à l'élaboration des balises encadrant l'épreuve synthèse de programme et en recommander l'adoption;

8. Recommander au Collège, s'il y a lieu, des conditions particulières d'admission des étudiantes et des étudiants du programme dans le cadre des conditions générales établies par le *Règlement sur le régime des études collégiales* (RREC; RLRQ, chapitre C-29, r. 4);

9. Donner son avis sur les équivalences et les substitutions entre les anciens et les nouveaux cours (activités d'apprentissage) en fonction des compétences requises pour le programme;

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

11. Veiller à l'élaboration du devis d'évaluation du programme et en recommander l'adoption;

12. Procéder à la collecte de données pertinentes à l'évaluation et en faire l'analyse;

13. Analyser les indicateurs de taux de réussite et faire au Collège toute recommandation en cette matière;

14. Veiller à l'élaboration du rapport d'évaluation et en recommander l'adoption;

15. Élaborer un plan d'action en suivi du rapport d'évaluation.

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.

Les ressources prévues à la colonne G de l'Annexe VIII-2 servent à la réalisation des activités en lien avec le développement, l'implantation et l'évaluation de programme (cycle de vie de programme) prévues à l'alinéa b) de la présente clause. De plus, les ressources prévues à l'Annexe VIII-2 (volet 2 et colonne C) peuvent également servir à ces fins.

4-1.03
Le comité de programme désigne une personne qui assure la coordination du comité de programme. De façon générale, cette personne est une enseignante ou un enseignant membre du comité de programme. Le Collège peut révoquer, pour une cause juste et à ce titre, la personne désignée.

4-1.04
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 des 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 de la formation générale ou du Comité de la formation générale exerce les activités précédentes en faisant les adaptations nécessaires.

Département et coordination départementale

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.

4-1.05
Aux fins de la présente convention, sous réserve de la clause 8-6.08, le département est constitué de l'ensemble des enseignantes et des enseignants de l'enseignement régulier d'une ou de plusieurs disciplines d'un collège.

4-1.06
Les critères relatifs à la création des départements et à la fixation de leur nombre sont établis par le Collège après rencontre entre le Collège et le Syndicat selon la procédure définie à l'article 4-3.00.

4-1.07
Attendu que, dans l'exercice de ses fonctions, l'assemblée départementale jouit d'une autonomie qui se manifeste notamment par la liberté de choisir les moyens qu'elle juge appropriés et qui s'exerce dans la reconnaissance réciproque des responsabilités dévolues au département et au Collège qui a, notamment, l'obligation de déterminer les orientations et les priorités institutionnelles.

Les fonctions de l'assemblée départementale sont les suivantes :

1. Celles exercées en complémentarité avec les travaux des comités de programme auxquels sa ou ses disciplines participent :

    1.1 donner des avis aux comités de programme auxquels sa ou ses disciplines participent ou contribuent;

    1.2 désigner les enseignantes et enseignants appelés à siéger aux comités de programme auxquels sa ou ses disciplines participent ou contribuent.

2. Celles découlant de la gestion pédagogique liée à l'enseignement de sa ou ses disciplines :

    2.1 définir et mettre à jour les règles de régie interne du département;

    2.2 former des comités, s'il y a lieu;

    2.3 répartir et pondérer les activités pédagogiques incluant les charges d'enseignement, en fonction des ressources allouées, et des activités relatives à la reconnaissance du temps de travail;

    2.4 désigner les enseignantes et enseignants appelés à siéger aux comités de sélection conformément à l'article 4-4.00;

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

    2.6 recommander au Collège des choix de cours complémentaires;

    2.7 recommander au Collège, s'il y a lieu, des conditions particulières d'admission des étudiantes et des étudiants dans le cadre des conditions générales établies par le RREC;

2.8 donner son avis sur les projets de recyclage dans le cas des recyclages vers un poste réservé ou vers un poste différé et réservé ainsi que sur les projets de maintien de l'expertise;

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

2.10 analyser les besoins en ressources humaines, matérielles et technologiques et faire des recommandations quant à l'engagement du personnel de soutien de laboratoire (technicienne ou technicien, appariteure ou appariteur, magasinière ou magasinier) ou à l'achat de matériel;

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

2.12 recommander une politique visant à faire profiter la région des ressources départementales;

2.13 élaborer un plan annuel de travail, voir à sa réalisation et faire un rapport annuel;

2.14 définir les objectifs, se concerter sur les méthodes pédagogiques, établir les modes d'évaluation et élaborer les plans cadres[1] (ou ce qui en tient lieu) propres à chacun des cours dont le département est responsable;

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

2.16 soumettre au Collège des recommandations susceptibles d'améliorer la qualité de l'enseignement pour sa ou ses disciplines;

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

2.18 rechercher et mettre en place, dans le cadre de la reconnaissance du temps de travail, des stratégies d'encadrement afin d'améliorer la réussite des étudiantes et des étudiants en tenant compte du plan institutionnel de réussite;

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

4-1.08

Les enseignantes et enseignants du département désignent, 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 particulières parmi celles décrites à la clause 4-1.12. Dans ce cas, le département peut répartir en conséquence les libérations

[1] L'élaboration des plans cadres (ou ce qui en tient lieu) des cours multidisciplinaires constitue une fonction dévolue au(x) département(s) responsable(s) de ces cours.

prévues à la clause 4-1.14. Il informe le Collège du nom de la coordonnatrice ou du coordonnateur et, le cas échéant, du nom des autres enseignantes et enseignants.

4-1.09
À défaut par les enseignantes et enseignants de désigner la coordonnatrice ou le coordonnateur du département, le Collège assume directement cette fonction et la clause 4-1.14 ne s'applique pas pour ce département. Le Collège peut révoquer pour une cause juste, et à ce titre, une coordonnatrice ou un coordonnateur. À la demande du département, le Collège peut aussi révoquer, et à ce titre, la coordonnatrice ou le coordonnateur.

4-1.10
La coordonnatrice ou le coordonnateur du département est une enseignante ou un enseignant qui, peu importe son statut et à compter de son entrée en fonction, conserve au moins une charge d'enseignement.

4-1.11
Le mandat de la coordonnatrice ou du coordonnateur du département est d'un (1) an et est renouvelable.

4-1.12
La coordonnatrice ou le coordonnateur du département coordonne les activités requises pour la réalisation des fonctions du département prévues à la clause 4-1.07 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 à la reconnaissance du temps de travail 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 de la reconnaissance du temps de travail;

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 et 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 de la reconnaissance du temps de travail.

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 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 la sélection du personnel de soutien de laboratoire (technicienne ou technicien, appariteure ou appariteur, magasinière ou magasinier);

2. participer à la planification de l'organisation des laboratoires avec le personnel de soutien de laboratoire (technicienne ou technicien, appariteure ou appariteur, magasinière ou magasinier).

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

1. participer, selon les pratiques locales, à l'assemblée des coordonnatrices et des coordonnateurs 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, établis les modes d'évaluation et élaborés les plans cadres (ou ce qui en tient lieu) propres à chacun des cours dont le département est responsable;

   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 visé, habilitées à modifier, s'il y a lieu, la note finale de l'étudiante ou de l'étudiant;

   g) élaborer le plan de travail annuel du département et faire un rapport annuel de ses activités.

4-1.13
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 des 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;

- des ajustements requis en cours de réalisation;

- des recommandations pertinentes;

- des informations prévues à l'alinéa h) de la clause 8-3.03.

4-1.14
Aux fins du présent article, le Collège libère les enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent résultant de l'application de la clause 8-4.04 pour assumer la charge de coordonnatrice ou coordonnateur de département.

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

Article 4-2.00 - Information

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 FEC (CSQ) la liste des enseignantes et des enseignants ainsi que celles du personnel professionnel, du personnel de direction et des membres du Conseil d'administration.

La liste indique pour chaque enseignante ou enseignant :

a) les noms et prénoms;

b) la date de naissance;

c) le sexe;

d) la citoyenneté;

e) l'adresse;

f) le numéro de téléphone;

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

h) l'ancienneté;

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

j) le titre : temps complet, temps partiel, chargée 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.

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

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

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

4-2.03
Le Collège fait parvenir au Syndicat un (1) exemplaire de l'horaire de chaque enseignante ou enseignant au plus tard vingt (20) jours ouvrables après le début de la session.

4-2.04
Le Collège transmet au Syndicat deux (2) exemplaires de tout document relatif à la présente convention collective et de toute directive ou document d'ordre général à l'intention des enseignantes et des enseignants. Le Collège, de plus, affiche un exemplaire des mêmes documents.

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

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

4-2.07
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 sans délai au Collège la liste des membres de son Conseil exécutif ou de son organisme équivalent.

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

4-2.09

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

Article 4-3.00 - Rencontre entre le Collège et le Syndicat (RCS)

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

4-3.02
Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et par la suite, chaque année avant le 15 octobre, chaque partie informe l'autre partie du nom des personnes qui sont habilitées à la représenter aux fins du présent article.

4-3.03
Les représentantes et représentants des parties se rencontrent dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'une ou de l'autre des parties. Les parties s'entendent pour fixer l'ordre du jour, la date et le lieu de la rencontre.

4-3.04
Chaque partie fait parvenir à l'autre partie, le plus tôt possible et au plus tard quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre, la documentation qu'elle possède et juge pertinente, relative aux sujets à l'ordre du jour. L'ordre du jour est clos quarante-huit (48) heures avant la rencontre. Il est alors affiché par le Collège à l'intention des enseignantes et des enseignants.

4-3.05
À défaut par les représentantes et représentants du Collège de se présenter à une rencontre, le Collège ne peut procéder sur les sujets à l'ordre du jour.

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

4-3.06
L'enseignante ou l'enseignant dont le cas doit être discuté lors d'une rencontre, selon le présent article, en est préalablement averti par écrit par le Collège. À sa demande, l'enseignante ou l'enseignant est entendu lors de cette rencontre.

4-3.07
Le texte de l'entente intervenue entre les parties est signé avant la fin de la rencontre. Le Collège procède sur les sujets inscrits à l'ordre du jour à propos desquels il n'y a pas eu d'entente.

4-3.08
Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre des parties où le cas d'une enseignante ou d'un enseignant a été discuté, le Collège fait savoir à l'enseignante ou l'enseignant visé s'il y a eu accord ou non à son sujet.

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

4-3.09
Dans les dix (10) jours ouvrables suivant une rencontre entre les parties, le Collège communique par écrit au Syndicat, de même qu'à l'enseignante ou l'enseignant visé, s'il y a lieu, sa décision et les motifs sur lesquels il se fonde.

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

4-3.10
Dans des circonstances exceptionnelles, telles que des décisions de politique générale, le Collège bénéficie d'un délai plus long que celui prévu en 4-3.09 pour communiquer sa décision.

4-3.11
Le Collège rencontre le Syndicat avant de prendre une décision relative aux questions suivantes :

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

b) les implications contractuelles résultant des mesures visées à l'alinéa a) de la clause 4-3.11;

c) les modifications aux conditions de travail entraînées par l'application d'une modification au RREC ou l'utilisation de nouvelles méthodes ou techniques d'enseignement;

d) toute exception à la clause d'exclusivité de service définie à la clause 5-1.16;

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

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

g) toute sanction conformément à l'article 5-18.00;

h) l'engagement de stagiaires ou de coopérantes ou de coopérants;

i) l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à l'enseignement régulier, sauf pour les cas prévus aux sous-alinéas 1, 2, 3, 4 (premier (1er) paragraphe), 5, 6 (premier (1er), deuxième (2e) et troisième (3e) paragraphes) et 17 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17;

j) la détermination des critères pour la création des départements et pour la fixation de leur nombre;

k) la fixation du calendrier scolaire;

l) le déplacement de la période de vacances d'une enseignante ou d'un enseignant prévue à la clause 8-2.04;

m) l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à l'enseignement régulier prévu à la clause 5-1.17;

n) la possibilité de réserver un poste différé suivant les dispositions prévues à la clause 5-4.20;

o) une entente, telle qu'un partenariat avec un autre établissement pour y donner de l'enseignement conformément à la clause 10-1.07;

p) les autres sujets précisément prévus à la convention collective.

4-3.12
À la demande du Syndicat, le Collège le rencontre sur tout litige relatif :

a) à la modification de la charge d'une enseignante ou d'un enseignant;

b) à un transfert;

c) à la répartition des charges;

d) à l'attribution à une enseignante ou un enseignant du Collège de cours à la formation continue ainsi que des cours de suppléance prolongée;

e) à la charge d'enseignement incluant celle de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours;

f) à l'évaluation de l'expérience;

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

h) à l'application du régime des frais de déplacement et de séjour conformément à l'article 6-7.00;

i) à l'application du régime de frais de déménagement prévu à l'Annexe V-6;

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

k) à une remarque défavorable ou à une pièce incriminante versée au dossier de l'enseignante ou de l'enseignant;

l) à l'offre de formation créditée à la formation continue;

m) aux conditions de travail relatives à la formation à distance.

4-3.13
Tout grief soumis conformément à la clause 9-1.03 peut, à la demande de l'une des parties, faire l'objet d'une rencontre entre le Collège et le Syndicat selon les dispositions du présent article, pour tenter d'en arriver à une entente.

4-3.14
Toute entente intervenue conformément au présent article lie le Collège, le Syndicat et l'enseignante ou l'enseignant. Toutefois, une telle entente ne peut avoir pour effet de restreindre les droits de l'enseignante ou de l'enseignant prévus à la présente convention collective, sauf si elle ou il est partie à l'entente.

4-3.15 Procès-verbal d'une RCS[1]

[1] La clause 4-3.15 inscrite dans l'Annexe X-1 s'applique uniquement dans les collèges dont le Syndicat était affilié à la FAC : Gaspésie et des Iles, Rimouski, Rivière-du-Loup et Sorel-Tracy.

Article 4-4.00 - Sélection des enseignantes et des 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 de candidates ou de candidats retenus par les membres des comités de sélection.

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

a) de trois (3) enseignantes ou enseignants choisis par les enseignantes 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 afférentes sont soumises par le Collège au comité de sélection.

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

Le comité de sélection fonde ses recommandations sur la prépondérance de la compétence professionnelle et des aptitudes pédagogiques sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00.

4-4.05
Le Collège ne peut engager une enseignante ou un enseignant à moins que son engagement n'ait été recommandé majoritairement par le comité prévu à la clause 4-4.02, sous réserve des dispositions prévues à la présente convention collective concernant l'ordre des priorités d'engagement défini à l'article 5-4.00.

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

4-4.06
À défaut d'une recommandation d'engagement soumise par le comité pour la ou les charges à pourvoir, le Collège procède.

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

Article 5-1.00 - Engagement

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

5-1.02
L'engagement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet non permanent, de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel et de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours prend fin automatiquement, sans avis ni procédure, au terme de son contrat.

5-1.03
Le Collège engage une enseignante ou un enseignant pour combler une charge d'enseignement laissée vacante par le départ, le congé ou la libération d'une enseignante ou d'un enseignant si l'absence prévue est connue dans un délai permettant le respect de la période d'affichage et excède quinze (15) jours ouvrables, à moins qu'une enseignante ou un enseignant n'assume déjà cette charge d'enseignement conformément à la clause 5-4.07 ou 5-4.22.

5-1.04
L'enseignante ou l'enseignant visé à la clause 1-2.15 est averti par écrit de son statut de remplaçante ou de remplaçant au moment où sa candidature est retenue.

5-1.05
a) Dans le cas d'une charge annuelle de zéro virgule cinq (0,5) susceptible d'être assumée dans la même session par une seule enseignante ou un seul enseignant, le Collège engage une enseignante ou un enseignant avec un contrat pleine charge session et lui verse un demi-salaire annuel.

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

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

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 8-5.01, un plein salaire annuel.

b) La charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel calculée selon l'Annexe VIII-1 ne peut entraîner un équivalent temps complet (ETC) inférieur à celui résultant de la charge qui lui est confiée au début de la session sauf si une baisse des inscriptions aux cours constatée au plus tard le 20 septembre pour la session d'automne et le 15 février pour la session d'hiver, conduit à la fermeture d'un ou de plusieurs groupes-cours. Lorsque la charge d'enseignement comprend un ou des groupes-cours offerts à la formation continue ou dans le cadre d'un DEC intensif ou accéléré, la baisse des inscriptions conduisant à la fermeture d'un ou de plusieurs groupes-cours est alors constatée au plus tard à vingt pour cent (20 %) de la durée de chaque cours.

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

c) À compter de 2021-2022, 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 d'été, des cours à la formation continue ou fait de la suppléance devient enseignante ou enseignant à temps complet si ces cours ou cette suppléance, lorsque comptabilisés selon l'Annexe VIII-1, lui permettent d'atteindre une charge de quatre-vingts (80) unités, qu'elle ou il n'atteindrait pas par l'exercice de ses priorités à l'enseignement régulier.

Aux fins exclusives du présent alinéa, l'ETC obtenu par le rapport suivant :

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

est comblé à même les ressources prévues à l'article 8-4.00.

5-1.06
Sous réserve des règles prévues à l'article 5-4.00 pour l'affectation de l'enseignante ou de l'enseignant non replacé, le Collège ne peut obliger une enseignante ou un enseignant à enseigner une discipline non inscrite à son contrat.

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

5-1.07
Pour l'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant et aux fins d'application locale des clauses 5-4.05, 5-4.06 et de l'article 8-4.00 de la convention collective, les disciplines énumérées à l'Annexe V-1 peuvent être fractionnées ou regroupées pour tenir compte des pratiques locales, conformément aux dispositions de l'Annexe V-2.

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

5-1.08
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.

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

5-1.09
Avant le 1er juin, le Collège fait connaître par écrit à l'enseignante ou l'enseignant non permanent les motifs précis reliés à sa fonction d'enseignante ou d'enseignant retenus contre elle ou lui pour le non-octroi de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-4.17, 8-6.03 et 8-7.01. Le Collège fait parvenir une copie de l'avis de non-octroi de la priorité au Syndicat.

5-1.10
Le non-octroi, à une enseignante ou un enseignant non permanent, de la priorité d'emploi prévue aux clauses 5-4.17, 8-6.03 et 8-7.01 n'est pas matière à grief sauf pour l'enseignante ou l'enseignant qui, selon la première des éventualités suivantes, a :

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

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

c) cumulé une virgule cinq (1,5) année d'ancienneté.

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

5-1.11
Pour se prévaloir, une année d'engagement donnée, des priorités prévues aux sous-alinéas 2 (deuxième (2e) paragraphe), 4 (deuxième (2e) paragraphe), 6 (quatrième (4e) paragraphe), 7 et 8 de l'alinéa a), aux sous-alinéas 3, 7 à 9 et 12 de l'alinéa b) de la clause 5-4.17 et au sous-alinéa 2 de la clause 8-7.01, l'enseignante ou l'enseignant non permanent du Collège manifeste son intention par avis écrit au Collège au cours du mois d'avril qui précède, en spécifiant la ou les disciplines visées. Par entente entre les parties, ce délai peut être reporté pour l'ensemble des enseignantes et des enseignants visés par la présente clause.

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

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

5-1.12
Lorsqu'il y a une charge d'enseignement à pourvoir dans le Collège, les enseignantes et enseignants en sont informés par un avis publié sur support électronique accessible par Internet, lequel contient les éléments prévus à l'Annexe V-3, notamment en spécifiant le mode d'enseignement.

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

Dans les dix (10) jours qui suivent l'affichage, une enseignante ou un enseignant peut postuler l'emploi par écrit auprès du Collège. Ce délai est réduit à cinq (5) jours ouvrables pour une charge d'enseignement à pourvoir pendant la session en cours. Une fois le délai expiré, les candidatures sont closes et le comité de sélection prévu à la convention collective peut siéger.

Lorsqu'il y a une enseignante ou un enseignant bénéficiant d'une priorité d'emploi conformément à la clause 5-4.17, le Collège n'a pas à recourir à l'affichage, mais l'avis prévu au premier (1er) paragraphe de la présente clause doit néanmoins être transmis au Syndicat.

Le Collège a l'obligation de faire connaître les exigences requises pour chacune des disciplines offertes.

Pour les priorités d'emploi prévues à l'alinéa b) de la clause 5-4.17, l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui détient une charge d'enseignement à temps partiel peut refuser tout ajout de cours à la charge d'enseignement qui lui a été préalablement octroyée, sauf si cet ajout permet la création d'un poste.

L'enseignante ou l'enseignant non permanent engagé 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, jusqu'à 4 semaines avant le début des cours tel que fixé au calendrier scolaire et,

- à la formation continue et pour les cours d'été, jusqu'à 4 semaines avant le début du cours.

Les parties peuvent convenir d'un autre délai.

Les dispositions de la clause 5-1.12 peuvent faire l'objet d'un arrangement local entre les parties (RLRQ, chapitre R-8.2, a. 70).

5-1.13
Sous réserve de difficultés de recrutement, la personne occupant un emploi à temps complet, au collège ou ailleurs, ne peut avoir accès à une charge d'enseignement à pourvoir.

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

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

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

a) avoir à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté;

b) avoir occupé une charge à temps complet pendant deux (2) années.

5-1.14
Le Collège peut accorder à une enseignante ou un enseignant, contre remise de sa démission, une indemnité de cessation d'emploi.

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation 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.

5-1.15
L'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait par contrat, sur un formulaire conforme à l'Annexe XII-1. L'enseignante ou l'enseignant dispose d'un délai raisonnable pour signer son contrat. Une copie intégrale de ce contrat signé est immédiatement remise au Syndicat.

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant à temps partiel devient une enseignante ou un enseignant à temps complet conformément à la clause 1-2.16, le Collège lui fait signer un contrat à temps complet qui annule et remplace le ou les contrats précédents déjà signés, lequel contrat indique précisément que l'enseignante ou l'enseignant a acquis le titre de temps complet conformément à la clause 1-2.16.

5-1.16
L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir un travail exclusif au Collège pendant ses heures de disponibilité. Le Collège peut, après avoir rencontré le Syndicat conformément à l'article 4-3.00, permettre à une enseignante ou un enseignant d'accomplir un autre travail rémunéré que son enseignement au collège pendant les heures de disponibilité. Dans ce cas, l'autorisation doit être transmise par écrit.

5-1.17
Sous réserve des dispositions de l'article 5-4.00, le Collège engage une enseignante ou un enseignant à temps complet pour assumer une charge à pourvoir à l'enseignement régulier. Toutefois, à cause de difficultés de recrutement ou pour combler une charge inférieure à une charge complète, le Collège peut, après avoir rencontré le Syndicat conformément à l'article 4-3.00, engager une enseignante ou un enseignant à temps partiel. De plus, le Collège ne peut engager une enseignante ou un enseignant chargé de cours qu'après entente entre les parties à cet effet. Malgré ce qui précède, après avoir rencontré le Syndicat conformément à l'article 4-3.00 et alors qu'il y a des difficultés de recrutement ou des difficultés d'ordre pédagogique confirmées par les pratiques antérieures pour la charge visée, le Collège peut engager une enseignante ou un enseignant chargé de cours.

5-1.18
Toute enseignante ou tout enseignant fournit les documents attestant de ses qualifications et de son expérience avant la signature de son contrat d'engagement à défaut de quoi ce contrat est conditionnel et ne devient valide que lors de la présentation des documents. 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 les émet.

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

5-1.19
Le Collège communique au Syndicat les nouvelles affectations.

Article 5-2.00 - Permanence

5-2.01
Pour acquérir la permanence, il faut être une enseignante ou un enseignant à temps complet et satisfaire aux dispositions prévues au présent article.

5-2.02
L'enseignante ou l'enseignant à temps complet acquiert sa permanence au début d'un contrat d'enseignement au collège à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet dans un poste disponible obtenu au cours de l'une ou l'autre des deux (2) années d'engagement qui suivent l'occupation au collège par cette enseignante ou cet enseignant d'un poste disponible pendant deux (2) années consécutives.

5-2.03
Le Collège maintient la permanence de l'enseignante ou de l'enseignant dont le travail n'est pas entièrement consacré à l'enseignement ou qui obtient du Collège un congé selon les modalités prévues à la convention collective.

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

5-2.05
L'enseignante ou l'enseignant permanent d'un autre collège ou d'une maison d'enseignement du Gouvernement, non congédié par ce Collège ou le Gouvernement et engagé l'année d'enseignement suivant son départ à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet, obtient la permanence dès son engagement dans un poste disponible.

5-2.06
Malgré la clause 5-2.02, l'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat d'enseignement au collège à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet dans un poste disponible obtenu au cours de l'une ou l'autre des deux (2) années d'engagement qui suivent l'occupation au collège pendant trois (3) années consécutives de charges à temps complet. Deux (2) de ces charges ont été occupées à l'enseignement régulier.

5-2.07
Malgré la clause 5-2.02, l'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence au début de son deuxième (2e) contrat consécutif d'enseignement à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet à l'emploi du même Collège dans un poste disponible si, préalablement à l'obtention de son premier (1er) contrat d'enseignement à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet à l'emploi du Collège dans un poste disponible, elle ou il a accumulé trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi.

5-2.08
Malgré la clause 5-2.02, l'enseignante ou l'enseignant acquiert sa permanence dès l'entrée en vigueur d'un contrat d'enseignement au collège à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps complet dans un poste disponible si, préalablement, elle ou il a accumulé cinq (5) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi.

5-2.09
L'année au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant bénéficie d'un congé, d'une absence ou d'une libération, à temps complet, d'une durée d'une (1) session ou plus, demeure une année consécutive ou un contrat consécutif aux fins de l'application des clauses 5-2.02, 5-2.06 et 5-2.07, mais n'est pas créditée pour l'acquisition de la permanence. De même, l'ancienneté accumulée durant une période d'invalidité couverte par l'alinéa b) de la clause 5-4.16 conformément à l'alinéa i) de la clause 5-3.04, n'est pas créditée pour l'acquisition de la permanence.

Malgré le paragraphe précédent, n'ont pas pour effet de retarder l'acquisition de la permanence :

- Un congé de maternité de même que les prolongations prévues à la clause 5-6.11;

- Un congé à temps complet, d'une durée d'une (1) session ou plus, conformément aux dispositions relatives aux droits parentaux et à l'invalidité, si, au moment prévu de l'acquisition de la permanence, l'enseignante ou l'enseignant a occupé une charge d'enseignement à temps complet, ou au moins une (1) charge de zéro virgule cinq (0,5) équivalent temps complet par année pendant deux (2) années d'engagement consécutives;

- Une assignation provisoire.

5-2.10
Pour acquérir la permanence prévue au présent article, l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel du Collège doit démissionner de son poste d'origine.

5-2.11
L'enseignante ou l'enseignant permanent non mis en disponibilité ne peut bénéficier de la sécurité d'emploi dans plus d'une catégorie de personnel dans son collège.

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

5-3.01
À l'entrée en vigueur de la convention collective, les listes officielles d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi en vigueur le demeurent.

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

5-3.02
Le calcul de l'ancienneté se fait de la manière suivante :

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

b) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel sous réserve de l'alinéa c) qui suit : au prorata de sa charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet conformément à la clause 8-4.08;

c) pour l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 5-4.22 : une demi-année d'ancienneté;

d) pour l'enseignante ou l'enseignant rémunéré selon les taux horaires et échelles de traitement prévues au tableau B de l'Annexe VI-1 : au prorata de sa charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet conformément à la clause 8-4.08;

e) pour l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé mi-temps conformément à l'article 5-16.00 :

   i) une (1) année d'ancienneté par année pour les deux (2) premières années de ce congé;

   ii) une demi-année d'ancienneté pour toute autre année supplémentaire de ce congé;

f) pour l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé sans salaire à temps complet conformément à l'article 5-22.00 : une (1) année d'ancienneté pour la première année de ce congé; dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant visé par la clause 5-4.23, durant la totalité de son congé sans salaire jusqu'à une durée maximale de cinq (5) ans;

g) 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.

5-3.03
La liste d'ancienneté est établie dans les trente (30) jours ouvrables après le début de la session d'automne, par discipline et par ordre d'ancienneté et, à ancienneté égale, par ordre d'expérience et, à expérience égale, par ordre de scolarité. Elle comporte une inscription relative à la provenance de l'enseignante ou de l'enseignant soit l'enseignement régulier, soit la formation continue.

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

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

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

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

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

5-3.04
L'ancienneté continue de s'accumuler :

a) durant une absence, une libération ou un congé prévu à la convention collective, à moins de dispositions à l'effet contraire;

b) durant une suspension de l'enseignante ou de l'enseignant;

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

d) durant une activité décrite à la clause 8-3.01;

e) durant chacune des années du régime prévu à l'article 5-13.00;

f) durant un prêt de services prévu à l'article 5-15.00;

g) durant la participation à un comité prévu à la convention collective;

h) durant une assignation provisoire prévue à l'article 5-11.00;

i) durant les périodes d'invalidité couvertes par l'alinéa b) de la clause 5-4.16; l'ancienneté ainsi reconnue ne peut dépasser cent quatre (104) semaines consécutives;

j) durant un congé sans salaire en vertu de l'alinéa e) de la clause 4-3.11, pris au cours de la session d'hiver 2021, en lien avec la crise sanitaire[1].

5-3.05
L'ancienneté cesse de s'accumuler mais demeure au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant :

a) durant un congé pour l'exercice d'une charge publique de plus d'une (1) session, sauf dispositions législatives plus avantageuses;

b) durant un congé non prévu à la convention collective;

c) à l'expiration des délais prévus à la clause 5-5.22;

d) durant l'occupation d'une fonction pédagogique non couverte par l'accréditation, sauf dans le cas prévu à l'article 5-11.00;

e) durant les trois (3) années qui suivent immédiatement celle pendant laquelle l'enseignante ou l'enseignant non permanent assumait une charge d'enseignement. Toutefois, cette période de trois (3) ans est prolongée à cinq (5) années dans les cas prévus à l'alinéa H) de la clause 5-4.20.

5-3.06
L'ancienneté accumulée se perd :

a) par une démission, sauf dans le cas de l'engagement volontaire d'une enseignante ou d'un enseignant dans un autre collège;

b) par un congédiement;

c) par le fait de ne pas avoir été engagé par le Collège durant la période prévue à l'alinéa e) de la clause 5-3.05.

5-3.07
Les délais prévus à la clause 5-3.03 n'ont pas pour effet de priver une enseignante ou un enseignant des droits que lui procure son ancienneté.

[1] Lettre d'entente 2015-2020 – numéro 12 du 9 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.

5-3.08
Afin d'assurer aux enseignantes et enseignants une ancienneté calculée sur la même base aux fins de replacement, les modalités suivantes s'appliquent :

1. pour la transformation, s'il y a lieu, des heures en années d'ancienneté, aux fins de l'article 5-4.00, le Bureau de placement utilise la règle suivante : cinq cent vingt-cinq (525) périodes d'enseignement valent une (1) année d'ancienneté;

2. quand il est nécessaire de déterminer laquelle ou lequel d'une enseignante ou d'un enseignant couvert par la convention collective FEC (CSQ) 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 établit alors l'ancienneté de ces enseignantes et enseignants en s'assurant que seule l'ancienneté, reconnue à la fois conformément aux conventions collectives FEC (CSQ), FAC et FNEEQ (CSN), est retenue;

3. lorsqu'une enseignante ou un enseignant est replacé dans un collège, son ancienneté est celle établie par le Bureau de placement aux fins d'application des modalités de la sécurité d'emploi.

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

5-4.01 Dispositions générales

Les règles énoncées au présent article ont pour but de déterminer le régime de sécurité d'emploi applicable à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet permanent et de favoriser une meilleure utilisation des enseignantes et des enseignants des collèges.

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

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

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

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

5-4.02 Consultation du Syndicat

Dès que le Collège, aux fins de l'enseignement régulier, entreprend des pourparlers en vue de la modification, de la cession ou du transfert de ses responsabilités administratives ou pédagogiques à une commission scolaire ou à un centre de services scolaire ou à une corporation publique ou privée ou qu'il entreprend de modifier ses structures scolaires ou ses programmes scolaires, il consulte le Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective, au moins six (6) mois avant que le transfert, la cession ou la modification ne prenne effet.

5-4.03

A) **Cessation ou transfert à un tiers**

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

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

B) **Fermeture, régionalisation ou modification**

Lorsqu'une fermeture totale d'un collège, une fermeture totale ou partielle d'un programme, une régionalisation totale ou partielle de programmes, une modification au régime des études ou une modification à un programme d'enseignement décidée par l'autorité compétente occasionne un surplus d'enseignantes ou d'enseignants dans un collège, les parties nationales, dans le cadre de la clause 2-2.02, peuvent convenir de modalités particulières pour régler ces cas de surplus. À défaut

d'entente, les modalités de la sécurité d'emploi prévues à la convention collective s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant visé.

5-4.04 Convocation d'une RCS avant de procéder à une mise en disponibilité

Lorsque le Collège réduit le nombre de ses enseignantes et enseignants permanents à l'intérieur d'une discipline, il convoque le Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective avant de procéder à une mise en disponibilité.

5-4.05 Détermination du nombre d'enseignantes et d'enseignants mis en disponibilité

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants en surplus, à l'intérieur d'une discipline (ou ce qui a été convenu conformément à la clause 5-1.07), est établi par la différence positive entre :

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

et

b) d'autre part, la somme du nombre de postes déterminé pour cette discipline par l'article 8-4.00 et du nombre de charges d'enseignement à temps complet prévu pour la discipline visée.

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

5-4.06

A) Avis de mise en disponibilité

Lorsque, dans une discipline donnée, par l'application de la clause 5-4.05, il y a un surplus d'enseignantes ou d'enseignants, le Collège identifie les enseignantes et enseignants en surplus. Le Collège procède à la mise en disponibilité des enseignantes ou des enseignants permanents en surplus qui ne sont pas assurés d'obtenir leur plein salaire du Collège pour l'année d'enseignement suivante. Le Collège commence d'abord par celle ou celui qui a le moins d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et, à ancienneté égale, par celle ou celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, par celle ou celui qui a le moins de scolarité, selon les critères prévus à la convention collective et sous réserve, s'il y a lieu, du programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00.

Malgré ce qui précède, si une enseignante ou un enseignant en surplus assuré d'obtenir son plein salaire du Collège pour l'année d'enseignement suivante a moins d'ancienneté et, à ancienneté égale, a moins d'expérience et, à expérience égale, a moins de scolarité qu'une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité dans la

même discipline, elle ou il est considéré mis en disponibilité aux fins de l'application des mécanismes de replacement dans un poste. Si un poste lui est offert, elle ou il ne l'occupe que l'année d'enseignement suivante.

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

Annulation de la mise en disponibilité

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

C) L'enseignante ou l'enseignant, mis en disponibilité conformément aux dispositions de l'alinéa A) qui précède, pour qui le Collège prévoit une charge d'enseignement à temps complet, autre qu'un poste, voit sa mise en disponibilité annulée. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant qui aurait obtenu une telle charge à temps complet si elle ou il n'avait pas été tenu d'accepter une charge annuelle de remplacement dans un autre collège. La mise en disponibilité est également annulée lorsque la charge d'enseignement annuelle de l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité atteint ou aurait atteint quatre-vingts (80) unités.

Jusqu'au 30 octobre, l'enseignante ou l'enseignant peut refuser l'annulation de sa mise en disponibilité si elle ou il en fait la demande, par écrit, dans les sept (7) jours qui suivent l'obtention ou l'atteinte de cette charge d'enseignement.

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

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

Si l'annulation de la mise en disponibilité est faite après le 1er mai, elle ne vaut que pour l'année d'engagement pendant laquelle la charge a été occupée ou le plein salaire atteint et ne peut avoir pour effet d'annuler la mise en disponibilité pour l'année d'engagement suivante. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant qui aurait occupé une telle charge si elle ou il n'avait pas été tenu d'accepter une charge annuelle de remplacement dans un autre collège.

D) S'il y a annulation de la mise en disponibilité, le Collège avise l'enseignante ou l'enseignant visé avec copie au Syndicat. De plus, le Collège en avise le Bureau de placement qui raye le nom de l'enseignante ou de l'enseignant de ses listes.

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

A) <u>Droit de retour</u>

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 dans sa discipline ou dans une autre discipline, si elle ou il soumet sa candidature et si elle ou il répond aux exigences normalement requises pour le poste. Dans ce dernier cas, le Collège peut procéder à l'engagement même à l'encontre ou en l'absence d'une recommandation du comité de sélection prévu à la convention collective.

Par la suite, l'année de son replacement et l'année suivante, 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 ou l'année suivante, 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.

Cependant, 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. De plus, elle ou il est considéré comme n'étant plus à l'emploi de son ancien collège à compter de l'entrée en vigueur de son contrat dans son nouveau collège.

B) <u>Première (1ère) liste – Informations transmises par le Bureau de placement</u>

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

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

2. le nom des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité, de celles et de ceux qui désirent exercer leur droit de retour et, pour chacune d'elles et chacun d'eux, la date de sa mise en disponibilité, son ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi, son expérience, sa scolarité, sa discipline, son collège et sa langue d'enseignement.

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

C) <u>Deuxième (2e) et troisième (3e) liste – Informations transmises par le Bureau de placement</u>

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) <u>Droits et obligations de l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité</u>
<u>Poste – Replacement sur une base volontaire</u>

L'enseignante ou l'enseignant fait connaître son intention d'être replacé sur une base volontaire en conformité avec les sous-alinéas 4 (premier (1er) paragraphe) 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 5-4.21 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.

<u>Poste – Collège de la même zone</u>

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 les collèges de la zone de son collège, dans sa discipline.

<u>Poste – Collège d'une autre zone</u>

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.

Poste – Collège du secteur

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.

Charge annuelle de remplacement à temps complet - Collège de la même zone

Aux fins de l'alinéa b) de la clause 5-4.17, à moins qu'elle ou il n'accepte une charge à temps complet à la formation continue de son collège, l'enseignante ou l'enseignant exprime son choix en indiquant son ordre de préférence pour les charges annuelles de remplacement à temps complet dans les collèges de la zone de son collège, dans sa discipline. Si elle ou il le désire, elle ou il exprime son choix pour une charge annuelle de remplacement dans une autre discipline.

Délai pour signifier un choix au Bureau de placement

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.

Enseignante ou enseignant soustrait des mécanismes de replacement

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

Dans le cas d'une discipline pour laquelle le Collège n'a qu'une (1) seule enseignante ou qu'un (1) seul enseignant permanent, que cette enseignante ou cet enseignant est mis en disponibilité, et que l'allocation pour cette discipline est au moins égale à zéro virgule soixante (0,60) équivalent temps complet, cette enseignante ou cet enseignant est soustrait des mécanismes de replacement dans le secteur, prévus à l'alinéa E) de la présente clause. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas pour la discipline porteuse de la formation spécifique d'un programme fermé.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant visé par les clauses 5-4.20 et 5-4.21 n'est pas soumis au présent alinéa ni aux mécanismes de replacement. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant toujours en invalidité après l'expiration de la période prévue à l'alinéa 3) de la clause 5-5.22.

E) Postes offerts par le Bureau de placement

Les postes sont ensuite offerts par le Bureau de placement en appliquant au choix exprimé par l'enseignante ou l'enseignant, l'ordre d'engagement prévu à l'alinéa a) de la clause 5-4.17 et en respectant les dispositions suivantes pour l'application du sous-alinéa 6 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17 :

1) Au deuxième (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 et, à ancienneté égale, celle ou celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, celle ou celui qui a le moins de scolarité.

2) Au troisième (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 et, à ancienneté égale, celle ou celui qui a le moins d'expérience et, à expérience égale, celle ou celui qui a le moins de scolarité.

De plus, les droits et obligations de l'enseignante ou de 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 de l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège de la même zone, sans égard au fait que le programme est fermé.

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

F) <u>Délai de réponse et droits et obligations à la suite d'une offre du Bureau de placement</u>

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

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

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

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

   Dans ce cas, le Collège reçoit l'enseignante ou l'enseignant visé et le comité de sélection prévu à la convention collective examine si elle ou il répond aux exigences normalement requises pour le poste. Les frais de déplacement sont remboursables par son collège d'origine.

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

   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.

Possibilité de différer l'occupation du poste ou d'une charge annuelle de remplacement

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 offre un poste ou une charge annuelle de remplacement dans un autre collège et pour qui une pleine charge d'enseignement à l'automne est disponible dans son collège d'origine au plus tard le 26 juin, n'occupe le poste offert ou la charge annuelle de remplacement qu'à la session d'hiver. Elle ou il peut aussi voir sa mise en disponibilité et son replacement ou l'obligation d'accepter une charge annuelle de remplacement dans un autre collège annulés si le Collège peut lui appliquer la clause 5-4.06 avant le 10 décembre.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant visé au présent alinéa à qui le Bureau de placement offre un poste dans un autre collège à la suite de la troisième (3e) liste l'accepte mais n'est pas tenu de l'occuper avant la session suivante. Pendant cette période d'attente, elle ou il conserve son lien d'emploi avec le collège qui l'a mis en disponibilité ainsi que sa protection salariale conformément à l'alinéa l) de la présente clause. Elle ou il accepte une affectation qu'une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité non replacé est tenu d'accepter.

Obligation d'accepter une charge annuelle de remplacement à temps complet

À moins qu'elle ou il ne soit déjà assuré d'une charge d'enseignement dans son collège, au moins équivalente à sa protection salariale, l'enseignante ou l'enseignant non replacé accepte une charge annuelle de remplacement à temps complet dans un collège de la zone de son collège. Cependant, quand une enseignante ou un enseignant permanent inscrit sur la liste du Bureau de placement est affecté à cette charge dans un autre collège, son nom demeure sur la liste du Bureau de placement et elle ou il retourne dans son collège d'origine à la fin de l'année d'enseignement.

Possibilité d'occuper un poste d'une zone différente

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 déterminée par le collège où elle ou il enseignait lors de sa mise en disponibilité. Si l'enseignante ou l'enseignant accepte un poste dans un collège d'une autre zone, elle ou il n'est pas tenu d'accepter un poste hors de cette nouvelle zone, sous réserve du premier (1er) paragraphe du présent alinéa.

Attribution lorsque plusieurs candidates ou candidats bénéficient de la même priorité d'engagement

Dans le cas de la priorité prévue aux sous-alinéas 2, 4 (premier (1er) paragraphe), 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 est tenu d'accepter le poste.

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

G) <u>Transfert des droits de l'enseignante ou l'enseignant replacé sur poste</u>

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 considéré comme n'étant plus à l'emploi de son ancien collège à partir du moment où le délai de cinq (5) jours prévu au premier (1er) paragraphe de l'alinéa A) de la présente clause pour son droit de retour est expiré.

H) <u>Refus d'un poste ou d'une charge annuelle de remplacement à temps complet</u>

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 des enseignants bénéficiant de la sécurité d'emploi. L'enseignante ou l'enseignant est considéré comme n'étant plus à l'emploi de son collège. Il en est de même si l'enseignante ou l'enseignant ne communique pas avec le Collège dans les sept (7) jours suivant la réception de l'avis prévu à l'alinéa F) de la présente clause. Cependant, le Collège tient compte des circonstances qui justifieraient le non-respect de ces délais. L'enseignante ou l'enseignant conserve toutefois son droit de grief jusqu'à l'expiration des délais prévus à la clause 9-1.03.

<u>Renonciation à la protection salariale</u>

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

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

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

ou

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

b) à compter de la date où la protection salariale n'est plus versée, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans salaire. Sous réserve de la clause 5-5.19 et selon les dispositions de la clause 5-5.01, elle ou il continue à participer au régime de base d'assurance maladie en versant la totalité des primes. Cependant, pour continuer à bénéficier d'avantages découlant des autres assurances collectives et d'autres bénéfices provenant de plans de groupes y compris le régime de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total et il faut en outre que cela soit conforme aux conditions des contrats cadres ou des régimes de retraite. L'enseignante ou l'enseignant continue d'accumuler de l'ancienneté et se voit reconnaître l'expérience pertinente conformément à l'article 6-2.00;

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

I) <u>Enseignante ou enseignant ni replacé, ni affecté à une charge annuelle de remplacement à temps complet</u>

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

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

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant qui accepte d'assumer une charge d'enseignement qui lui assure, conformément aux autres dispositions pertinentes de la convention collective, un salaire supérieur à celui prévu ci-haut,

reçoit alors le salaire auquel elle ou il a droit conformément à l'article 6-1.00 au prorata de la charge individuelle qu'elle ou il assume par rapport à une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités.

L'enseignante ou l'enseignant accepte une charge d'enseignement constituée de cours d'été qui se terminent avant le 24 juin; dans ce cas, ces cours sont considérés comme des cours de la session d'hiver aux fins du calcul de la charge individuelle et l'enseignante ou l'enseignant les donne jusqu'à la fin; s'il y a empiétement sur sa période de vacances, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré selon la clause 6-1.07.

J) <u>Enseignante ou enseignant ayant une charge inférieure à sa protection salariale dans son collège d'origine</u>

À moins que l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non replacé n'accomplisse déjà une charge d'enseignement correspondant à sa protection salariale calculée au prorata d'une charge individuelle de quatre-vingts (80) unités, le Collège peut lui confier jusqu'à concurrence de la charge correspondante précédemment mentionnée, une des activités suivantes prévues à l'alinéa b) de la clause 8-3.01 pour laquelle elle ou il est compétent, sans que le consentement prévu ne soit requis : la participation, au niveau local, au développement, à l'implantation ou à l'évaluation des programmes; la recherche liée à l'enseignement; l'innovation pédagogique; l'encadrement pédagogique général des étudiantes et des étudiants; des activités dans les centres de transfert technologique; la participation au développement institutionnel lié à l'enseignement régulier. La charge individuelle correspondante, pour une session donnée, est calculée conformément à l'Annexe VIII-1.

Avant de confier à l'enseignante ou l'enseignant visé une telle activité, excepté s'il s'agit d'une charge d'enseignement, le Collège et le Syndicat disposent de trois (3) semaines pour chercher à en venir à une entente sur un projet d'utilisation proposé soit par le Collège, soit par un département. À défaut d'accord et ce délai expiré, le Collège peut procéder à l'affectation de l'enseignante ou de l'enseignant dans le cadre des activités indiquées au paragraphe précédent.

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

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

K) Replacement intrasectoriel

De plus, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité peut exprimer son choix pour le replacement intrasectoriel et se prévaloir des dispositions de la clause 5-4.24.

L) Programme unique fermé dans la zone

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 de la discipline porteuse de la formation spécifique de ce programme qui est mis en disponibilité ou qui a déjà été mis en disponibilité et qui l'est demeuré, est informé une seule fois, par écrit, que le programme est fermé. De même, l'enseignante ou l'enseignant qui est mis en disponibilité au cours des années d'engagement qui suivent en est informé de la même façon.

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

1. Sur demande écrite et contre remise de sa démission, le versement d'une indemnité de cessation d'emploi égale à un (1) mois de salaire (déterminé par sa scolarité et son expérience) pour chaque année de service à l'emploi du Collège à titre d'enseignante ou d'enseignant jusqu'à concurrence de douze (12) mois de salaire. Le montant de cette indemnité se calcule à compter 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 5-4.20.

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.

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

5-4.08 Enseignante ou enseignant non permanent à temps complet

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 terme de la deuxième (2e) année d'engagement qui suit l'échéance de son dernier contrat :

a) son nom est transmis avant le 31 mai de chaque année pendant laquelle elle ou il conserve sa priorité et inscrit au Bureau de placement. Le Bureau dresse une liste des noms de ces enseignantes et enseignants et la transmet à chaque collège et à chaque syndicat;

b) elle ou il obtient de son collège le formulaire nécessaire pour soumettre sa candidature et ainsi bénéficier de la priorité prévue aux sous-alinéas 9 et 14 de l'alinéa a) de la clause 5-4.17;

c) l'enseignante ou l'enseignant soumet sa candidature par écrit aux postes et aux charges de son choix auprès des collèges visés dans les sept (7) jours qui suivent la publication d'une liste.

5-4.09 Obligations du Collège

Chacun des collèges du réseau :

a) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 31 mai, la liste des noms des enseignantes et des enseignants non permanents à temps complet ainsi que les renseignements demandés par le Bureau de placement;

b) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 31 mai, la liste des noms des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité ainsi que les renseignements demandés par le Bureau de placement;

c) transmet au Bureau de placement, au plus tard le 31 mai, la liste des postes d'enseignement disponibles à cette date pour l'année d'enseignement suivante.

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

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

   Dès lors et jusqu'au 5 août, la même procédure s'applique, chaque fois que le Collège comble une telle charge;

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

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

5-4.10 Dates auxquelles le Collège peut procéder à l'engagement et obligation du Collège d'inscrire les postes et charges annuelles de remplacement au Bureau de placement

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

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

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

5-4.11 Bureau de placement

Le Bureau de placement est un organisme patronal qui effectue les opérations nécessaires au replacement des enseignantes et des enseignants du réseau collégial conformément au présent article.

Il exerce notamment les fonctions suivantes :

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

b) il transmet à l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité visé les listes prévues aux sous-alinéas 1) et 2) de l'alinéa B) et à l'alinéa C) de la clause 5-4.07. Il transmet au Syndicat, à la FEC (CSQ), au Collège, à la Fédération des cégeps et au Ministère, les listes et les renseignements prévus au présent article; de plus, il transmet le résultat des opérations de replacement au plus tard le 15 novembre à l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité visé ainsi qu'aux organismes ci-haut mentionnés; ce bilan contient les choix, les refus et les replacements des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité visés;

c) aux fins de replacement des enseignantes et des enseignants mis en disponibilité, il fait la vérification et, s'il y a lieu, la correction de l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi en s'assurant que le calcul de cette ancienneté reconnue à une enseignante ou un enseignant est conforme aux règles en vigueur au moment où cette ancienneté a été acquise;

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

e) il transmet au comité paritaire de placement le résultat des vérifications de l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et des corrections effectuées de même que l'établissement des spécialités à l'intérieur d'une discipline. Le comité paritaire juge des solutions proposées. À défaut d'accord, la présidente ou le président rend une décision sans appel.

5-4.12 Comité paritaire de placement

Les parties nationales forment un comité paritaire de placement qui regroupe des représentantes ou des représentants de la FEC (CSQ), du Ministère, de la Fédération des cégeps et de la FNEEQ (CSN), si cette fédération syndicale le désire.

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

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

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

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

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

Le comité paritaire a pour mandat :

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

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

c) d'assurer le suivi des mesures d'employabilité et de cessation d'emploi prévues à la clause 5-4.23, d'examiner les problèmes d'application et de faire des recommandations;

d) d'effectuer les opérations qui lui sont confiées en vertu des clauses 5-4.20, 5-4.21, 7-6.03, 7-7.05 ainsi que de la clause 5-4.25 de l'Annexe X-1.

5-4.13 Frais de déménagement

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité qui déménage à la suite de l'application des règles énumérées à la clause 5-4.07 des présentes stipulations bénéficie des frais de déménagement prévus à l'Annexe V-6, à l'exception de l'enseignante ou de l'enseignant replacé selon les sous-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.

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

5-4.14 Régimes de retraite

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

5-4.15 Congé de préretraite

Dans le but d'éviter ou d'annuler une mise en disponibilité, un (1) an avant la date prévue de sa retraite, le Collège peut accorder à l'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande, un congé de préretraite lui assurant le plein montant du salaire qu'elle ou il toucherait si elle ou il demeurait à l'emploi du Collège, sans qu'elle ou il ait à assumer une charge d'enseignement. Cette année compte comme une (1) année de service aux fins du régime de retraite. La présente clause est sans préjudice aux droits de l'enseignante ou de l'enseignant qui bénéficie déjà d'un droit de congé de préretraite.

5-4.16 Application de la priorité d'emploi

a) **Droits parentaux**

L'enseignante ou l'enseignant non permanent absent conformément aux congés relatifs aux droits parentaux peut faire valoir sa priorité d'emploi sur une charge d'enseignement.

b) **Invalidité**

L'enseignante ou l'enseignant non permanent en invalidité peut faire valoir sa priorité d'emploi sur une charge d'enseignement.

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

c) **Enseignement régulier**

Pour une année donnée, l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Collège peut faire valoir sa priorité prévue à la clause 5-4.17 jusqu'à ce qu'elle ou il ait une pleine charge à l'enseignement régulier.

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

d) **Choix de la priorité d'emploi**

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

5-4.17 Ordre de priorité

a) Ordre de priorité d'engagement pour un poste

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

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

Si plusieurs enseignantes ou enseignants ont la même priorité pour le même poste, dans la même discipline, le Collège procède, sans passer par le comité de sélection prévu à la convention collective, à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité.

Le calcul de l'ancienneté s'effectue de la manière suivante :

i. pour l'enseignante ou l'enseignant détenant un contrat à durée déterminée, l'ancienneté est calculée sur la base du contrat en cours projeté à son terme;

ii. pour l'enseignante ou l'enseignant détenant un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté est calculée au moment où l'avis prévu à la clause 5-1.12 est transmis au Syndicat;

iii. pour l'enseignante ou l'enseignant visé par l'ouverture d'un poste ouvert au 30 septembre, l'ancienneté est calculée au terme de l'année d'engagement précédente.

Si l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Bureau de placement transmet au Collège le dossier des candidates et des candidats visés afin que le comité de sélection prévu à la convention collective fasse un choix.

L'ancienneté à laquelle donne droit la suppléance temporaire est comptabilisée une seule fois par année, soit au moment où la liste d'ancienneté officielle est établie. Toutefois, pour établir l'ordre de priorité de l'année d'engagement suivante, l'ancienneté de la suppléance temporaire est calculée au moment où l'avis prévu à la clause 5-1.12 est transmis au Syndicat.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00 peut modifier ou remplacer les critères ancienneté, expérience et scolarité, aux priorités 4 (deuxième (2e) paragraphe), 6 (quatrième (4e) paragraphe), 7 à 9, 14, 15 et 17 à 19.

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

L'ordre d'engagement est le suivant :

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

   ou

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

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

   ou

   l'enseignante ou l'enseignant permanent de la discipline où il y a une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;

3. l'enseignante ou l'enseignant permanent pour le poste que le Collège lui réserve en application de l'alinéa D) de la clause 5-4.20;

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;

   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 du poste à combler, jusqu'au terme de la troisième (3e) année qui suit immédiatement l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11[1];

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 les dispositions de l'alinéa E) de la clause 5-4.07, pour un poste dans sa discipline;

   ou

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

   ou

   l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a à son crédit au moins sept (7) années d'ancienneté, jusqu'au terme de la troisième (3e) année qui suit immédiatement l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11, pour un poste dans sa discipline[2];

7. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège qui a à son crédit moins de sept (7) années d'ancienneté, jusqu'au terme de la troisième (3e) année qui suit immédiatement l'échéance de son dernier contrat dans la discipline du poste, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11[1];

[1] La période de trois (3) années est prolongée à cinq (5) années pour les cas prévus à la clause 5-4.20.
[2] La période de trois (3) années est prolongée à cinq (5) années pour les cas prévus à la clause 5-4.20.

8. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du collège, pour un poste dans une autre discipline, tant que son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;

9. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet d'un autre collège, tant que son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement, pour un poste dans la discipline de son contrat à temps complet, si elle ou il soumet sa candidature dans les délais prévus à la convention collective sur le formulaire prévu à l'Annexe V-7;

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

11. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un 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 5-4.21 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 5-4.21 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 soumet sa candidature dans les délais prévus à la convention collective sur le formulaire prévu à l'Annexe V-7;

15. la professionnelle ou le professionnel mis en disponibilité du collège ou l'employée ou l'employé de soutien mis en disponibilité du collège, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12.

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

16. l'enseignante ou l'enseignant permanent du collège, pour un poste dans une autre discipline, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12;

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 soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12;

18. l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel que le Collège désire assigner provisoirement à une tâche d'enseignement conformément aux dispositions relatives à l'assignation provisoire qui s'appliquent à cette autre catégorie de personnel. Le Collège en réfère au comité de sélection prévu à la convention collective pour examiner cette candidature;

19. l'enseignante ou l'enseignant de l'ordre d'enseignement secondaire mis en disponibilité d'une commission scolaire ou d'un centre de services scolaire dont le nom est transmis par le Bureau de placement au Collège selon les dispositions de la clause 5-4.24.

b) <u>Ordre de priorité d'engagement pour une autre charge qu'un poste</u>

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

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

Si plusieurs enseignantes ou enseignants ont, dans la même discipline, la même priorité pour la même charge d'enseignement, le Collège procède, sans passer par le comité de sélection prévu à la convention collective, à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité.

Le calcul de l'ancienneté s'effectue de la manière suivante :

i. pour l'enseignante ou l'enseignant détenant un contrat à durée déterminée, l'ancienneté est calculée sur la base du contrat en cours projeté à son terme;

ii. pour l'enseignante ou l'enseignant détenant un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté est calculée au moment où l'avis prévu à la clause 5-1.12 est transmis au Syndicat.

Toutefois, à seule fin de déterminer la priorité d'emploi pour la session d'hiver, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être reconnu avoir cumulé plus de zéro virgule cinq (0,5) ETC à la session d'automne (ou son équivalent au secteur de la formation continue pour la période du 1er août au début de la session d'hiver tel que fixé au calendrier scolaire).

Si l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi, l'expérience et la scolarité sont identiques, le Collège transmet au comité de sélection prévu à la convention collective le dossier des candidates et des candidats visés afin qu'il fasse un choix.

L'ancienneté à laquelle donne droit la suppléance temporaire est comptabilisée une seule fois par année, soit au moment où la liste d'ancienneté officielle est établie. Toutefois, pour établir l'ordre de priorité de l'année d'engagement suivante, l'ancienneté de la suppléance temporaire est calculée au moment où l'avis prévu à la clause 5-1.12 est transmis au Syndicat.

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

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

L'ordre d'engagement est le suivant :

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

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

3. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège qui a à son crédit au moins sept (7) années d'ancienneté, jusqu'au terme de la troisième (3e) année qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement dans la discipline de la charge d'enseignement à combler, si elle ou il a fait parvenir un avis au collège conformément à la clause 5-1.11[1];

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

[1] La période de trois (3) années est prolongée à cinq (5) années pour les cas prévus à la clause 5-4.20.

5. l'enseignante ou l'enseignant qui reçoit un salaire en fonction de l'alinéa A) de la clause 5-4.22, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;

   ou

   l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel d'une discipline où il y a une enseignante ou un enseignant qui reçoit un salaire en fonction de l'alinéa A) de la clause 5-4.22, pour une charge d'enseignement dans sa discipline;

6. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité d'un autre collège de la même zone dont le nom est transmis au Collège par le Bureau de placement, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;

7. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du collège, jusqu'au terme de la troisième (3e) année qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait un poste ou une charge d'enseignement à temps complet dans la discipline de la charge d'enseignement à combler, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11[1];

   ou

   l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi au collège, jusqu'au terme de la troisième (3e) année qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement de soixante-douze (72) unités ou plus, dans la discipline de la charge d'enseignement à combler, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11[1];

8. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi au collège, jusqu'au terme de la troisième (3e) année qui suit immédiatement l'échéance de son dernier contrat dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11[1];

9. l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel du collège qui a à son crédit moins de trois (3) années d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi au collège, jusqu'au terme de la troisième (3e) année qui suit immédiatement l'échéance de son dernier contrat à titre d'enseignante ou d'enseignant dans la discipline de la charge d'enseignement, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11[1];

[1] La période de trois (3) années est prolongée à cinq (5) années pour les cas prévus à la clause 5-4.20.

10. l'enseignante ou l'enseignant qui reçoit un salaire en fonction de l'alinéa A) de la clause 5-4.22, pour une charge dans une autre discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique;

11. l'employée ou l'employé d'une autre catégorie de personnel que le Collège désire assigner provisoirement à une tâche d'enseignement conformément aux dispositions relatives à l'assignation provisoire qui s'appliquent à cette autre catégorie de personnel. Le Collège transmet au comité de sélection prévu à la convention collective le nom de l'employée ou de l'employé visé;

12. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet du collège, pour une charge d'enseignement dans une autre discipline, tant que son nom demeure inscrit sur les listes du Bureau de placement, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11;

13. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à l'emploi d'un autre collège de la même zone, pour l'année qui suit l'échéance de son dernier contrat, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, si elle ou il soumet sa candidature par écrit conformément à la clause 5-1.12 et si le comité de sélection prévu à la convention collective en fait la recommandation.

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

c) <u>Candidatures dont le Collège tient compte</u>

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

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

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

- l'enseignante ou l'enseignant d'un autre collège;

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

5-4.18 <u>Scission d'une charge d'enseignement</u>

Aux fins du présent article, lorsque le Collège comble une charge d'enseignement à temps complet ou une pleine charge session dans une discipline, il évite, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, de la scinder.

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

De plus, à la demande d'une enseignante ou d'un enseignant non permanent qui détient une charge d'enseignement inférieure à une pleine charge session dans un autre collège, le Collège scinde une charge d'enseignement pour la même session, à l'exception d'une pleine charge session ou d'une charge à temps complet.

5-4.19 Autres catégories de personnel – permanence

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

5-4.20 Recyclage vers un poste réservé ou un poste différé et réservé

A) Le programme de recyclage prévu à la présente clause est accessible, dans l'ordre suivant :

1. Poste réservé : À l'enseignante ou à l'enseignant mis en disponibilité de même qu'à l'enseignante ou à 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 et pour qui le Collège prévoit réserver un poste.

2. Poste différé et réservé : À l'enseignante ou à l'enseignant mis en disponibilité pour qui le Collège prévoit réserver un poste différé justifié par l'anticipation, dans les deux (2) prochaines années d'engagement, de l'ouverture d'au moins un poste dans une autre spécialité de sa discipline ou dans une autre discipline en raison de l'une des situations suivantes :

   - L'implantation d'un nouveau programme;

   - Une prise de retraite éventuelle.

Une enseignante ou un enseignant permanent non mis en disponibilité peut demander d'échanger son poste avec l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ayant le plus d'ancienneté dans la discipline du poste et, à ancienneté égale, celle ou celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité. 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 font une demande, le Collège donne suite à la demande de substitution de celle ou

de celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, à celle ou celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, à celle ou 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 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 accordé.

C) Quatre (4) ETC sont alloués annuellement à des fins de recyclage. 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.

Pour une année donnée, le solde des quatre (4) ETC prévus au premier (1er) paragraphe du présent alinéa 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 à l'échelon 18 de l'échelle unique de l'Annexe VI-1.

De plus, le Ministère peut ajouter des ressources afin d'augmenter le nombre de recyclages. Cependant, ces ressources additionnelles et les recyclages qui y sont associés ne sont pas comptabilisés dans les quatre (4) enseignantes ou enseignants à temps complet ou l'équivalent et ne sont pas transférables à l'année suivante.

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

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

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

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

L'octroi du recyclage est conditionnel à ce qu'un poste soit réservé ou qu'un poste différé et réservé soit ouvert au Bureau de placement, pour l'enseignante ou l'enseignant visé, dans les délais prescrits à l'alinéa c) de la clause 5-4.09.

Le poste différé est réservé pour une période maximale de deux (2) années à compter du début du recyclage. À l'échéance de ce délai ou lorsque le poste devient disponible, selon la première éventualité, le poste devient un poste réservé et les dispositions prévues à la présente clause pour le poste réservé s'appliquent.

Toutefois, dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant visé par l'alinéa L) de la clause 5-4.07, le poste réservé peut être 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.

Lorsque le Collège réserve un poste ou un poste différé 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, sauf dans le cas du poste différé.

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

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

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

Dans le cas d'une absence en raison d'invalidité, des dispositions relatives aux droits parentaux ou de celles relatives aux 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.

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

1. Dans le cas d'un poste réservé, l'enseignante ou l'enseignant doit, à son retour, l'occuper pendant une durée équivalente à la durée du recyclage;

2. Dans le cas d'un poste différé et réservé, le Collège doit l'ouvrir au Bureau de placement l'année d'engagement où il devient disponible, dans les délais prescrits à l'alinéa c) de la clause 5-4.09 et l'octroyer à l'enseignante ou l'enseignant selon l'ordre de priorité d'engagement prévu à l'alinéa a) de la clause 5-4.17. Si l'enseignante ou l'enseignant pour qui le poste était différé et réservé obtient le poste, elle ou il doit l'occuper pendant une durée équivalente à la durée du recyclage.

À défaut d'occuper le poste, 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 différé et réservé ne se confirme pas ou si le poste réservé n'existe plus, l'enseignante ou l'enseignant qui a réussi son recyclage demeure mis en disponibilité dans sa discipline d'origine 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 E) 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 ou le poste différé et 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 E) 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 tel que prévu, il cesse d'être réservé et l'enseignante ou l'enseignant remplaçant sur ce poste est considéré comme ayant occupé un poste ou une pleine charge session, selon le cas, pendant toute la durée du recyclage mais sans permettre rétroactivement l'acquisition de la permanence.

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

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

H) Dans un collège où un poste a été réservé, les enseignantes et enseignants non permanents, de la discipline de l'enseignante ou de l'enseignant qui a obtenu un recyclage ou de la discipline où un poste est réservé, voient la période de détention de leur priorité d'emploi passer de trois (3) à cinq (5) années.

I) Le comité paritaire de placement procède à l'attribution d'un recyclage selon l'ordre de priorité ci-dessous :

1. le recyclage de l'enseignante ou de l'enseignant pour qui un poste est réservé;

   ou

   le recyclage de l'enseignante ou de l'enseignant visé par l'alinéa L) de la clause 5-4.07 pour qui un poste est réservé ou différé et réservé;

2. le recyclage de l'enseignante ou de l'enseignant, autre que celle ou celui visé par l'alinéa L) de la clause 5-4.07, pour qui un poste est différé et réservé.

Dans le cas où le comité paritaire de placement doit choisir entre les projets de recyclage des enseignantes et des enseignants visés par la même priorité, il procède selon l'ordre suivant :

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

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

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

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

J) Dans le cas où le comité paritaire de placement doit choisir entre les projets visés aux sous-alinéas 1, 2, 3 ou 4 de l'alinéa précédent, il procède selon l'ordre suivant :

1. le projet de l'enseignante qui s'oriente vers une discipline où les femmes sont sous-représentées et dont la demande est recommandée par le Collège dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité;

2. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité en raison d'une fermeture, d'une suspension ou d'un changement de programme dans son collège;

3. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité depuis deux (2) ans ou plus;

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

K) Le comité paritaire de placement établit annuellement les règles administratives relatives au recyclage.

5-4.21 Recyclage vers un poste réservé dans un autre collège

A) L'octroi d'un recyclage vers un poste réservé dans un autre collège, conformément à la clause 5-4.23, 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.

Une enseignante ou un enseignant permanent non mis en disponibilité peut demander d'échanger son poste avec l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ayant le plus d'ancienneté dans la discipline du poste et, à ancienneté égale, celle ou celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, celle ou celui qui a le plus de scolarité. Cette substitution prend effet au plus tard le 27 juin.

Si le recyclage vers un poste réservé dans un autre collège est accordé, 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.

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

Si plus d'une enseignante ou d'un enseignant permanent non mis en disponibilité font une demande, le Collège donne suite à la demande de substitution de celle ou celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, à celle ou celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, à celle ou 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 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 au 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 de 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'invalidité, des dispositions relatives aux droits parentaux ou de celles relatives aux 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 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 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) Le comité paritaire de placement procède à l'attribution des recyclages selon l'ordre suivant :

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

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

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

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

O) Dans le cas où le comité paritaire de placement doit choisir entre les projets visés aux sous-alinéas 1, 2, 3 ou 4 de l'alinéa précédent, il procède selon l'ordre suivant :

1. le projet de l'enseignante qui s'oriente vers une discipline où les femmes sont sous-représentées et dont la demande est recommandée par le Collège dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité;

2. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité en raison d'une fermeture, d'une suspension ou d'un changement de programme dans son collège;

3. le projet de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité depuis deux (2) ans ou plus;

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

P) Le comité paritaire de placement établit annuellement les règles administratives relatives au recyclage.

5-4.22 Sécurité du revenu

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

B) L'enseignante ou l'enseignant peut, pour une année donnée, se soustraire de cette protection salariale; en conséquence, elle ou il ne reste couvert que pour les autres années de sa protection salariale. Pendant cette année, les autres conditions de travail prévues à la convention collective continuent à lui être appliquées comme si elle ou il n'avait jamais été visé par cette protection salariale.

C) Si l'enseignante ou l'enseignant ne se soustrait pas de cette protection salariale, elle ou il accepte les conditions suivantes :

1. elle ou il accepte la charge d'enseignement que le Collège lui attribue, y compris, si cela est encore nécessaire, une charge d'enseignement constituée de cours d'été qui se terminent avant le 24 juin. S'il y a empiétement sur sa période de vacances, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré selon la clause 6-1.07;

2. elle ou il accepte, jusqu'à concurrence de sa protection salariale, toute fonction liée à la tâche d'enseignement sans que le consentement prévu à l'alinéa b) de la clause 8-3.01 soit requis.

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

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

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

E) Cette protection salariale est reconduite pour une période de trois (3) années consécutives si, pendant une (1) des trois (3) années de la période de protection salariale, l'enseignante ou l'enseignant occupe dans son collège une charge d'enseignement dans sa discipline à l'enseignement régulier au moins égale à zéro virgule cinq (0,5) ETC.

F) Pour redevenir admissible à cette protection salariale une fois les trois (3) années écoulées ou si elle ou il n'accepte pas les conditions mentionnées à l'alinéa C) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant aura à nouveau à assumer une charge d'enseignement de zéro virgule cinq (0,5) ETC ou plus à l'enseignement régulier pendant cinq (5) années consécutives.

G) L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant de la protection salariale est considéré comme une enseignante ou un enseignant à temps partiel détenteur d'un contrat dont l'ETC est égal à zéro virgule cinq (0,5), sous réserve du dernier paragraphe de l'alinéa C) de la présente clause.

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

5-4.23 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. 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 de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes, selon les modalités prévues aux clauses 5-5.01 et 5-5.19. De plus, pour continuer de bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurance et des régimes de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total à la condition que les contrats-cadres et les régimes de retraite visés le permettent. À son retour, elle ou il se voit reconnaître toute l'expérience pertinente conformément à l'article 6-2.00 et son ancienneté jusqu'à un nombre maximal de cinq (5) ans;

d) l'octroi d'un prêt de services pour une durée maximale de cinq (5) ans selon les modalités prévues à l'article 5-15.00;

e) l'octroi d'un recyclage vers un poste réservé dans un autre collège selon les modalités prévues à la clause 5-4.21;

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 (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 l) 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 VIII-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 du conjoint ou de la conjointe de l'enseignante ou de l'enseignant replacé sur poste sur une base volontaire (hors zone) ou en recyclage vers 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 V-6 pour l'enseignante ou l'enseignant replacé sur poste sur une base volontaire (hors zone) ou en recyclage vers 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 FEC (CSQ) 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 :

– une enseignante ou un enseignant permanent non mis en disponibilité peut demander d'échanger son poste avec l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ayant le plus d'ancienneté dans la discipline du poste et, à ancienneté égale, à celui ou celle ayant le plus d'expérience et, à expérience égale, à celui ou celle qui a le plus de scolarité;

– si plus d'une enseignante ou d'un enseignant permanent non mis en disponibilité font une demande, le Collège donne suite à la demande de substitution de celle ou celui qui a le plus d'ancienneté et, à ancienneté égale, à celle ou celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, à celle ou celui qui a le plus de scolarité;

- cette substitution prend effet à la date où la mesure est accordée et l'enseignante ou l'enseignant ayant demandé une telle substitution est alors réputé avoir reçu son avis de mis en disponibilité prévu à la clause 5-4.06 à compter de la date où la mesure lui 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 5-4.21, 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 l'enseignante ou l'enseignant 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 sa priorité en vertu des sous-alinéas 4 (premier (1er) paragraphe) 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.

5-4.24 Replacement intrasectoriel

A) Le replacement intrasectoriel s'adresse à l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité qui exprime son choix pour le replacement intrasectoriel. Ce choix vise un poste disponible à l'enseignement régulier (formation générale, formation professionnelle), dans la zone de son collège ou dans une autre zone.

B) Le Bureau de placement fait parvenir, au plus tard le 10 août, la liste des postes disponibles à l'ordre d'enseignement secondaire aux enseignantes et enseignants mis en disponibilité, à chacun des collèges et des syndicats.

C) L'enseignante ou l'enseignant toujours mis en disponibilité peut exprimer son choix pour un replacement dans un poste disponible dans un établissement de l'ordre d'enseignement secondaire si ce poste correspond à la discipline de son contrat, à la discipline qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité ou à une autre discipline, si elle ou il répond aux exigences normalement requises.

D) Le Bureau de placement transmet aux commissions scolaires et aux centres de services scolaires les candidatures des enseignantes et des enseignants pour les postes visés.

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

F) L'enseignante ou l'enseignant ainsi replacé n'est plus mis en disponibilité et est réputé n'être plus à l'emploi de son ancien collège à compter de la signature de son nouveau contrat à la commission scolaire ou au centre de services scolaire.

G) L'enseignante ou l'enseignant ainsi replacé bénéficie d'un droit de retour dans le réseau des Collèges pour une période de deux (2) années; à cette fin, l'enseignante ou l'enseignant est considéré comme si elle ou il était mis en disponibilité dans son collège d'origine.

L'enseignante ou l'enseignant qui exerce son droit de retour dans un poste du réseau des Collèges occupe ce poste au début de la session suivante.

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

I) L'enseignante ou l'enseignant choisi sur un poste au-delà de la zone de cinquante (50) kilomètres bénéficie de frais de déménagement prévus à l'Annexe V-6; ceux-ci sont assumés par le Collège.

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

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

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

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

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

M) Un cas litigieux est adressé aux parties nationales.

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

Section I - Dispositions générales

5-5.01
Est admissible aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement, à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à la prise de sa retraite, si elle ou il assume les primes afférentes :

1) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet;

2) l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel;

3) aux fins de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non replacé; elle ou il est alors considéré à temps complet;

4) l'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'un congé sans salaire : dans ce cas, à moins de stipulations contraires, elle ou il doit payer l'entièreté des primes exigibles, y compris la contribution du Collège;

5) l'enseignante ou l'enseignant participant au programme de retraite progressive.

Toutefois, sous réserve de la clause 5-5.19 la participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

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

5-5.02
Aux fins d'application du présent article, l'expression « personne à charge » signifie la conjointe ou le conjoint défini à la clause 1-2.08 ou une ou un enfant à charge d'une enseignante ou d'un enseignant défini à la clause 1-2.10.

5-5.03
L'invalidité est un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignante ou l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou d'un autre emploi analogue comportant une rémunération de même ordre qui pourrait lui être offert par le Collège.

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

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

Cette période de réadaptation n'a pas pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour une même invalidité.

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

5-5.04
Une période d'invalidité est une période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de huit (8) 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, de sa représentante ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-5.05
À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe ou de moelle osseuse, une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure volontairement causée par l'enseignante elle-même ou l'enseignant lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la convention collective.

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

5-5.06
Le régime d'assurance-maladie demeure en vigueur après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective si le comité des assurances prévu au présent article le maintient ou ne peut compléter les modifications relatives à l'entrée en vigueur du nouveau régime.

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

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

Section II - Comité des assurances

5-5.07
La partie syndicale nationale constitue un comité des assurances responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie. Elle dispose d'une libération annuelle de cinq (5) jours ouvrables.

5-5.08
Si la partie syndicale nationale maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires, le coût de ce ou de ces régimes est entièrement à la charge des participantes et des participants.

5-5.09
Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises.

5-5.10
Ce ou ces régimes font l'objet d'une facturation unique provenant d'un assureur seul ou d'un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

5-5.11
Le comité des assurances détermine les dispositions du régime de base d'assurance-maladie, prépare, s'il y a lieu, un cahier des charges et obtient un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participantes et des participants au régime.

5-5.12
Le contrat est émis au nom de la partie syndicale nationale.

Le contrat comporte entre autres les stipulations suivantes :

1) la prime pour une période est établie selon le tarif applicable à la participante ou au participant au premier (1er) jour de la période;

2) aucune prime n'est payable pour une période si l'enseignante ou l'enseignant n'est pas une participante ou un participant au premier (1er) jour de la période; cependant, la prime totale est payable pour une période au cours de laquelle l'enseignante ou l'enseignant cesse d'être une participante ou un participant.

5-5.13
La Fédération des cégeps et le Ministère veillent à l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie; ces travaux sont effectués selon les directives du comité des assurances. La Fédération des cégeps et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus selon les modalités prévues au présent article.

5-5.14
Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité des assurances. Les honoraires, traitements, frais ou débours encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds. Toutefois, les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux de fonctionnement du Collège.

Section III - Régime uniforme d'assurance-vie

5-5.15
L'enseignante ou l'enseignant à temps complet de même que l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont l'ETC est égal ou supérieur à soixante-dix pour cent (70 %) bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès d'un montant de six mille quatre cents dollars (6 400 $). Ce montant est de trois mille deux cents dollars (3 200 $) pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont l'ETC est inférieur à soixante-dix pour cent (70 %).

5-5.16
L'enseignante ou l'enseignant qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, bénéficie, dans le cadre d'un régime collectif auquel le Collège contribue, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu à la convention collective demeure assuré selon les dispositions du régime collectif en cause pour l'excédent de ce montant sur celui prévu à la convention collective.

Section IV - Régime de base d'assurance-maladie

5-5.17
Le régime comprend les couvertures prévues au contrat d'assurance, selon les modalités arrêtées par le comité des assurances.

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

5-5.18
A) À compter du 1er avril 2024, le Collège contribue au régime de base d'assurance-maladie. La contribution annuelle du Collège quant à toute enseignante ou tout enseignant ne peut excéder le moindre des montants suivants :

   a) dans le cas d'une personne participante assurée seule : cent cinquante dollars (150 $) par année;

   b) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge : trois cent dollars (300 $) par année;

   La contribution de l'employeur ne peut dépasser le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance-maladie de la personne participante assurée.

B) Le collège verse sa pleine contribution dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant à temps complet et de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont l'équivalent temps complet est égal ou supérieur à soixante pour cent (60 %);

Le Collège verse la moitié de sa contribution dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel dont l'équivalent temps complet est inférieur à soixante pour cent (60 %). Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant paye le solde de la contribution du Collège en plus de sa propre contribution.

C) Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance-maladie du Québec, les montants prévus au paragraphe A) de la présente clause seront diminués des 2/3 du coût annuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira pour fins de protection supplémentaire à l'assurance-maladie. Le comité des assurances détermine cette protection supplémentaire.

5-5.19
La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais une enseignante ou un enseignant peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie à la condition qu'elle ou il établisse qu'elle-même ou lui-même et ses personnes à charge sont assurés conformément à un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

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

5-5.20
Une enseignante ou un enseignant qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition suivante :

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

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

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée conformément au présent régime d'assurance-maladie, l'assureur n'est pas responsable

du paiement des prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent conformément à une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

5-5.21
Le comité des assurances peut convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime pour les retraitées et retraités, sans contribution du Collège.

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

Section V - Assurance-traitement

5-5.22
Une enseignante ou un enseignant a droit pour une période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :

1) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;

2) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa 1), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement;

3) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines et jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 $^{2}/_{3}$ %) de son traitement, à moins qu'elle ou il n'utilise les dispositions de la clause 5-5.36;

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

5-5.23
Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause 5-5.22, est le salaire qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, sous réserve de la progression salariale résultant de l'année d'expérience additionnelle prévue à l'alinéa e) de la clause 6-2.01.

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

5-5.24

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

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

5-5.25

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

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

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

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

- le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 5-5.22 l'équivalent des déductions requises par la loi (impôts, RQAP, RRQ, assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue les déductions, les contributions et les cotisations requises par la loi ou par la convention collective.

5-5.26
Dans le cas particulier d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), les dispositions suivantes s'appliquent :

1) l'enseignante ou l'enseignant reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du salaire net qu'elle ou il recevait à la date de l'accident, le salaire de base étant calculé selon les modalités de la clause 5-5.23. L'enseignante ou l'enseignant est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) décrète l'incapacité permanente;

2) malgré le paragraphe précédent, si la décision de la CNESST est rendue avant la fin des périodes prévues aux alinéas 2) ou 3) de la clause 5-5.22, la prestation versée par le Collège pour le solde des cent quatre (104) semaines qui restent à courir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations des alinéas 2) ou 3), le cas échéant, de la clause 5-5.22;

3) tant et aussi longtemps qu'une enseignante ou un enseignant a droit à des prestations conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) et jusqu'à ce que la CNESST décrète une incapacité permanente, totale ou partielle, l'enseignante ou l'enseignant a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :

   - le Collège détermine la prestation nette en déduisant de son salaire net le montant de la prestation de la CNESST et le montant ainsi obtenu est ramené à un traitement brut imposable duquel le Collège effectue les déductions, prélève les contributions et cotisations requises par la loi ou la convention collective. Le Collège verse alors à 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 l'enseignante ou l'enseignant signe, s'il y a lieu, les formulaires requis;

4) pendant la période où les prestations sont versées conformément à l'alinéa 2) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial d'une prestation d'invalidité de base payable conformément au Régime des rentes du Québec, à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), au Régime d'assurance-automobile du Québec et au

Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;

5) la banque de jours de congés de maladie de l'enseignante ou de l'enseignant n'est pas affectée par cette absence et l'enseignante ou l'enseignant est considéré comme recevant des prestations d'assurance-traitement.

Aux fins de l'application des alinéas 1) et 3) de la présente clause, le salaire net est le traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RQAP, au RRQ, au Régime d'assurance-emploi et au régime de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations au régime d'assurance et de la cotisation syndicale.

5-5.27
Le dernier paiement d'une prestation est celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'enseignante ou l'enseignant prend sa retraite.

5-5.28
Le montant de la prestation se calcule selon les pourcentages prévus, à raison d'un deux cent soixantième (1/260^{e}) du traitement pour chaque jour ouvrable de la semaine normale de travail.

5-5.29
La prestation d'assurance-traitement est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out. Cependant, une période d'invalidité commençant pendant une grève ou un lock-out ne donne droit à une prestation qu'à compter de la fin de cette grève ou de ce lock-out.

5-5.30
Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-traitement, est effectué directement par le Collège sur présentation par l'enseignante ou l'enseignant des pièces justificatives exigibles conformément à la clause 5-5.31.

Toutefois, aucune prestation n'est payable par le Collège tant que l'enseignante ou l'enseignant ne lui fournit pas les renseignements nécessaires ou, le cas échéant, l'autorisation écrite pour que le Collège les obtienne de qui de droit.

De même, le Collège n'est pas tenu de verser une prestation lorsque l'enseignante ou l'enseignant néglige d'entamer les démarches nécessaires en vue de l'obtention de prestations payables conformément à une loi par un organisme gouvernemental.

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

5-5.31
En tout temps, le Collège peut exiger, de la part de l'enseignante ou de l'enseignant absent pour cause d'invalidité, un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si l'enseignante ou l'enseignant est absent durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner l'enseignante ou l'enseignant relativement à toute absence et le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège. À son retour au travail, le Collège peut exiger, d'une enseignante ou d'un enseignant, qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail et le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

Lorsque l'avis de la ou du médecin choisi par le Collège est contraire à celui de la ou du médecin consulté par l'enseignante ou l'enseignant, les deux (2) médecins s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième (3e) médecin dont la décision est sans appel et le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'enseignante ou de l'enseignant, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

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

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.

5-5.32
S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'enseignante ou l'enseignant peut en appeler de la décision selon une procédure de règlement d'un grief et d'arbitrage.

5-5.33 <u>Congés de maladie</u>
Lors de la première (1re) année d'engagement d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet ou à temps partiel, le Collège crédite une banque de six (6) jours de congés de maladie, sauf dans le cas de celle ou de celui replacé selon les modalités de la sécurité d'emploi.

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 congés de maladie. Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de son équivalent temps complet calculé selon la clause 8-4.08. Dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité, le nombre de jours crédités est réduit au prorata du salaire qu'elle ou il reçoit par rapport au salaire qu'elle ou il recevrait si elle ou il assumait une charge à temps complet.

De plus, au 30 juin, le solde des congés de maladie non utilisés du deuxième paragraphe est ajouté à la banque si celle de l'année précédente est inférieure ou égale à treize (13) jours. L'enseignante ou l'enseignant dont le solde de la banque est supérieur à treize (13) jours ne peut ajouter à sa banque les congés non utilisés de l'année en cours. Au 30 juin, la banque de congés qui demeure au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant ne peut excéder vingt (20) jours.

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

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

5-5.34
Si une enseignante ou un enseignant devient couvert par le présent article au cours d'une année d'enseignement, le nombre de jours crédités selon le deuxième (2e) paragraphe de la clause 5-5.33 pour l'année visée est réduit au prorata du nombre de mois complets pour lesquels elle ou il a fourni la disponibilité prévue par son contrat.

De même, si une enseignante ou un enseignant quitte son emploi au cours d'une année d'enseignement ou si elle ou il ne fournit pas la disponibilité prévue par son contrat pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon le deuxième (2e) paragraphe de la clause 5-5.33 est réduit au prorata du nombre de mois complets pour lesquels elle ou il a fourni la disponibilité prévue par son contrat.

Aux fins d'application de la présente clause, les congés prévus aux clauses 5-6.08, 5-6.11, 5-6.23 et 5-6.32 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année visée.

5-5.35
L'invalidité en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeure couverte selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle une enseignante ou un enseignant a droit à la prestation prévue à la convention collective 2020-2023 ou à la prestation prévue à l'alinéa 2) de la clause 5-5.22 déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles l'enseignante ou l'enseignant peut avoir droit selon la clause 5-5.22. L'enseignante ou l'enseignant invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'elle ou il débute une nouvelle période d'invalidité.

5-5.36
Les stipulations de la convention collective 2020-2023 concernant la conversion en espèces de la banque de crédit de l'enseignante ou de l'enseignant sont maintenues et le remboursement s'effectue comme suit :

1) en un seul versement lors de sa retraite, de son décès, de sa démission ou de son congédiement;

2) au moment de la mise à la retraite, sous forme d'un congé basé sur le solde, en nombre de jours, de la réserve accumulée. Ce congé ne dépasse pas six (6) mois.

La valeur des jours convertibles en espèces au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives à son régime de retraite ou pour augmenter à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) la prestation de soixante-six et deux tiers pour cent (66 $^{2}/_{3}$ %) du traitement durant la deuxième (2^{e}) année d'invalidité. Les jours au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant au 30 juin 1973 peuvent également être utilisés pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions collectives antérieures prévoyaient cette utilisation.

5-5.37
Les jours de congés de maladie au crédit d'une enseignante ou d'un enseignant à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé, aux fins du présent article. L'utilisation des jours de congés de maladie se fait dans l'ordre suivant :

1) les jours crédités conformément au deuxième (2^{e}) paragraphe de la clause 5-5.33;

2) après épuisement des jours mentionnés en 1), les autres jours convertibles en espèces au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant, sauf pour les jours transportés conformément au protocole SPEQ;

3) après épuisement des jours mentionnés en 1) et en 2), les jours non convertibles en espèces au crédit de l'enseignante ou de l'enseignant;

4) enfin, les jours transportés conformément au protocole SPEQ.

Section VI - Dispositions particulières

5-5.38
Un congé prévu au présent article, d'une durée de trois (3) mois ou moins, ne peut modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

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

Article 5-6.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

5-6.01
Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption du présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'applique pas.

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où 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 5-6.08, le congé de paternité prévu à la clause 5-6.23 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-6.32.

5-6.02
Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

5-6.03
Le Collège ne rembourse pas à l'enseignante ou à l'enseignant les sommes qui pourraient être exigées 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 Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

5-6.04
Le traitement hebdomadaire de base, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus conformément au RQAP ou au RAE.

5-6.05
L'expression « traitement hebdomadaire de base » signifie le traitement habituel de l'enseignante ou de l'enseignant incluant le supplément habituel de traitement pour une (1) semaine de travail normalement majorée ainsi que les primes de responsabilité, à l'exclusion des autres primes, sans rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

5-6.06
À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet d'accorder à l'enseignante ou l'enseignant un avantage, pécuniaire ou non, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

5-6.07
Aux fins d'application du présent article exclusivement, les expressions « enseignante à temps partiel » et « enseignant à temps partiel » comprennent également l'enseignante et l'enseignant chargés de cours pour la durée de leur contrat.

Section II - Congé de maternité

5-6.08 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 5-6.12, 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 5-6.12, 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 5-6.12, doivent être consécutives.

L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu au présent article, a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-6.14, 5-6.15 et 5-6.17, selon le cas.

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

5-6.09
L'enseignante a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5-6.10 Répartition du congé de maternité

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

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

5-6.11 Prolongation du congé de maternité

Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une prolongation du congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, l'enseignante est visée par la clause 5-6.57 pour les six (6) premières semaines et par les clauses 5-6.59 et 5-6.60 par la suite.

5-6.12 Suspension et fractionnement du congé de maternité

Pendant le congé de maternité, l'enseignante peut suspendre ou fractionner son congé de maternité selon les dispositions qui suivent :

A) Suspension du congé

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

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

B) Fractionnement du congé

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

1. Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure 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].

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

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 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 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 5-10.07.

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 5-6.59 et 5-6.60.

5-6.13
Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné conformément à la clause 5-6.12, le Collège verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue de cette suspension ou d'un tel fractionnement et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir en vertu des clauses 5-6.14, 5-6.15 et 5-6.17, sous réserve de la clause 5-6.01.

Indemnité liée au congé de maternité

Cas admissible au RQAP

5-6.14
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] :

1° 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

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

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);

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une 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, le montant de l'indemnité à verser est corrigé 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 1° et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, 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.

Cas admissible au RAE

5-6.15
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 :

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, 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 (225 $);

et

[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 de cotisation aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

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);

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

1° en additionnant :

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

et

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

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une 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 1^0 du paragraphe B) et le montant des prestations du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse 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 1^0 du paragraphe B) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

5-6.16
Dans les cas prévus aux clauses 5-6.14 et 5-6.15, le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à l'enseignante en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par l'enseignante durant 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 5-6.14 ou 5-6.15, le cas échéant. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base versés par son Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissible au RQAP ou au RAE

5-6.17
L'enseignante non admissible au bénéfice des prestations du RQAP ou du RAE est également exclue de l'avantage de toute indemnité prévue aux clauses 5-6.14 et 5-6.15.

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 prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de 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).

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

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 5-6.14. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus du Collège ou, le cas échéant, de ses employeurs.

5-6.18
Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-6.08. Si l'enseignante revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande du Collège, un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

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

Affectation provisoire et congé spécial

5-6.19
L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à une autre charge, dans les cas suivants :

1) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent un risque de maladie infectieuse ou un danger physique pour elle ou pour l'enfant à naître;

2) ses conditions de travail comportent un danger pour l'enfant qu'elle allaite;

3) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

L'enseignante présente dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

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

Si elle n'est pas affectée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial qui débute aussitôt. À moins qu'elle ne soit par la suite affectée provisoirement, ce qui met alors fin au congé spécial, ce congé se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement et, pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'enseignante admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le Collège verse à l'enseignante une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de travail qui correspond au paiement du salaire, jusqu'à l'extinction de la dette, à moins d'entente contraire entre l'enseignante et le Collège.

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

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

Autres congés spéciaux

5-6.20
L'enseignante a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

1) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

2) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

3) pour une visite, reliée à la grossesse, effectuée chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestée par un certificat médical ou par un rapport écrit signé par une sage-femme.

   Dans ce cas, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence d'un nombre maximal de cinq (5) jours qui peuvent être pris par demi-journée.

5-6.21
Durant les congés spéciaux octroyés conformément à la présente section, l'enseignante bénéficie des avantages prévus à la clause 5-6.57, si elle y a normalement droit, et à la clause 5-6.56.

L'enseignante visée à la clause 5-6.20 peut également se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement. Dans le cas de l'alinéa 3) de la clause 5-6.20, l'enseignante épuise d'abord les cinq (5) jours prévus à cet alinéa.

Section IV - Congé de paternité

5-6.22
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 grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédent la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et se prend entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. 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.

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

5-6.23
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 5-6.25, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour l'enseignant admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations. Les mêmes règles s'appliquent, pour l'enseignant admissible à des prestations conformément au RAE, en faisant les adaptations nécessaires.

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

5-6.24 Prolongation de congé de paternité
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 5-6.59 et 5-6.60.

5-6.25 Suspension et fractionnement du congé de paternité

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-6.23, l'enseignant peut suspendre ou fractionner son congé de paternité selon les dispositions qui suivent :

A) Suspension du congé

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

B) Fractionnement du congé

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

1. Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure 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.

3. Si l'enseignant s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause 5-10.07.

   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 5-6.59 et 5-6.60.

Outre les cas mentionnés à la présente clause, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant et si le Collège y consent, le congé prévu à la clause 5-6.23, est fractionné en semaines.

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

5-6.26
Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-6.25, 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 5-6.23, sous réserve de la clause 5-6.01.

Indemnité liée au congé de paternité

5-6.27 Cas admissible au RQAP ou au RAE
Pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-6.23, 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, le montant de l'indemnité à verser est corrigé en conséquence.

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.

5-6.28
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.

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

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

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.

5-6.29 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 5-6.23 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

5-6.30

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte une ou un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

L'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. L'enseignante ou l'enseignant doit fournir au Collège une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le RQAP ou le RAE.

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.

5-6.31

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte 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.

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

5-6.32
L'enseignante ou l'enseignant qui adopte une ou un enfant, autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve de 5-6.34, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour l'enseignante ou l'enseignant admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations d'adoption exclusives accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations. Les mêmes règles s'appliquent pour l'enseignante ou l'enseignant admissible à des prestation conformément au RAE, en faisant les adaptations nécessaires.

Pour l'enseignante ou l'enseignant non admissible au RQAP ou au RAE, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

L'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions prévues au 2e paragraphe de la clause 5-6.30 sont remplies.

5-6.33 Prolongation du congé d'adoption
L'enseignante ou l'enseignant qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-6.59 et 5-6.60.

5-6.34 Suspension et fractionnement du congé d'adoption
Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 5-6.32, l'enseignante ou l'enseignant peut suspendre ou fractionner son congé d'adoption selon les dispositions qui suivent :

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

B) Fractionnement du congé
Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le congé d'adoption prévu à la clause 5-6.32 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 la 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 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 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 de la clause 5-10.07.

   Durant une telle suspension, l'enseignante ou l'enseignant ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-6.59 et 5-6.60.

Outre les cas mentionnés à la présente clause, à la demande de l'enseignante ou de l'enseignant et si le Collège y consent, le congé prévu à la clause 5-6.32, est fractionné en semaines.

5-6.35
Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-6.34, 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 5-6.32, sous réserve de la clause 5-6.01.

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

Indemnité liée au congé d'adoption

5-6.36 Cas admissible au RQAP ou au RAE

Pendant le congé d'adoption prévu à la clause 5-6.32, l'enseignante ou 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 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, le montant de l'indemnité à verser est corrigé en conséquence.

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 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.

5-6.37

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

[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.

excéder cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par son Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-6.38 Cas non admissible à l'un ou l'autre des régimes

L'enseignante ou l'enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant, autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-6.32 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette enseignante ou cet enseignant a complété vingt (20) semaines de service[1].

5-6.39 Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

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

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause 5-6.32 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement prévu aux clauses 5-6.59 et 5-6.60.

Section VI – Congés sans traitement et partiel sans traitement

5-6.40 Congés sans traitement et partiel sans traitement

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

1) un congé sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui ait été confié;

   ou

[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.

2) un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans selon les dispositions suivantes :

   1. un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 5-6.08;

   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 5-6.23; toutefois, la durée de ce congé ne doit pas excéder la cent vingt cinquième (125^{e}) semaine suivant la naissance;

   3. un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 5-6.32; toutefois, la durée de ce congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^{e}) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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 5-6.12, 5-6.25 ou 5-6.34 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 5-6.59 et 5-6.60.

De plus, avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines de son congé sans traitement à temps complet, l'enseignante ou l'enseignant peut fractionner son congé en semaines si elle ou il en fait la demande et que le Collège y consent.

5-6.41
À l'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 5-6.40, sous réserve des modalités de la sécurité d'emploi prévues à l'article 5-4.00, l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste ou sa charge à temps complet ou à temps partiel, sauf si elle ou il se prévaut de la clause 5-6.42, au début de la session qui suit la fin de son congé ou à la date qu'elle ou il a indiquée dès son départ.

5-6.42 Prolongations additionnelles

1) À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.08, 5-6.23, 5-6.32 et 5-6.40, 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 accumule son ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi comme si elle ou il était à temps complet et maintient sa permanence.

2) À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.08, 5-6.23 et 5-6.32, l'enseignante ou l'enseignant non permanent peut, si elle ou il présente une demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, travailler à demi-temps à son collège jusqu'à l'expiration de son contrat.

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

4) Sous réserve des alinéas 1) et 2) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant est considéré à temps partiel aux fins du salaire, de l'évaluation de l'expérience et de la participation aux avantages sociaux.

5-6.43
L'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut des dispositions de l'alinéa 1) ou de l'alinéa 3) de la clause 5-6.42 est réputé à temps complet aux fins des modalités de la sécurité d'emploi durant l'année ou les années de son engagement à demi-temps ou à temps partiel.

5-6.44
Si l'enseignante ou l'enseignant s'est prévalu de la clause 5-6.42, elle ou il reprend sa charge à temps complet au début de la session qui suit la fin de son congé ou à la date qu'elle ou il a indiquée au moment de l'obtention de son congé.

5-6.45 Congé pour responsabilités parentales

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

Pendant la durée de ce congé, l'ancienneté s'accumule selon les mêmes modalités qu'avant la prise du congé.

Les dispositions des clauses 5-6.52, 5-6.56, 5-6.59 et 5-6.60 s'appliquent pour ce congé.

Section VII - Dispositions diverses

Calcul et versement de l'indemnité

5-6.46

Pour le calcul et le versement de l'indemnité du congé de maternité prévue aux clauses 5-6.14, 5-6.15 ou 5-6.17, de l'indemnité du congé de paternité prévue aux clauses 5-6.27 ou 5-6.29 et de l'indemnité du congé d'adoption prévue aux clauses 5-6.36 ou 5-6.38, les dispositions suivantes s'appliquent :

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

2) Pour l'enseignante ou l'enseignant admissible au RQAP ou au RAE, à moins que le 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, un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis au Collège par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel sont considérés comme preuves.

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

3) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement (Annexe V-12), de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des centres de services scolaires et des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme visé à l'Annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises conformément aux clauses 5-6.14, 5-6.15, 5-6.17, 5-6.27, 5-6.29, 5-6.36 et 5-6.38 est réputée avoir été remplie, le cas échéant, lorsque l'enseignante a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent alinéa.

4) Le traitement hebdomadaire de base de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen 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, le traitement hebdomadaire de base durant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption est le traitement de base qui a servi à établir le montant des prestations.

   Par ailleurs, la période pendant laquelle l'enseignante en congé spécial prévu à la clause 5-6.19 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 se fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

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

6) 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 (2^{e}) contrat de l'enseignante ou de l'enseignant. Dans ce cas, les semaines comprises entre les deux (2) contrats sont déduites du nombre de semaines auxquelles l'enseignante ou l'enseignant a droit, selon le cas, et l'indemnité est versée pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

5-6.47
L'enseignante qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales conformément à la convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la clause 5-6.08, de même que l'enseignant durant son congé de paternité prévu à la

clause 5-6.23 ou l'enseignante ou l'enseignant durant son congé pour adoption prévu à la clause 5-6.32.

Avis et préavis

5-6.48 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 de son départ. Ce préavis est accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance.

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

5-6.49 Avis - fin du congé de maternité

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

L'enseignante à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-6.51.

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.

5-6.50 Avis - congé de paternité ou d'adoption

Le congé de paternité prévu à la clause 5-6.23, le congé d'adoption prévu à la clause 5-6.32 ou le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause 5-6.39 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Toutefois, ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

Avis - fin du congé de paternité ou d'adoption

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 de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-6.51.

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.

5-6.51 Avis - congé sans traitement

Le congé sans traitement prévu à la clause 5-6.40 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

5-6.52 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 5-6.40 donne un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. Si l'enseignante ou l'enseignant ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, 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 soixante-cinq (65) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

5-6.53

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

5-6.54

Pour tous les congés prévus au présent article, l'enseignante ou l'enseignant indique dans sa demande la date prévue de son retour au travail.

5-6.55

Le calcul du temps des congés prévus aux clauses 5-6.08, 5-6.23, 5-6.32 et 5-6.40, selon le cas, se fait à compter du début du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Avantages

5-6.56

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

5-6.57

Durant le congé de maternité prévu à la clause 5-6.08 et les six (6) premières semaines de la prolongation prévue à la clause 5-6.11, durant les autres congés spéciaux prévus à la clause 5-6.20, durant les congés de paternité prévus aux clauses 5-6.22 et 5-6.23 et durant les congés pour adoption prévus aux clauses 5-6.30, 5-6.31 et 5-6.32, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, si elle ou il y a normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- régime de base d'assurance-maladie;
- autres régimes d'assurance-maladie;

- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de l'acquisition de la permanence;
- droit de soumettre sa candidature à une charge quelconque et de l'obtenir conformément à la convention collective comme si elle ou il était au travail.

L'enseignante ou l'enseignant peut reporter une partie ou la totalité de ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur de l'un ou l'autre des congés mentionnés au paragraphe précédent et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration du congé, elle ou il avise par écrit le Collège de la date du report. À moins d'entente écrite avec le Collège à l'effet contraire, les vacances reportées sont prises immédiatement après le congé de maternité, ou la prolongation de celui-ci prévue à la clause 5-6.11, ou après le congé de paternité ou d'adoption, selon le cas.

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

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

5-6.58 Vacances rémunérées

L'enseignante qui a bénéficié d'un congé de maternité, de même que l'enseignante ou l'enseignant qui a bénéficié d'un congé de paternité ou d'adoption, a droit à des vacances rémunérées au prorata du temps qu'elle ou qu'il a travaillé, soit un cinquième (1/5) du salaire qu'elle ou qu'il a gagné durant cette période.

Cependant, les périodes prévues aux clauses 5-6.08, 5-6.09, 5-6.22, 5-6.23 et 5-6.32 sont considérées du temps travaillé et payé.

5-6.59 Ancienneté et expérience

En ce qui a trait au calcul de l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et de l'expérience, la période de congé prévue aux clauses 5-6.11, 5-6.12, 5-6.24, 5-6.25, 5-6.33, 5-6.34, 5-6.39, 5-6.40 et 5-6.45 est comptée comme si l'enseignante ou l'enseignant était au travail.

5-6.60 Assurance-vie, assurance-maladie et assurance-traitement

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

Au cours d'un congé sans traitement, prévu au présent article, l'enseignante ou l'enseignant continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle ou il peut continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

5-6.61
Une indemnité ou une prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

5-6.62
S'il est établi devant un tribunal d'arbitrage qu'une enseignante non permanente s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que le Collège a mis fin à son emploi, celui-ci démontre qu'il a mis fin à son emploi pour une autre raison que l'utilisation du congé de maternité ou du congé sans traitement.

Article 5-7.00 - Congé pour activités professionnelles

5-7.01
L'enseignante ou l'enseignant en congé pour activités professionnelles est considéré à l'emploi du Collège avec les droits et les avantages prévus aux présentes stipulations, sauf pour le salaire dans le cas d'un congé pour activités professionnelles sans salaire.

Les dispositions suivantes sont 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.

5-7.02
L'enseignante ou l'enseignant obtient un congé moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et après avoir obtenu l'autorisation du Collège :

a) pour assister aux conférences et aux congrès d'une association à but culturel ou d'une corporation professionnelle ou d'une société scientifique;

b) pour donner des cours, prononcer des conférences sur des sujets éducatifs ou pour participer à des travaux d'ordre éducatif.

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

5-7.03
L'enseignante ou l'enseignant obtient un congé du Collège moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et une autorisation écrite du Collège, autorisation qui ne peut être refusée sans motif raisonnable, si elle ou il est invité à siéger au sein d'une commission ministérielle, d'un comité régional de planification, d'un comité ou d'une commission 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 conformément à la présente clause ne subit de perte de salaire. De plus, sa charge d'enseignement est aménagée ou réduite en conséquence. Cette réduction est absorbée par le Collège.

5-7.04
L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite du Collège, un congé sans salaire d'une durée minimale d'un (1) an et d'une durée maximale de deux (2) ans pour participer à un programme de coopération avec les provinces canadiennes ou les pays étrangers, programme officiellement reconnu par le Gouvernement du Québec ou le Gouvernement du Canada.

5-7.05
L'enseignante ou l'enseignant peut obtenir, moyennant un avis donné dans un délai raisonnable et l'autorisation écrite du Collège, un congé sans salaire d'une durée maximale de deux (2) ans pour exercer une fonction pédagogique hors du Québec

conformément à un programme d'aide aux pays étrangers, à un programme d'échanges ou à un programme d'enseignement extraterritorial.

5-7.06
L'autorisation du Collège à l'enseignante ou l'enseignant visé par les clauses 5-7.04 et 5-7.05 prévoit la date de retour de l'enseignante ou de l'enseignant. Cette date coïncide avec celle du début d'une session.

À son retour, l'enseignante ou l'enseignant est affecté à la discipline d'enseignement qui était la sienne au moment de son départ ou à celle qui avait été prévue au moment de son départ, sous réserve de l'article 5-4.00.

Article 5-8.00 - Charge publique

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

5-8.01
L'enseignante ou l'enseignant qui se présente à une assemblée de mise en candidature ou est candidate ou candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire obtient, après en avoir avisé le Collège dans un délai raisonnable, un congé sans salaire si son absence est nécessaire aux fins de sa candidature.

5-8.02
L'enseignante ou l'enseignant qui pose sa candidature à l'occasion d'une élection conserve le droit de retour immédiat à son poste en cas de défaite. Elle ou il l'exerce dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent sa défaite.

5-8.03
L'enseignante ou l'enseignant élu lors d'une élection prévue à la clause 5-8.01, de même que l'enseignante ou l'enseignant élu ou nommé à une fonction civique autre que députée ou député, mairesse ou maire, conseillère ou conseiller municipal ou commissaire d'école, ou à une fonction auprès d'une commission d'enquête gouvernementale obtient, moyennant un avis écrit dans un délai raisonnable suivant l'élection ou la nomination, un congé sans salaire pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

S'il s'agit d'un mandat exigeant une disponibilité partielle ou occasionnelle de sa part, l'enseignante ou l'enseignant, après en avoir informé le Collège dans un délai raisonnable, a le droit de s'absenter de son travail sans salaire, occasionnellement et selon les exigences de sa fonction.

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

5-8.04
Au terme de son mandat, à la suite de sa démission, de sa défaite ou autrement, l'enseignante ou l'enseignant 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 conditionnellement aux modalités prévues à la clause 5-1.11.

5-8.05
À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, un congé pour charge publique d'une durée d'une (1) session ou moins ne modifie pas les droits et les avantages que procure une année d'enseignement.

Article 5-9.00 - Jours fériés

5-9.01
Durant la session, l'enseignante ou l'enseignant a droit, à titre de jours fériés, aux congés prévus pour les étudiantes et étudiants au calendrier scolaire.

5-9.02
Aux fins exclusives de la clause 5-9.01, une session (automne ou hiver) est la période s'étendant du début des cours des étudiantes et des étudiants au dernier jour d'évaluation selon le calendrier scolaire.

Article 5-10.00 - Congés spéciaux et congés pour raisons familiales

5-10.01 Congés spéciaux

Pendant les périodes où l'enseignante ou l'enseignant est disponible au collège au sens de la convention collective, elle ou il a droit, après avis au Collège, à un congé sans perte de salaire aux fins et pour les périodes de temps suivantes :

a) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables;

b) le décès de ses mère, père, belle-mère, beau-père, sœur, frère : trois (3) jours ouvrables;

c) le décès de ses belle-sœur, beau-frère, bru, gendre, grand-mère, grand-père : un (1) jour à l'occasion du décès ou des funérailles; si la défunte ou le défunt résidait au domicile de l'enseignante ou de l'enseignant : trois (3) jours ouvrables;

Dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.001), le ou les jour(s) de congé prévu(s) aux alinéas a), b) et c) de la clause 5-10.01 peuvent débuter la veille de la journée prévue du décès, après en avoir informé le Collège.

d) le mariage de ses mère, père, fille, fils, sœur, frère, demi-sœur, demi-frère : le jour du mariage;

e) le mariage de l'enseignante ou de l'enseignant : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage;

f) le jour du déménagement, une seule fois par année;

g) une quarantaine décrétée par l'autorité médicale compétente : le nombre de jours fixé par cette autorité médicale;

h) pour un autre cas de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une enseignante ou un enseignant à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec l'enseignante ou l'enseignant.

5-10.02

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

5-10.03

L'enseignante ou l'enseignant qui en fait la demande par écrit au Collège ou qui, en cas d'urgence et après en avoir avisé le Collège, produit la justification écrite, a droit d'obtenir pour des raisons sérieuses une autorisation d'absence sans perte de salaire.

5-10.04
L'enseignante ou l'enseignant appelé à agir à titre de jurée ou de juré, de même qu'à comparaître en qualité de témoin dans une cause où elle ou il n'est pas l'une des parties, ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

5-10.05
Aux fins exclusives d'application des clauses 5-10-06 et 5-10.07 :

On entend par proche aidant une enseignante ou un enseignant attesté comme tel par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (RLRQ, 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 à titre de tuteur ou de 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].

5-10.06 <u>Absences pour raisons familiales</u>
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 parent ou d'une personne pour laquelle elle ou il agit comme proche aidant[2].

L'enseignante ou l'enseignant prévient 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 jours d'absence sont déduits de la banque annuelle de congés de maladie prévue à la clause 5-5.33, et ce, jusqu'à concurrence d'un nombre maximal de six (6) jours ou, à défaut, sont sans traitement. Pour deux (2) de ces six (6) jours, les motifs suivants peuvent aussi permettre de se prévaloir d'un congé rémunéré : accident, violence conjugale, violence à caractère sexuel.[1] Ces jours peuvent être fractionnés 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 Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

5-10.07 Congés pour raisons familiales

Pour les congés qui suivent, l'enseignante ou l'enseignant prévient le Collège le plus tôt possible et fournit, sur demande, une preuve justifiant une telle absence.

a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois est accordé à l'enseignante ou l'enseignant lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle elle ou il agit comme proche aidant en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident[2]. 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[3].

b) 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[4].

---

1 Référence : article 79.16 de la Loi sur les normes du travail.
2 Référence : article 79.8 de la Loi sur les normes du travail.
3 Référence : article 79.9 de la Loi sur les normes du travail.
4 Référence : article 79.8.1 de la Loi sur les normes du travail.

c) 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 11e journée qui suit[1].

d) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à l'enseignante ou l'enseignant à l'occasion du décès de son enfant mineur[2].

e) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à l'enseignante ou l'enseignant si son enfant majeur, sa conjointe ou son conjoint, son père ou sa mère décède par suicide[3].

f) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à 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[4].

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

5-10.08 <u>Congé pour cause de violence à caractère sexuel ou de violence conjugale</u>

L'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois pour cause de violence à caractère sexuel ou de violence conjugale dont elle ou il a été victime[5].

5-10.09

Durant les absences et congés prévus aux clauses 5-10.06, 5-10.07 et 5-10.08, l'enseignante ou l'enseignant :

- accumule son ancienneté et son expérience;

- reprend son poste ou sa charge, selon le cas, sous réserve des dispositions de la convention collective relatives à l'engagement et à la sécurité d'emploi;

- sous réserve de la clause 5-5.19 et selon les dispositions de la clause 5-5.01, continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant sa quote-part des primes; elle ou il peut continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

---

1 Référence : article 79.10 de la Loi sur les normes du travail.
2 Référence : article 79.10.1 de la Loi sur les normes du travail.
3 Référence : article 79.11 de la Loi sur les normes du travail.
4 Référence : article 79.12 de la Loi sur les normes du travail.
5 Référence : article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.

Les articles 79.13 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) s'appliquent.

5-10.10
Les congés et les absences prévus au présent article ne modifient pas les droits et les avantages que procure une année d'enseignement.

Article 5-11.00 - Assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant à une autre catégorie de personnel

5-11.01
L'assignation provisoire à une autre catégorie de personnel d'une enseignante ou d'un enseignant qui a accumulé trois (3) années d'ancienneté ou qui a occupé pendant deux (2) années une charge à temps complet peut être faite à la condition que l'enseignante ou l'enseignant accepte l'offre du Collège.

5-11.02
L'assignation provisoire d'une enseignante ou d'un enseignant n'est possible qu'à des fonctions de cadre, de professionnelle ou de professionnel et de technicienne ou de technicien.

5-11.03
Les modalités de départ et de retour sont convenues entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège.

5-11.04
Pendant la durée de l'assignation provisoire, les conditions de travail de la catégorie de personnel à laquelle elle ou il est assigné s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant visé.

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

5-11.05
Une enseignante ou un enseignant peut être assigné provisoirement à temps complet ou à temps partiel et dans plus d'une catégorie de personnel à la fois.

5-11.06
Au terme de son assignation provisoire, l'enseignante ou l'enseignant réintègre sa catégorie de personnel avec ses droits et privilèges, comme si elle ou il ne l'avait jamais quittée, sous réserve des dispositions de la convention collective.

5-11.07
L'assignation provisoire est d'une durée maximale d'un (1) an et est renouvelable.

Article 5-12.00 - Échange inter-collèges

5-12.01
Deux (2) enseignantes ou enseignants d'une même discipline de deux (2) collèges différents peuvent changer réciproquement de collège selon les modalités et aux conditions prévues ci-après :

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

ou

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

b) l'échange est d'une durée minimale d'une (1) année d'engagement et d'une durée maximale de deux (2) années d'engagement; le début de l'échange coïncide avec le début de l'année d'enseignement du Collège d'origine;

c) chaque enseignante ou enseignant visé en fait la demande par écrit à son Collège avant le 1er avril précédant l'année de l'échange;

d) chaque département visé transmet au Collège un avis favorable à ce sujet;

e) chaque Collège visé donne son accord par écrit, avant le 1er mai, après avoir soumis la question au Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective. Dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent, l'accord du Collège est différé au plus tard le 30 juin.

5-12.02
Ces enseignantes ou enseignants sont couverts par les dispositions suivantes lors de l'échange :

a) le lien d'emploi de l'enseignante ou de l'enseignant est maintenu avec son Collège d'origine;

b) toutefois, cette enseignante ou cet enseignant, à toutes fins que de droit, est considéré à l'emploi du Collège d'accueil pour la durée de l'échange, sauf lorsqu'il y a des implications prenant effet après l'échange inter-collèges.

5-12.03
À moins d'entente entre les parties, les frais de déménagement encourus lors de cet échange sont à la charge de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-12.04
Après avoir soumis la question au Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective, un Collège peut mettre fin à cet échange à la fin d'une session par un avis d'un (1) mois à cet effet.

5-12.05
À l'exception du cas de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent, après la durée maximale prévue à l'alinéa b) de la clause 5-12.01, si les deux (2) enseignantes ou enseignants sont d'accord et que chaque département et chaque Collège visés sont aussi d'accord, l'échange peut devenir permanent après entente avec le Syndicat dans chacun des collèges, selon la procédure prévue à la convention collective.

Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est considéré comme n'étant plus à l'emploi de son Collège d'origine et transfère ses droits dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions prévues dans la convention collective en vigueur au Collège qui l'engage.

Article 5-13.00 - Congé à traitement différé ou anticipé

5-13.01
Le régime de congé à traitement différé ou anticipé a pour objectif de permettre à une enseignante ou un enseignant permanent qui n'est pas mis en disponibilité de bénéficier d'une période de congé rémunéré. Cependant, le régime n'a pas pour objectif de permettre à l'enseignante ou l'enseignant de différer de l'impôt ou de bénéficier de prestations au moment de la retraite.

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

5-13.02
Le régime de congé à traitement différé ou anticipé comporte une période de travail et une période de congé.

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

5-13.03
La durée du régime de congé à traitement différé ou anticipé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans.

La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévus aux clauses 5-13.14, 5-13.17 et 5-13.18; toutefois, le congé débute au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle des montants commencent à être différés.

Le congé ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit, sauf s'il se situe en totalité avant la période de travail.

5-13.04
La durée de la période de congé peut être de six (6) ou de douze (12) mois.

5-13.05
L'enseignante ou l'enseignant qui désire obtenir un congé à traitement différé ou anticipé en fait la demande écrite au Collège.

Cette demande indique la durée prévue du régime et de la période de congé, de même que les dates projetées de début et de fin de la période de congé et du régime. Le retour du congé coïncide avec le début d'une session.

5-13.06
Le Collège ne peut accepter la demande de congé à traitement différé ou anticipé d'une enseignante ou d'un enseignant invalide.

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

5-13.07
Le Collège n'est pas tenu d'accepter un nombre minimal de demandes de participation au régime de congé à traitement anticipé.

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

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

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

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

5-13.08
Au terme de la période de congé, au terme d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption suivant la période de congé ou au terme d'un congé sans traitement prévu à la convention collective suivant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant réintègre son poste sous réserve des dispositions de la convention collective et elle ou il demeure à l'emploi du Collège pour une durée au moins équivalente à la durée de sa période de congé.

5-13.09
Pendant chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, l'enseignante ou l'enseignant reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous au regard de la durée du régime et de la durée du congé :

Pourcentage du traitement

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

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il ne participait pas au régime.

Pendant la période de travail, l'enseignante ou l'enseignant a droit à la totalité des primes qui lui sont applicables.

Pendant la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant n'a droit qu'aux primes considérées comme du salaire.

Au cours de la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant ne peut recevoir aucune autre rémunération, du Collège ou d'une autre personne ou société avec qui le Collège a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée du régime.

5-13.10
Pendant la période de travail, la disponibilité au sens de la convention collective et la charge individuelle de travail de l'enseignante ou de l'enseignant sont les mêmes que celles qu'elle ou il assumerait si elle ou il ne participait pas au régime.

5-13.11
Sous réserve des dispositions prévues au présent article, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages de la convention collective auxquels elle ou il aurait droit si elle ou il ne participait pas au régime.

5-13.12
Pour le calcul d'une pension aux fins d'un régime de retraite, une (1) année de service est reconnue à l'enseignante ou l'enseignant pour chacune des années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé, de même qu'un traitement moyen établi sur la base du salaire qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé ou anticipé.

La cotisation de l'enseignante ou de l'enseignant à un régime de retraite pendant les années de participation au régime de congé à traitement différé ou anticipé est établie par la loi régissant son régime de retraite.

5-13.13
Si une enseignante ou un enseignant cesse d'être à l'emploi du Collège, prend sa retraite ou se désiste du régime de congé à traitement différé ou anticipé, le régime prend fin immédiatement et les modalités suivantes s'appliquent :

a) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà bénéficié de la période de congé, elle ou il rembourse, sans intérêt, le montant qu'elle ou il a reçu durant la période de congé moins le montant déjà déduit de son traitement pendant la période de travail selon la clause 5-13.09;

b) si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas encore bénéficié de la période de congé, le Collège lui rembourse, sans intérêt, la différence entre le traitement qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime et le traitement qu'elle ou il a effectivement reçu depuis le début du régime;

c) si la période de congé est en cours, le calcul du montant dû par l'enseignante ou l'enseignant ou le Collège s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par l'enseignante ou l'enseignant durant la période de congé moins le montant déjà déduit du traitement de l'enseignante ou de l'enseignant pendant la période de travail selon la clause 5-13.09. Si le solde est négatif, le Collège rembourse, sans intérêt, ce solde à l'enseignante ou l'enseignant. S'il est positif, l'enseignante ou l'enseignant rembourse, sans intérêt, ce solde au Collège;

d) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'enseignante ou l'enseignant n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé ou anticipé. Ainsi, si la période de congé a été prise, les cotisations versées au cours de cette période sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de combler les écarts de pension ainsi créés; l'enseignante ou l'enseignant peut cependant racheter les années de service perdues selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (deux cents pour cent (200 %) au Régime de retraite du personnel employé 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 effectué à l'enseignante ou l'enseignant.

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant a l'obligation de rembourser le Collège, elle ou il peut s'entendre avec le Collège sur les modalités de remboursement.

5-13.14
Pendant la durée du régime, le total des absences sans traitement d'une enseignante ou d'un enseignant pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Si le total des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est supérieur à douze (12) mois, le régime prend fin à la date où la

durée atteint douze (12) mois et les modalités prévues aux alinéas a), b), c) ou d) de la clause 5-13.13 s'appliquent alors avec les adaptations nécessaires.

Lorsque le total des absences sans traitement d'une enseignante ou d'un enseignant pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou inférieur à douze (12) mois, la durée du régime est prolongée d'une durée égale au total des absences.

5-13.15
Lorsque l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la durée du régime, mais après la période de congé, le régime prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité. Dans ce cas, les modalités prévues à la clause 5-13.13 s'appliquent, mais sans perte de droits pour le régime de retraite. Les cotisations versées en trop ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime).

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la période de congé, le régime prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité si son congé est alors terminé, sinon, à la fin de la période de congé. Dans ce cas, les modalités prévues à la clause 5-13.13 s'appliquent, mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite. Les cotisations versées en trop aux fins du régime de retraite ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime).

Lorsque l'enseignante ou l'enseignant est mis en disponibilité pendant la durée du régime, mais avant la période de congé, le congé ne peut commencer et le régime prend fin le 30 octobre qui suit sa mise en disponibilité. Dans ce cas, les modalités prévues à la clause 5-13.13 s'appliquent, mais sans perte de droits au niveau du régime de retraite. Les cotisations versées en trop aux fins du régime de retraite ne sont pas exigibles (une (1) pleine année de service est alors créditée pour chaque pleine année de participation au régime) et le traitement non versé est remboursé sans être assujetti à la cotisation au régime de retraite.

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

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

5-13.16
Si l'enseignante ou l'enseignant décède pendant la durée du régime, le régime prend fin à la date du décès et les modalités prévues à la clause 5-13.13 s'appliquent. Cependant, le traitement versé en trop ne devient pas exigible, le traitement non versé est remboursé et la cotisation au régime de retraite n'est pas perçue sur ce remboursement.

5-13.17
Lorsqu'une enseignante ou un enseignant devient invalide au sens de l'article 5-5.00 pendant la durée du régime, les modalités suivantes s'appliquent :

a) si l'invalidité survient au cours de la période de congé :

- l'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant la période de congé et elle est considérée comme débutant le jour prévu par le régime pour le retour au travail de l'enseignante ou de l'enseignant au terme de la période de congé;

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

b) si l'invalidité survient après la période de congé :

- la participation de l'enseignante ou de l'enseignant au régime se poursuit et les prestations d'assurance-traitement sont basées sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité. À compter de l'expiration du régime, l'enseignante ou l'enseignant encore invalide reçoit les prestations d'assurance-traitement basées sur son traitement habituel;

c) si l'invalidité survient avant et se termine avant la période de congé :

- la participation de l'enseignante ou de l'enseignant au régime se poursuit et les prestations d'assurance-traitement sont basées sur le traitement déterminé au régime tant que dure l'invalidité;

d) si l'invalidité survient avant la période de congé et perdure à la date prévue au régime pour le début de la période de congé :

- dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant peut choisir l'une des options suivantes :

  i) continuer sa participation au régime et reporter la période de congé à un moment où elle ou il n'est plus invalide. L'enseignante ou l'enseignant a droit à ses prestations d'assurance-traitement basées sur le traitement prévu au régime. Si l'invalidité persiste durant la dernière année du régime, celui-ci peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période

d'interruption, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux prestations d'assurance-traitement basées sur son traitement habituel;

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

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

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

f) les périodes d'interruption prévues à l'alinéa e) et au sous-alinéa i) de l'alinéa d) sont exclues de la durée du régime;

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

– durant les deux (2) premières années, l'enseignante ou l'enseignant est traité de la façon prévue précédemment. À la fin de ces deux (2) années, le régime cesse et :

i) si l'enseignante ou l'enseignant a déjà pris sa période de congé, le traitement versé en trop n'est pas exigible et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (une (1) année de service pour chaque année de participation au régime);

ii) si l'enseignante ou l'enseignant n'a pas déjà pris sa période de congé, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, la cotisation aux fins du régime de retraite n'est pas perçue sur ce montant et la pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit conformément à son régime de retraite devient payable immédiatement.

5-13.18
Si un congé de maternité, de paternité ou d'adoption débute avant ou après la période de congé ou débute pendant la période de congé dans le cas d'un congé qui se situe en totalité avant la période de travail, la participation au régime est suspendue pour une période maximale équivalente à la durée du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et le régime est alors prolongé d'une durée égale à ce congé.

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 les prestations prévues pour le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. La cotisation au régime de retraite est perçue sur le montant ainsi remboursé.

5-13.19
Lorsque l'enseignante ou l'enseignant ne prend pas sa période de congé pendant la durée du régime, le Collège lui verse, dès la première (1re) année d'imposition suivant la fin du régime, la totalité du traitement différé.

5-13.20
Dans un cas non prévu au présent article, il y a entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant.

Article 5-14.00 - Changement technologique

5-14.01
Un changement technologique consiste en la mise en service par le Collège d'équipements ou de supports techniques de laboratoires ou d'ateliers différents par leur nature ou leur espèce de ceux utilisés antérieurement, si cette mise en service a pour effet d'exiger de façon substantielle une mise à jour des connaissances et des habiletés d'une enseignante ou d'un enseignant pour lui permettre d'effectuer les activités décrites à l'alinéa a) de la clause 8-3.01.

5-14.02
Avant de procéder à un changement technologique, le Collège consulte le Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective au moins six (6) mois avant l'introduction de ce changement.

5-14.03
Afin de permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'effectuer, s'il y a lieu, la mise à jour reliée à l'introduction d'un changement technologique, le Collège dispose des ressources qui lui sont consenties par l'article 8-4.00.

Article 5-15.00 - Prêt de services

5-15.01
Le prêt de services consiste en ce qu'un organisme autre que le Collège utilise les services d'une enseignante ou d'un enseignant consentant qui continue de recevoir son salaire du Collège, sous réserve des dispositions du présent article.

Dans le cas de l'enseignante ou l'enseignant visé par la clause 5-4.23, la durée d'un tel prêt de services ne peut excéder cinq (5) ans. Pendant la durée du prêt de services, elle ou il continue de recevoir son salaire conformément au deuxième (2e) paragraphe de l'alinéa l) de la clause 5-4.07.

5-15.02
Le Collège, l'enseignante ou l'enseignant visé et l'organisme conviennent de la période et des conditions du prêt de services. Le Collège transmet au Syndicat une copie de l'entente signée.

5-15.03
L'enseignante ou l'enseignant dont les services sont prêtés conserve les droits et les avantages prévus à la convention collective.

5-15.04
À son retour, l'enseignante ou l'enseignant visé par un prêt de services réintègre sa catégorie de personnel avec ses droits et privilèges, sous réserve des dispositions de la convention collective.

Article 5-16.00 - Congé mi-temps

5-16.01
L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps reçoit un demi-salaire; de plus, l'enseignante ou l'enseignant permanent conserve sa permanence.

5-16.02
À moins de dispositions contraires dans les présentes stipulations, l'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps est considéré une enseignante ou un enseignant à demi-temps en ce qui a trait aux congés de maternité, aux régimes d'assurance et de retraite. Toutefois, cette enseignante ou cet enseignant est considéré à temps complet, si elle ou il le désire, aux fins d'admissibilité au régime de retraite, et le Collège n'est alors tenu de verser que la cotisation afférente au demi-salaire. Le solde des cotisations est payé en entier par l'enseignante ou l'enseignant.

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation 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 a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté ou qui a occupé une charge à temps complet au Collège pendant au moins deux (2) années et qui accomplit la moitié de la charge annuelle qu'une enseignante ou un enseignant assumerait si elle ou il était à temps complet. Cette enseignante ou cet enseignant peut accomplir sa charge à l'intérieur de une (1) ou de deux (2) sessions.

5-16.04
L'enseignante ou l'enseignant obtient du Collège un congé mi-temps pour l'année d'enseignement suivante moyennant un avis fourni au Collège avant le 15 mars et l'autorisation écrite du Collège donnée avant le 1er avril, autorisation qui ne peut être refusée sans un motif raisonnable.

5-16.05
L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps accumule pendant ce congé :

a) une (1) année d'ancienneté par année de congé, pour les deux (2) premières années;

b) une demi-année d'ancienneté pour chaque année supplémentaire.

5-16.06
L'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut des clauses 5-16.01 à 5-16.05 inclusivement réintègre son poste ou sa charge autre qu'un poste d'enseignante ou d'enseignant pour l'année d'engagement suivante, sous réserve des dispositions de la convention collective,

si elle ou il avise le Collège avant le 15 mars, à moins que la date de son retour n'ait déjà été convenue avec le Collège.

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

5-17.01
Le programme volontaire de réduction du temps de travail a pour effet de permettre la réduction de la charge d'enseignement qu'accomplit une enseignante ou un enseignant à temps complet. La charge annuelle d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant participant au programme ne peut être inférieure à zéro virgule quatre (0,4) ETC ou supérieure à zéro virgule neuf (0,9) ETC. Cependant, si la réduction de la charge d'enseignement ne vise qu'une seule session, la charge d'enseignement pour cette session ne peut être supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) d'une pleine charge session.

5-17.02
La participation à ce programme de réduction du temps de travail est volontaire.

5-17.03 Durée du programme
Le programme volontaire de réduction du temps de travail s'applique pour la durée de la convention collective.

5-17.04 Admissibilité
L'enseignante ou l'enseignant permanent est admissible au programme volontaire de réduction du temps de travail si elle ou il a au moins trois (3) années d'ancienneté.

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

5-17.05 Participation au programme
L'enseignante ou l'enseignant qui désire participer au programme volontaire de réduction du temps de travail fait la demande, par écrit, au plus tard le 15 mai pour une participation à la session d'automne et au plus tard le 15 novembre pour une participation à la session d'hiver.

5-17.06
La participation au programme est établie pour une session à la fois ou pour toute l'année d'engagement selon la demande faite par l'enseignante ou l'enseignant. La réduction du temps de travail peut varier d'une session à l'autre.

Aux fins de la clause 5-17.07, l'enseignante ou l'enseignant qui a participé au programme à la session d'automne et qui participe à nouveau à la session d'hiver est considéré comme ayant participé une seule fois.

5-17.07
Sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique ou de recrutement, le Collège accepte une demande de participation au programme. Cependant, pour une discipline donnée, le Collège n'est pas tenu d'accepter une demande de participation qui aurait pour effet que

la somme des pourcentages de réduction de charges d'enseignement générés par le programme en équivalent temps complet (ETC) soit supérieure à dix pour cent (10 %) du nombre total d'équivalent temps complet (ETC) ou qui aurait pour effet de permettre la participation de plus de six (6) enseignantes et enseignants.

Malgré ce qui précède, le Collège accepte la demande de participation d'au moins une (1) enseignante ou un (1) enseignant par discipline.

5-17.08
Pour une demande visant la session d'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 d'hiver, la réponse du Collège est transmise à l'enseignante ou l'enseignant au plus tard le 15 décembre.

5-17.09 Salaire
Pendant la durée du programme, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré en fonction du pourcentage résultant de l'application de la clause 5-17.01 de la présente. Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que l'enseignante ou l'enseignant recevrait si elle ou il ne participait pas au programme.

5-17.10 Réduction de la charge d'enseignement et disponibilité
Pendant la durée de sa participation au programme, la charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant est celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet et elle est établie à l'aide de la formule de la 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.

5-17.11 Ancienneté
Pendant la durée de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître l'ancienneté comme si elle ou il ne participait pas au programme.

5-17.12 Expérience
Pendant la durée de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître l'expérience comme si elle ou il ne participait pas au programme.

5-17.13 Invalidité ou droits parentaux
Lorsqu'une enseignante ou un enseignant s'absente en raison d'une invalidité ou d'un congé découlant des droits parentaux, la prestation ou l'indemnité versée pendant sa participation au programme est calculée au prorata de sa charge d'enseignement ainsi réduite.

5-17.14 Régime de retraite

Sous réserve des lois fiscales en vigueur, pendant toute la durée de sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître aux fins de son régime de retraite le service qui lui serait reconnu si elle ou il ne participait pas au programme. Le traitement admissible pour la cotisation de l'enseignante ou de l'enseignant est celui qu'elle ou il aurait reçu n'eût été de sa participation au programme. De même, la contribution de l'employeur est versée sur le traitement que l'enseignante ou l'enseignant aurait reçu n'eût été de sa participation au programme.

5-17.15 Assurance-maladie, vie et traitement

Pendant sa participation au programme, l'enseignante ou l'enseignant maintient sa participation au régime de base d'assurance-maladie en versant sa quote-part des primes. Le Collège continue de verser sa contribution au régime d'assurance-maladie comme si l'enseignante ou l'enseignant ne s'était pas prévalu du programme. Par ailleurs, pour continuer de bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurance, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total, à la condition que les contrats-cadres visés le permettent.

5-17.16

Sous réserve de la présente entente, la participation au programme volontaire de réduction du temps de travail ne peut être concurrente à un autre programme ou congé prévu dans la convention collective, à l'exception des congés découlant des droits parentaux, des absences pour invalidité et des congés ou absences pour activités syndicales.

5-17.17

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

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.

5-17.18 Aménagement de l'horaire

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 5-18.00 - Sanctions

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

5-18.02
Lorsqu'une enseignante ou un enseignant cause au Collège, à ses membres, à son personnel ou aux étudiantes et étudiants un préjudice qui, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate,

a) le Collège :

1. relève temporairement l'enseignante ou l'enseignant de ses fonctions sans perte de salaire en lui envoyant un avis écrit qui comprend les motifs de la suspension et en envoyant copie de cet avis en même temps au Syndicat;

2. dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour aviser l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat de son intention de prendre action, à défaut de quoi l'enseignante ou l'enseignant est réintégré sans préjudice.

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

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

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

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

5-18.03
Dans les cas autres que ceux mentionnés à la clause 5-18.02, le Collège ne peut imposer une sanction à une enseignante ou un enseignant sans avoir rempli les conditions suivantes :

a) le Collège doit avoir 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 l'enseignant;

b) au préalable, il lui a fait part par avis écrit de ses doléances deux (2) fois sur le même sujet durant une période de douze (12) mois. Le délai entre les deux (2) avis permet à l'enseignante ou l'enseignant de s'amender;

c) il a rencontré le Syndicat conformément aux stipulations de l'article 4-3.00.

5-18.04
Toute décision relative à une sanction est communiquée par écrit à l'enseignante ou l'enseignant et transmise en même temps au Syndicat avec ses motifs. Sur réception de cette décision, l'enseignante ou l'enseignant peut, dans les cinq (5) jours qui suivent, faire parvenir au Collège sa démission écrite et une copie de sa démission au Syndicat.

5-18.05
Aucun aveu signé par une enseignante ou un enseignant ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant une représentante ou un représentant du Syndicat.

5-18.06
Dans les cas prévus à la clause 5-18.03, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être congédié qu'à l'expiration de son contrat. Si le Collège lui communique cette décision après le 1er avril précédant l'expiration de son contrat, au moins un (1) des deux (2) avis prévus à l'alinéa b) de la clause 5-18.03 est justifié par un fait survenu après cette date.

5-18.07
Les avis et remarques adressés à l'enseignante ou à l'enseignant ne peuvent être utilisés contre elle ou lui quand il s'est écoulé un (1) an sans qu'un autre avis portant sur un acte de nature et de gravité similaires ne lui ait été adressé. Ce délai expiré, ces avis et remarques sont alors retirés du dossier.

Cependant, toute absence ou tout congé de plus de trente (30) jours consécutifs, à l'exclusion de la période de vacances prévue à l'article 8-2.00, prolonge d'autant la durée du temps écoulé mentionné au paragraphe précédent.

Nonobstant le paragraphe précédent, la période prévue au premier (1er) paragraphe ne peut excéder deux (2) ans.

5-18.08
En tout temps, l'enseignante ou l'enseignant, accompagné ou non d'une représentante ou d'un représentant du Syndicat, peut consulter son dossier qui comprend :

a) le formulaire de demande d'emploi;

b) le contrat d'engagement;

c) toute autorisation de déduction;

d) les avis, aveux, remarques défavorables et pièces incriminantes prévus au présent article;

e) toute demande pour remplir un poste;

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

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

5-18.09
L'enseignante ou l'enseignant est toujours informé avant qu'une remarque défavorable ou qu'une pièce incriminante ne soit versée à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation selon laquelle l'enseignante ou l'enseignant a pris connaissance de la remarque. Cette attestation est versée au dossier avec la remarque ou la pièce et une copie en est immédiatement transmise au Syndicat.

5-18.10
Toute remarque défavorable ou pièce incriminante versée au dossier d'une enseignante ou d'un enseignant peut être contestée par l'enseignante ou l'enseignant ou le Syndicat par la procédure prévue à l'article 4-3.00 ou par la procédure d'un grief.

Si le Collège reconnaît le bien-fondé de la requête de l'enseignante ou de l'enseignant après avoir rencontré le Syndicat selon la procédure prévue à l'article 4-3.00, la pièce contestée est immédiatement retirée du dossier. Il en est de même si le jugement du tribunal d'arbitrage fait droit au grief de l'enseignante ou de l'enseignant.

5-18.11
À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le dossier peut aussi faire mention de la participation de l'enseignante ou 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 toute appréciation favorable à son sujet de la part du tribunal d'arbitrage.

5-18.12
Une copie du dossier complet est remise à l'enseignante ou l'enseignant au moment de l'avis de congédiement. Une copie des pièces prévues à l'alinéa d) de la clause 5-18.08 est remise à l'enseignante ou l'enseignant en même temps que son avis de suspension.

5-18.13
Si l'enseignante ou l'enseignant formule un grief conformément au présent article, le Collège établit par preuve les motifs et le bien-fondé de la sanction.

5-18.14
Le Collège ne peut mettre en preuve devant l'arbitre que les motifs qu'il a invoqués par écrit au moment de la suspension, du congédiement ou de toute autre sanction.

5-18.15
Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou de toute autre sanction pour une cause juste, le tribunal d'arbitrage a toute latitude pour maintenir, modifier ou rescinder la décision du Collège et a l'autorité pour établir tout droit ou privilège partiellement ou totalement, selon qu'il maintienne, modifie ou rejette en partie ou en totalité cette décision. Si le tribunal juge à propos d'accorder une indemnité à l'enseignante ou l'enseignant, il tient compte du salaire que l'enseignante ou l'enseignant a perçu dans l'intervalle. Il peut aussi ordonner que les sommes dues à l'enseignante ou l'enseignant portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté selon l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (RLRQ, chapitre A-6.002).

5-18.16
Si la décision du tribunal maintient une enseignante ou un enseignant dans ses fonctions, celle-ci ou celui-ci reprend tous ses droits, ses années d'expérience, ses avantages sociaux et autres avantages comme si la décision du Collège n'avait pas existé, à moins que le tribunal en décide autrement.

Article 5-19.00 - Santé et sécurité au travail

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation 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
En vue d'assurer le bien-être et de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail, le Collège maintient la sécurité et l'hygiène au travail à un niveau élevé. Il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique de l'enseignante ou de l'enseignant sur les lieux de travail, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Les parties collaborent afin de faire du Collège un milieu exempt de violences à caractère sexuel et de violence conjugale et familiale.

Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, le Collège est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que l'enseignante ou l'enseignant est exposé à cette violence.

Également, le Collège s'engage à fournir gratuitement, dans ses immeubles, les locaux et les instruments exigés par les règlements municipaux ou de régie interne ou par les normes et règlements promulgués selon les lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

5-19.02
En cas d'accident du travail ou de déclaration d'une maladie professionnelle, le Collège informe le Syndicat.

5-19.03
Les enseignantes et enseignants ont accès, durant les heures de travail, aux services de santé offerts aux étudiantes et étudiants.

5-19.04
Après avoir rencontré le Syndicat, conformément à l'article 4-3.00, le Collège verse une somme forfaitaire ou fournit gratuitement aux enseignantes et enseignants tout vêtement spécial qu'elles ou ils doivent porter à sa demande ou selon les exigences des normes et règlements promulgués selon les lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Le Collège verse une somme forfaitaire ou fournit :

a) les uniformes aux infirmières et infirmiers qui doivent faire des stages dans des centres de santé;

b) les uniformes des enseignantes et des enseignants des techniques paramédicales lorsque les milieux de stage l'exigent;

c) les vêtements et les équipements nécessaires pour l'éducation physique;

d) les sarraus pour les laboratoires;

e) le vêtement particulier pour les enseignantes et enseignants de l'Institut maritime du Québec.

5-19.05
Les vêtements spéciaux fournis par le Collège, conformément au présent article, demeurent sa propriété et le remplacement ne peut être fait que sur remise du vieux vêtement, sauf en cas de force majeure; il appartient au Collège de décider si un vêtement est remplacé.

5-19.06
L'entretien des vêtements spéciaux prévus au présent article est à la charge du Collège.

5-19.07
Le Collège et le Syndicat se rencontrent conformément à l'article 4-3.00 sur tout litige que lui soumet le Syndicat relativement à la santé et à la sécurité au travail.

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

5-19.08 <u>Comité paritaire de santé et de sécurité</u>
Le Collège forme un comité paritaire de santé et de sécurité étant entendu que toutes les catégories de personnel peuvent y participer.

Le rôle et les fonctions du comité sont déterminés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2-1) et ses règlements. Le comité peut toutefois décider de s'octroyer des fonctions supplémentaires.

Le comité peut inviter aux réunions une personne-ressource externe détenant une expertise en santé et sécurité au travail.

Sous réserve des lois et règlements en vigueur, le comité détermine ses règles de fonctionnement.

5-19.09 <u>Personne représentante en santé et en sécurité</u>
Conformément à Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2-1) et ses règlements, une personne représentante en santé et en sécurité doit être désignée parmi le personnel du collège, toutes catégories de personnel confondues, à l'exception du personnel cadre. Le comité peut convenir que plus d'une personne représentante soit désignée.

La personne représentante en santé et en sécurité peut se voir confier des mandats spécifiques par le comité en plus des fonctions qui lui sont dévolues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2-1) et ses règlements.

La personne représentante en santé et en sécurité dispose d'une libération avec solde afin de mener à bien ses différents mandats. La hauteur de cette libération est déterminée par entente entre les membres du comité en considération des caractéristiques et risques associés au milieu. À défaut d'entente, les modalités prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2-1) et ses règlements s'appliquent.

Article 5-20.00 - Programme de retraite progressive

5-20.01
Le programme de retraite progressive permet à une enseignante ou un enseignant à temps complet qui participe à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) de réduire la disponibilité qu'elle ou il fournit conformément à l'article 8-8.00, pour une période d'une (1) à cinq (5) années dans une proportion qui ne peut être inférieure à quarante pour cent (40 %) ou supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) de la disponibilité que fournit une enseignante ou un enseignant à temps complet.

L'enseignante ou l'enseignant dont l'engagement prend fin automatiquement au terme d'un contrat d'engagement conformément à la clause 5-1.02 ne peut pas bénéficier du programme.

5-20.02
L'enseignante ou l'enseignant ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de la période prévue à 5-20.04 ou qu'elle ou il est replacé chez un nouvel employeur avant cette même date d'expiration.

5-20.03
L'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir du programme en fait la demande par écrit au Collège au moins soixante (60) jours avant la date du début de la mise à la retraite progressive, laquelle coïncide avec celle du début d'une session.

L'octroi d'une retraite progressive est assujetti à une entente préalable avec le Collège.

5-20.04 Période couverte et prise de la retraite
Le programme s'applique à une enseignante ou un enseignant pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois. Toutefois, il est possible de prolonger l'entente selon les termes et conditions prévues à la clause 5-20.07.

À la fin de l'entente, l'enseignante ou l'enseignant prend sa retraite.

Si, pour des circonstances indépendantes de sa volonté (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'enseignante ou l'enseignant n'est pas admissible à la retraite à la fin du programme, celui-ci est prolongé jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

5-20.05 Disponibilité et charge d'enseignement
Le pourcentage de disponibilité est convenu entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège conformément à la clause 5-20.01 et il peut varier pendant le programme. De plus, l'enseignante ou l'enseignant et le Collège peuvent le modifier pendant le programme, à la condition qu'il ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) ou supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) de la disponibilité que fournit une enseignante ou un enseignant à temps complet.

La charge d'enseignement qu'accepte cette enseignante ou cet enseignant est celle d'une enseignante ou d'un enseignant à temps complet et elle est établie à l'aide de la formule de la CI. Dans ce cas, le L de la CI_L est égal à la fraction de disponibilité dont l'enseignante ou l'enseignant est dégagé.

5-20.06 Droits et avantages

Salaire

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

Ancienneté et expérience

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

Banque de jours de congés de maladie

Conformément à la clause 5-5.36, l'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé une banque de jours de congés de maladie convertibles en espèces, conformément aux conventions collectives antérieures, peut utiliser dans le cadre du programme l'équivalent des jours de congés de maladie convertibles en espèces à son crédit pour la ou le dispenser, totalement ou partiellement, de la charge d'enseignement annuelle et de la disponibilité prévues à 5-20.05 lorsque les conventions collectives antérieures permettent cette utilisation.

Accumulation de service au régime de retraite

Il est crédité à l'enseignante ou l'enseignant, aux fins d'admissibilité à la retraite, le service auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu du programme. Il en est de même aux fins du calcul de sa rente de retraite ou des prestations en cas de décès.

Cotisation au régime de retraite

Durant le programme, l'enseignante ou l'enseignant verse les cotisations au régime de retraite sur la base du salaire admissible évolutif comme si l'enseignante ou l'enseignant ne s'était pas prévalu du programme.

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

Le Collège continue de verser durant le programme sa contribution au régime d'assurance-maladie comme si l'enseignante ou l'enseignant ne s'était pas prévalu du programme. L'enseignante ou l'enseignant verse sa quote-part. 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.

5-20.07 Prolongation de l'entente

À compter de la date de la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre les modifications prévues à la lettre d'intention de l'annexe V-15, ou au plus tard le 30 juin 2024, les dispositions suivantes s'appliquent :

L'enseignante ou l'enseignant peut convenir par écrit avec le Collège, plus de six (6) mois avant la fin de l'entente de retraite progressive, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être d'au minimum de douze (12) mois et d'au maximum soixante (60) mois.
Il est possible pour l'enseignante ou l'enseignant de prolonger l'entente plus d'une fois, mais elle ou il doit en convenir avec le Collège à chaque fois, par écrit et plus de 6 mois avant la fin de la prolongation.
Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder sept (7) années.
Dans le cas d'une entente de retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, l'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir d'une prolongation n'est soumis à aucun délai pour convenir de la prolongation de l'entente avec le Collège.

5-20.08 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.

5-20.09
Sous réserve des stipulations du présent article, l'enseignante ou l'enseignant qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les dispositions de la convention collective qui s'appliquent à l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel.

Article 5-21.00 - Responsabilité civile

Les dispositions suivantes sont 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.

5-21.01
Le Collège prend fait et cause de toute enseignante et de tout enseignant dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle ou lui aucune réclamation à cet égard.

5-21.02
Dès que la responsabilité légale du Collège a été établie, le Collège dédommage toute enseignante et tout enseignant pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés au collège, sauf si l'enseignante ou l'enseignant a fait preuve de négligence évidente. Lorsqu'une perte, un vol ou une destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par l'enseignante ou l'enseignant, l'indemnité versée à titre de compensation sera égale à la perte effectivement subie par l'enseignante ou l'enseignant.

5-21.03
Sous réserve du respect des règles d'utilisation déterminées par le Collège et à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'ait fait preuve de négligence évidente, le Collège ne peut exiger le remboursement des sommes pour le vol, la destruction ou la détérioration de matériel emprunté au Collège par l'enseignante ou l'enseignant dans le cadre des activités reliées à son enseignement.

Article 5-22.00 - Congé sans salaire

5-22.01
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 5-5.19. Par ailleurs, pour continuer de bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurances et 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.

5-22.02
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.

5-22.03
L'enseignante ou l'enseignant 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 obtient, sur avis écrit au Collège et selon la procédure prévue au présent article, un congé sans salaire à temps complet pour l'année d'enseignement suivante. Un tel congé peut être renouvelé pour une année seulement.

5-22.04
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 en RCS.

5-22.05
Un tel avis doit être donné au Collège avant le 15 avril.

5-22.06
L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire accumule, pendant la première (1re) année de ce congé, une (1) année d'ancienneté.

5-22.07
Le Collège informe le Syndicat de tout avis d'un tel congé sans salaire.

5-22.08
L'enseignante ou l'enseignant qui a bénéficié d'un congé non prévu à la convention collective au cours de l'année d'engagement 2010-2011, est réputé, conformément à l'alinéa e) de la clause 4-3.11, avoir été en congé sans salaire en vertu de l'article 5-22.00 et donc avoir été assujetti aux droits et avantages que confère un tel congé.

CHAPITRE 6-0.00 - RÉMUNÉRATION

Article 6-1.00 - Traitement

6-1.01
Aux fins du présent article, le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel est fixé selon l'article 6-4.00 et l'Annexe VI-1 par l'expérience et la scolarité définies aux articles 6-2.00 et 6-3.00. Ce traitement comprend la rémunération due pour les vacances. Par ailleurs, un (1) échelon correspond à une (1) année d'expérience.

A) 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 :

1. 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, dans l'un ou l'autre des ordres d'enseignement, soit en expérience professionnelle ou industrielle pertinente ou soit les deux;

2. 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.

B) Malgré le premier (1er) paragraphe de la présente clause, à compter du 1er juillet 2024, 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 six (6) premiers échelons, bénéficie d'une progression accélérée selon les dispositions suivantes :

1. 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 septième (7^e) échelon : un échelon correspond à zéro virgule cinq (0,5) ETC soit en enseignement, dans l'un ou l'autre des ordres d'enseignement, soit en expérience professionnelle ou industrielle pertinente ou soit les deux;

2. pour l'enseignante ou l'enseignant à temps complet jusqu'à l'atteinte du septième (7^e) échelon: l'obtention de l'échelon suivant au début de la quatorzième (14^e) 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 septième (7^e) 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 septième (7^e) échelon; en conséquence, elle ou il bénéficie du huitième (8^e) 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 8-4.08.

L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel engagé pour une charge de moins d'une (1) session est rémunéré suivant sa scolarité et son expérience en fonction de son équivalent temps complet établi conformément à la clause 8-4.08. Toutefois, dans ce cas, la CI_t est déterminée de la façon suivante :

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

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

6-1.03
L'enseignante ou l'enseignant qui donne un enseignement rémunéré au taux horaire (enseignante ou enseignant chargé de cours, cours supplémentaire, charge additionnelle, suppléance temporaire) reçoit pour chaque heure de cours, le taux horaire déterminé conformément à l'article 6-5.00 et à l'Annexe VI-1. Le taux horaire comprend la rémunération due à titre de vacances. De plus, chaque heure d'enseignement comodal vaut une virgule vingt (1,20) heure de cours.

Cette enseignante ou cet enseignant est rémunéré au taux horaire du 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 VIII-1 ne s'applique pas, est rémunéré pour les heures prévues au plan de supervision dont copie est transmise au Syndicat. Ce plan de supervision est préalablement soumis au département ou au comité de programme visé, selon le cas.

6-1.04
L'enseignante ou l'enseignant qui, à la demande du Collège, accepte de réaliser une ou plusieurs des activités d'enseignement en plus de celles prévues à 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 reconnaissance des acquis et des compétences (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 8-6.00 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;

est rémunéré au taux horaire prévu au tableau C de l'Annexe VI-1. Le taux horaire comprend la rémunération due à titre de vacances et de jours fériés.

Ces autres activités servent aux fins de la reconnaissance de l'expérience professionnelle au sens de l'article 6-2.00.

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 catégorie (scolarité) autre que celle correspondant à l'attestation officielle de scolarité.

6-1.06
Le reclassement d'une enseignante ou d'un enseignant se fait une (1) fois par année. S'il y a lieu, le rajustement du traitement résultant du reclassement prend effet rétroactivement au début de la quatorzième (14^e) période de paye de l'année d'engagement en cours, si :

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

2. elle ou il a fourni, avant le 31 mars de cette année d'engagement, ou plus tard si le retard ne peut lui être imputé, les documents requis selon la clause 6-3.01.

6-1.07
Chaque jour de travail effectué par une enseignante ou un enseignant à la demande du Collège durant un jour férié visé à l'article 5-9.00 et durant ses vacances, est rémunéré au taux d'un deux cent-soixantième (1/260e) du traitement annuel. Toutefois, l'enseignante ou l'enseignant n'est jamais rémunéré pour moins d'une demi-journée.

6-1.08
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.

6-1.09
L'avancement d'un (1) échelon accordé au 1er juillet 2024 à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel conformément au point 3 de l'Annexe VI-4 doit être maintenu lors de son réengagement dans son collège d'origine ou dans un autre collège.

Article 6-2.00 - Calcul de l'expérience

6-2.01
Aux fins d'application de la convention collective, à partir de son entrée en vigueur, constitue une (1) année d'expérience :

a) pour tous les ordres d'enseignement[1], une (1) année d'enseignement à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu par l'autorité gouvernementale compétente;

b) pour tous les ordres d'enseignement[1], l'enseignement à temps complet, sous contrat annuel, pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours, consécutifs ou non, durant une même année d'engagement;

c) à l'exclusion de l'enseignement dans un cégep, le temps d'enseignement, à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou à titre de chargée ou chargé de cours peut être accumulé pour constituer une année d'expérience; le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours d'enseignement à temps complet. L'enseignante ou l'enseignant ne peut cependant commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a complété l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à plein temps; l'expérience ainsi acquise s'évalue selon les règles suivantes :

Expérience d'enseignement acquise à temps partiel ou comme chargée ou chargé de cours

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 à titre de chargée ou chargé de cours peut être accumulé pour constituer une année d'expérience et correspond à la charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet (ETC) selon la clause 8-4.08; le temps d'enseignement est calculé par année d'engagement selon la disposition suivante :

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

- le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de zéro virgule cinq (0,5) ETC; cependant, une enseignante ou un enseignant ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a cumulé l'équivalent de zéro virgule soixante-quinze (0,75) ETC;

e) l'année d'enseignement pendant laquelle une enseignante ou un enseignant, malgré une ou plusieurs périodes d'invalidité, fournit sa disponibilité au sens de la convention collective pendant au moins cinq (5) mois;

cependant, à compter de l'année d'engagement 2021-2022, les périodes d'invalidité de cent quatre (104) semaines et moins sont reconnues comme si l'enseignante ou l'enseignant était au travail;

f) les activités d'enseignement prévues à la clause 6-1.04, sont reconnues à titre d'expérience professionnelle et, à cette seule fin, 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 autre domaine que l'enseignement; ces années peuvent toutefois s'accumuler à partir d'expérience d'une durée minimale d'un (1) mois, selon les règles suivantes :

			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 à 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 année d'expérience selon la disposition suivante :

- le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de zéro virgule cinq (0,5) ETC; cependant, une enseignante ou un enseignant ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a accumulé l'équivalent de zéro virgule soixante-quinze (0,75) ETC;

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 des alinéas f) et g); l'expérience est calculée par année d'engagement selon la disposition suivante :

- le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de zéro virgule cinq (0,5) ETC; cependant, une enseignante ou un enseignant ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a cumulé l'équivalent de zéro virgule soixante-quinze (0,75) ETC.

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

L'enseignante ou l'enseignant en congé mi-temps accumule une demi-année (0,5) d'expérience par année de congé pour sa charge au collège de même que l'expérience pertinente conformément au présent article.

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 5-4.22 accumule au moins une demi-année (0,5) d'expérience par année de protection de même que l'expérience pertinente conformément au présent article.

L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire à temps complet accumule l'expérience pertinente conformément au présent article.

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

6-2.03
La clause 6-2.01 ne peut avoir pour effet de réduire les années d'expérience qui étaient reconnues à l'enseignante ou l'enseignant à l'emploi du Collège le 31 mars 2010 en conformité avec les barèmes des régimes officiels antérieurement en vigueur au Collège. Il en est de même pour les années d'expérience déjà sanctionnées par l'ancien comité provincial de classification des enseignantes et des enseignants des collèges.

6-2.04
L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité et non replacé est considéré comme une enseignante ou un enseignant à temps complet et son expérience est établie selon les modalités prévues à la clause 6-2.01.

6-2.05
L'enseignante ou l'enseignant en congé sans salaire non prévu en vertu de l'alinéa e) de la clause 4-3.11, 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 12 du 9 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

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, avec copie au Syndicat, sa décision quant à la reconnaissance de son diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération.

En tout temps l'enseignante ou l'enseignant qui obtient un diplôme de maîtrise le transmet au Collège. Dans les trente (30) jours 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[1] aux fins de la rémunération s'il est acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat de l'enseignante ou l'enseignant.

6-3.02
S'il s'agit d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant, le Collège procède à l'évaluation provisoire de la scolarité de cette enseignante ou de cet enseignant. Au plus tard six (6) mois après le dépôt par l'enseignante ou l'enseignant des documents prévus à la clause 6-3.01, le Collège délivre l'attestation officielle de scolarité en se basant sur le « Manuel d'évaluation de la scolarité » de la ou du Ministre. De plus, le Collège lui transmet les références indiquées au « Manuel d'évaluation de la scolarité » pour chacun des documents pertinents à sa scolarité.

Malgré le paragraphe précédent, si l'attestation est établie sur la base de documents incomplets, le Collège, à la demande de 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.

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

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

6-3.03
L'enseignante ou l'enseignant détenteur d'une attestation officielle de scolarité peut, si elle ou il estime avoir droit à la reconnaissance d'une année entière de scolarité additionnelle selon les données du « Manuel d'évaluation de la scolarité », demander au Collège de modifier sa scolarité et son traitement en conséquence.

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

6-3.04
En aucun cas, le Collège ne peut modifier à la baisse une évaluation provisoire de scolarité.

6-3.05
L'attestation officielle de scolarité est remise à l'enseignante ou l'enseignant avec copie au Syndicat. Cette attestation est reconnue par l'ensemble des collèges du réseau des cégeps. Elle fait état des pièces produites à l'appui de la demande qui n'ajoutent pas à la scolarité. L'attestation officielle de scolarité fait mention, s'il y a lieu, de la reconnaissance du diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération.

Le Collège ne peut réviser à la baisse une attestation officielle de scolarité.

6-3.06
Si l'attestation officielle de scolarité assure à l'enseignante ou l'enseignant une scolarité supérieure à l'évaluation provisoire, le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est rajusté rétroactivement conformément aux dispositions de la clause 6-1.06 ou à sa date d'engagement.

Lorsque le Collège, conformément aux dispositions du présent article, verse à l'enseignante ou l'enseignant un montant rétroactif, les intérêts sont calculés selon les modalités prévues à la clause 9-2.19, sauf qu'ils ne commencent à courir qu'à compter du cinquième (5^{e}) mois qui suit le dépôt des documents relatifs à sa demande conformément aux directives du Collège.

Si l'attestation officielle de scolarité assure à l'enseignante ou l'enseignant une scolarité inférieure à l'évaluation provisoire, le traitement de l'enseignante ou de l'enseignant est rajusté à partir de la date de réception par l'enseignante ou l'enseignant de cette attestation.

6-3.07
Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la FEC (CSQ) nomme une (1) représentante ou un (1) représentant accrédité auprès de la ou du Ministre. La ou le Ministre consulte cette représentante ou ce représentant avant d'ajouter une nouvelle décision au « Manuel d'évaluation de la scolarité » en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

6-3.08
La représentante ou le représentant accrédité avise la ou le Ministre dans les trente (30) jours qui suivent la date de la consultation sur les nouvelles décisions à ajouter au « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Cependant, le délai de trente (30) jours ne court pas durant les mois de juillet et août.

6-3.09
L'enseignante ou l'enseignant qui se croit lésé dans l'évaluation de sa scolarité par l'attestation officielle peut déposer une plainte au Comité national de rencontre (CNR) prévu à la clause 2-2.05 dans les soixante (60) jours de la réception de cette attestation par l'enseignante ou l'enseignant. Le Syndicat peut aussi déposer une plainte aux mêmes conditions. 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 décision du Collège, quant à la reconnaissance de son diplôme de maîtrise, dépose une plainte écrite au CNR avec copie au Collège et au Syndicat.

6-3.10
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.

6-3.11
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 6-3.12 et ne lie le Ministère, le Syndicat, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant que si la ou le Ministre y donne suite.

6-3.12
Une décision unanime du CNR est transmise à l'enseignante ou l'enseignant, au Collège et au Syndicat visés. Dans ce cas, le Collège délivre, s'il y a lieu, une nouvelle attestation officielle conforme à la décision du comité.

Si la décision du CNR n'est pas unanime :

- la plainte relative à l'évaluation de la scolarité est transmise au comité de révision (CR) prévu à la clause 6-3.13;

- la plainte relative à la reconnaissance du diplôme de maîtrise est acheminée à un arbitre nommé par les parties nationales. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire. Le Collège délivre, s'il y a lieu, une nouvelle attestation de scolarité. La décision prend effet à la date du dépôt du diplôme de maîtrise ou à la date d'engagement pour une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant.

6-3.13
Le CR est constitué comme suit :

- une (1) présidente ou un (1) président nommé pour le secteur de l'Éducation;

- une (1) représentante ou un (1) représentant de la partie patronale nationale;

- une (1) représentante ou un (1) représentant de la FEC (CSQ).

Les décisions du CR se prennent à la majorité des voix.

6-3.14
La représentante ou le représentant de la FEC (CSQ) au CR peut déposer, auprès du CR, des plaintes ou suggestions relatives à une règle d'évaluation du « Manuel d'évaluation de la scolarité ».

Une recommandation unanime du CR, portant sur une règle d'évaluation, entraîne une modification correspondante au « Manuel d'évaluation de la scolarité ».

6-3.15
Lorsque le CR 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 d'évaluation de la scolarité »; cette décision est sans appel et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat et le Collège. Le Collège délivre alors une nouvelle attestation officielle conforme à la recommandation du CR.

Lorsque le CR juge que le cas n'est pas prévu au « Manuel d'évaluation de la scolarité », il en fait part à la ou au Ministre.

Le CR peut joindre à sa décision une recommandation à la ou au Ministre lorsque la demande de révision peut faire l'objet d'une évaluation de « qualification particulière » ou d'une « décision particulière » relative à une règle d'évaluation du « Manuel d'évaluation de la scolarité ». Cette recommandation ne constitue pas une décision au sens du premier (1er) paragraphe de la présente clause et ne lie 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 qui suit la recommandation du CR implique un changement dans l'évaluation de la scolarité en années complètes de l'enseignante ou de l'enseignant, le Collège fait parvenir à cette enseignante ou cet enseignant une nouvelle attestation officielle de scolarité. Si la décision de la ou du Ministre qui suit la recommandation du CR 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
Les honoraires et les dépenses de la présidente ou du président et les coûts de secrétariat du CR sont à la charge du Ministère. Les honoraires et les dépenses d'un membre désigné au CR sont à la charge de l'organisme qui l'a désigné.

6-3.17
Le Collège ne peut modifier à la baisse un classement déjà sanctionné par un des anciens comités provinciaux de classification ni une attestation officielle délivrée par la ou le Ministre. Une attestation délivrée par le Comité temporaire de classement (CTC - entente de décembre 1973) est réputée être un classement d'un ancien comité provincial de classification (CPC).

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

6-3.18
Une demande d'évaluation de scolarité additionnelle ne peut avoir pour résultat de réduire le nombre d'années de scolarité attesté avant cette demande.

6-3.19
Lorsque, aux fins de la sécurité d'emploi, la scolarité constitue le critère déterminant, l'attestation de classement d'un ancien comité provincial de classification, du Bureau de reconnaissance des institutions et des études (BRIE), du Service des relations du travail (SRT) ou du Comité temporaire de classement prévaut sur l'attestation officielle de scolarité.

6-3.20
L'enseignante ou l'enseignant détenteur d'une attestation, avec ou sans réserve, délivré par le BRIE ou le SRT est considéré comme ayant reçu une attestation d'un ancien comité provincial de classification et bénéficie des mêmes droits.

6-3.21
Lorsque les règles d'évaluation de la scolarité sont modifiées (elles ne peuvent l'être qu'à la hausse), l'enseignante ou l'enseignant dont le cas est visé par cette modification voit son attestation officielle de scolarité corrigée et son traitement rajusté rétroactivement selon les conditions déterminées à la clause 10-1.18 du décret (1972) tenant lieu de convention collective.

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

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

6-4.01 Échelles de traitement

Les échelles de traitement applicables à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel ainsi que leurs modalités d'application figurent au tableau A de l'Annexe VI-1.

6-4.02 Période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de six pour cent[1] (6,00 %) avec effet le 1er avril 2023.

6-4.03 Période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de deux virgule quatre-vingts pour cent[1] (2,80 %) avec effet le 1er avril 2024.

6-4.04 Période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de deux virgule soixante pour cent[1] (2,60 %) avec effet le 1er avril 2025.

6-4.05 Période du 1er avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de deux virgule cinquante pour cent1 (2,50 %) avec effet le 1er avril 2026.

6-4.06 Période du 1er avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de trois virgule cinquante pour cent1 (3,50 %) avec effet le 1er avril 2027.

6-4.07 Clause d'ajustement

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

1. Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle[2] de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à un pour cent (1,00 %).

[1] Toutefois, la clause 6-4.10 pour l'enseignante ou l'enseignant hors échelle s'applique.

[2] Exceptionnellement, la clause 6-4.10 pour l'enseignante ou l'enseignant hors échelle s'applique. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application de la clause hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte de tel ajustement.

2. Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à un pour cent (1,00 %).

3. Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à un pour cent (1,00 %).

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

Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués sur la paie de l'enseignante et de l'enseignant et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

Aux fins du calcul de cette clause :

1. L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;

2. La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

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

6-4.08
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.

6-4.09 <u>Majoration des primes</u>
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 6-4.06 et 6-4.07 le cas échéant.

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

[1] Exceptionnellement, la clause 6-4.10 pour l'enseignante ou l'enseignant hors échelle s'applique. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application de la clause hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte de tel ajustement.

6-4.10 L'enseignante ou l'enseignant hors échelle

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

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

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

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

6-4.11 Dispositions particulières

a) Malgré la clause 6-4.01, les échelles de traitement applicables aux enseignantes et enseignants visés par l'Annexe III-3 (Institut maritime du Québec) sont celles qui figurent à l'alinéa 4 de l'Annexe III-3.

b) Les dates où sont prises en compte les majorations des taux et échelles de traitement pour l'application des régimes de retraite sont celles prévues aux clauses 6-4.02 à 6-4.06 et 6-4.07 le cas échéant.

Article 6-5.00 - Taux horaires et échelles de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours

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 figurent au tableau B de l'Annexe VI-1.

6-5.02 Majoration des taux horaires et échelles de traitement

Les taux horaires et les échelles de traitement applicables à l'enseignante et l'enseignant chargé de cours sont majorées avec effet aux dates prévues au tableau B de l'Annexe VI-1 et de la façon prévue aux clauses 6-4.02 à 6-4.06 et 6-4.07 le cas échéant, avec les adaptations nécessaires.

6-5.03 Disposition particulière

Les dates où sont prises en compte les modifications 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

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.

6-5.05 Taux horaires pour les autres activités d'enseignement

Les taux horaires de l'enseignante et de l'enseignant pour les autres activités d'enseignement prévues à la clause 6-1.04 sont prévus au tableau C de l'Annexe VI-1.

6-5.06

Les taux horaires de l'enseignante et de l'enseignant pour les autres activités d'enseignement 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 de la clause 3-4.02 et des dispositions des divers régimes (impôts, assurances, retraite, etc.), le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis. Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel ou chargé de cours est payable à tous les deux (2) jeudis pour la durée de son contrat individuel.

Lorsque le Collège prévoit une interruption dans la continuité du versement du salaire aux deux (2) semaines, en raison de l'absence de concordance entre le calendrier civil et l'obligation de verser le salaire en vingt-six (26) versements égaux, les parties se rencontrent et conviennent de modalités pour pallier une telle interruption.

6-6.02
Lorsqu'un versement de salaire échoit un jour férié, le Collège effectue ce versement le jour ouvrable qui précède.

6-6.03
Advenant une erreur sur la paie, le Collège corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivante. Il joint alors une note donnant la nature de l'erreur et la façon dont la correction a été effectuée.

6-6.04
Le chèque de paie contient au moins les mentions suivantes :

a) les nom et prénom de l'enseignante ou de l'enseignant;

b) la date et la période de travail qui correspond au traitement;

c) le salaire habituel brut;

d) la rémunération additionnelle;

e) les primes;

f) la nature et le montant des déductions;

g) la paie nette;

h) les déductions et gains cumulés si possible;

i) les déductions aux fins de régimes complémentaires d'assurances, le cas échéant.

6-6.05
Le montant des retenues syndicales figure sur les formulaires T-4 de l'Agence du revenu du Canada et Relevé 1 de l'Agence du revenu du Québec.

6-6.06
Le 30 septembre, le Collège fournit à l'enseignante ou l'enseignant l'état de sa réserve de congés de maladie au 1er septembre précédent.

6-6.07 Contribution à un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)[1]

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[2]
Le Collège paie, selon le régime en vigueur au Collège, le coût des déplacements entre les centres d'études collégiales, les campus ou les pavillons du Collège, à l'intérieur d'une même localité où l'enseignante ou l'enseignant est normalement appelé à donner son enseignement pour autant que ce soit à l'intérieur d'une même journée.

6-7.02
Le Collège rembourse également, selon le régime en vigueur au Collège, les frais de déplacement, de pension et de séjour à l'enseignante ou l'enseignant qui se déplace entre les campus ou pavillons du Collège qui ne sont pas situés dans la même localité. Il en est de même pour l'enseignante ou l'enseignant appelé à donner une partie de son enseignement dans une autre localité que celle où elle ou il effectue normalement son enseignement.

6-7.03
Le Collège rembourse aux enseignantes et enseignants leurs débours pour la participation à des comités provinciaux formés par le Ministère ou institués en vertu des stipulations de la présente convention collective sur présentation d'un état de compte approprié, selon le régime en vigueur au Collège.

6-7.04
Aux fins du présent article, les lieux de stages et les lieux d'enseignement désignés dans une entente telle qu'un partenariat avec un autre établissement sont considérés comme des campus du Collège.

---

[1] Pour les collèges suivants : Gaspésie et des Iles, Rimouski, Rivière-du-Loup et Sorel-Tracy, voir la clause 6-6.07 dans l'Annexe X-1.

[2] Pour les collèges suivants : Gaspésie et des Iles, Rimouski, Rivière-du-Loup et Sorel-Tracy, la clause 6-7.01 est remplacée par la clause 6-7.01 de l'Annexe X-1.

CHAPITRE 7-0.00 - PERFECTIONNEMENT ET RECHERCHE

Article 7-1.00 - Dispositions générales

7-1.01
Aux fins du perfectionnement des enseignantes et enseignants, le Collège dispose annuellement, par enseignante et enseignant à temps complet ou l'équivalent alloué conformément à l'alinéa b) de la clause 8-4.01, d'un montant de deux cent quarante dollars (240 $).

7-1.02
À compter de l'année d'engagement 2021-2022, la partie patronale nationale constitue un fonds provincial de perfectionnement dont le montant est établi annuellement en multipliant par soixante-quinze (75 $) le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent alloué l'année d'enseignement précédente conformément à l'alinéa b) de la clause 8-4.01 dans les collèges dont les syndicats sont affiliés à la FEC (CSQ).

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

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

7-1-03
Les montants mentionnés au présent article ne peuvent servir aux fins de recyclage prévu à l'article 5-4.00.

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.

7-1.04
Le Collège fournit à toutes les enseignantes et tous les enseignants, dans les limites de ses ressources, les possibilités réelles de perfectionnement dans les activités, études ou travaux utiles à leur enseignement.

7-1.05
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.

7-1.06
Sur demande faite au plus tard soixante (60) jours avant le début d'une session, le Collège tente d'aménager l'horaire de l'enseignante ou de l'enseignant pour lui permettre de suivre des cours ou de poursuivre des travaux de perfectionnement. La présente clause n'a pas pour effet de réduire la charge de l'enseignante ou de l'enseignant.

7-1.07
Le Collège respecte les engagements contractés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention vis-à-vis les enseignantes et enseignants à son emploi et leur permet de terminer les activités de perfectionnement déjà entreprises.

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

Article 7-2.00 - Congé de perfectionnement avec salaire

7-2.01
L'enseignante ou l'enseignant en congé de perfectionnement avec salaire est considéré à l'emploi du Collège avec les droits et les avantages prévus aux présentes stipulations.

Les dispositions suivantes sont 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 à temps complet est admissible à un congé de perfectionnement avec salaire.

7-2.03
L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé avec plein salaire s'engage à demeurer à son retour, durant trois (3) années, au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé pour chaque année de salaire versé. Si cet engagement n'est pas respecté, l'enseignante ou l'enseignant rembourse à son départ le montant du salaire à raison d'un tiers (1/3) pour chaque année où elle ou il ne se conforme pas à son engagement.

Dans le cas d'un congé avec salaire partiel, l'enseignante ou l'enseignant s'engage à demeurer deux (2) ans au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé ou à rembourser, lors de son départ, la demie (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, et avec plein salaire, l'engagement à demeurer au service du Collège de qui elle ou il a obtenu le congé est de six (6) ans, et le remboursement est d'un sixième (1/6^{e}) pour chaque année où cet engagement n'est pas respecté.

7-2.04
À la condition que les documents requis soient produits dans les délais réglementaires, les bourses accordées ou toute autre forme d'aide financière seront versées comme suit aux bénéficiaires à moins d'entente différente au comité de perfectionnement :

a) Les montants de cinq cents dollars (500 $) et moins sont versés en parts mensuelles égales calculées selon la durée du perfectionnement pour lequel l'aide est accordée. Le premier (1er) versement est effectué au début du perfectionnement et les autres au début de chaque mois.

b) Les montants de plus de cinq cents dollars (500 $) sont versés comme suit : trente pour cent (30 %) du montant total au début du perfectionnement; le reste en parts mensuelles égales calculées selon la durée du perfectionnement pour lequel l'aide est accordée. Les versements se font le premier (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 le prévoit la présente convention collective pour le salaire habituel.

7-2.05
Chaque enseignante ou enseignant qui bénéficie actuellement des avantages d'un congé avec salaire pour perfectionnement à temps complet continue d'en jouir. Ses obligations demeurent celles exigées au moment de l'obtention de son congé à moins que le présent chapitre ne prévoie des conditions plus avantageuses.

7-2.06
En cas d'incapacité totale ou partielle, permanente ou temporaire de travail, le Collège et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de modalités différentes de remboursement ou de libération de dette. Ces modalités devront être portées à la connaissance du Syndicat dans le cadre de l'article 4-3.00 et, à défaut d'entente, les parties peuvent se prévaloir de la procédure de règlement d'un grief sur la base de l'équité.

7-2.07
En cas de décès ou d'incapacité totale permanente, l'obligation de rembourser est éteinte.

7-2.08
L'enseignante ou l'enseignant en congé de perfectionnement avec salaire, conformément au présent article, est considéré à l'emploi du Collège avec tous ses droits, ses obligations et ses privilèges pendant la durée de ce congé, sous réserve des clauses 5-2.02 et 5-2.09.

Article 7-3.00 - Congé de perfectionnement sans salaire

7-3.01
L'enseignante ou l'enseignant en congé de perfectionnement sans salaire est considéré à l'emploi du Collège. Elle ou il continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes. Cependant, pour continuer à bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurances collectives et des autres bénéfices provenant de plans de groupe, y compris le régime de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total, à la condition que les contrats cadres ou les régimes de retraite 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
L'enseignante ou l'enseignant qui désire obtenir un congé de perfectionnement sans salaire fait la demande, par écrit, au Collège au plus tard le 15 mai pour une participation à la session d'automne et au plus tard le 15 novembre pour une participation à la session d'hiver.

Sous réserve des difficultés d'ordre pédagogique ou de recrutement, le Collège accorde un tel congé.

Les conditions du départ et du retour de l'enseignante ou de l'enseignant ayant obtenu un congé de perfectionnement sans salaire sont convenues entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant visé conformément aux dispositions de la présente convention.

7-3.03
La durée normale d'un congé de perfectionnement sans salaire est d'au moins une (1) session et d'au plus deux (2) années ou l'équivalent.

7-3.04
L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un congé de perfectionnement sans salaire à temps partiel peut, après entente avec le Collège, recevoir son salaire selon des modalités différentes de celles prévues à l'article 6-6.00.

Article 7-4.00 - Comité de perfectionnement

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

7-4.02
Le comité de perfectionnement a pour fonction :

a) d'établir les priorités de perfectionnement des enseignantes et des enseignants du Collège, conformément, s'il y a lieu, au programme d'accès à l'égalité en emploi établi selon l'article 2-4.00;

b) de définir les programmes de perfectionnement. Aux fins du présent alinéa, les programmes peuvent comprendre, entre autres, des stages industriels et des cours donnés par un autre organisme qu'un établissement d'enseignement;

c) de déterminer l'utilisation et la répartition des montants prévus à l'article 7-1.00 à affecter à l'un ou l'autre des programmes de perfectionnement, de même que les modalités de versement des montants alloués aux enseignantes et enseignants;

d) de fixer les critères d'admissibilité;

e) de recevoir les demandes de perfectionnement des enseignantes et des enseignants et de faire le choix des candidates ou des candidats, en tenant compte de l'avis du département.

7-4.03
Un accord entre les parties lie le Collège, le Syndicat et les enseignantes et enseignants.

7-4.04
Le comité est autonome quant à son fonctionnement.

7-4.05
Un remboursement de salaire exigé d'une enseignante ou d'un enseignant ayant bénéficié d'un congé de perfectionnement avec salaire s'ajoute au budget de perfectionnement de l'année d'enseignement suivante.

7-4.06
Un montant non alloué, une année, à cause du désaccord des représentantes ou des représentants des parties au Comité de perfectionnement est transféré au budget de perfectionnement de l'année d'enseignement suivante.

7-4.07
Il peut y avoir accord des représentantes ou des représentants des parties au Comité de perfectionnement, pour transférer en tout ou en partie le budget de perfectionnement d'une année d'enseignement à la suivante.

7-4.08
Chaque année, le Comité de perfectionnement prévu à la convention collective dispose du budget de perfectionnement de l'année d'enseignement en cours et, s'il y a lieu, du budget de perfectionnement transféré conformément aux clauses 7-4.05, 7-4.06 et 7-4.07.

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 informe par écrit le Collège de la date de son entrée en fonction avant le 15 mars, si son retour coïncide avec le début de la session d'automne, et avant le 15 novembre, si son retour coïncide avec le début de la session d'hiver, à moins que la date de son retour n'ait déjà été convenue avec le Collège.

7-5.02
À son retour en fonction, l'enseignante ou l'enseignant bénéficiaire d'un congé de perfectionnement présente au Collège une attestation officielle écrite des études poursuivies, s'il y a lieu.

Article 7-6.00 - Dispositions relatives aux congés pour l'obtention d'un diplôme donnant accès à l'échelon 18

7-6.01
À compter de l'année d'engagement 2016-2017, 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
L'enseignante ou l'enseignant achemine son projet de formation au Collège. Au plus tard le 15 mai, le Collège transmet au comité paritaire de placement le projet accompagné d'un avis 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 5-4.20, il accepte prioritairement les projets de formation des enseignantes et des enseignants ayant atteint 19 ans de scolarité et qui étaient à l'échelon 17 en 2015-2016.

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 d'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'invalidité, des dispositions relatives aux droits parentaux ou de celles relatives aux 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 5-4.20.

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 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). L'enseignante ou l'enseignant qui cesse d'être à l'emploi d'un collège du réseau avant d'avoir fourni toute la prestation de services due rembourse, à la date effective de son départ, un montant équivalent à la non-prestation de services.

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.

7-6.09
Le congé prévu au présent article ne peut avoir pour effet de modifier les droits et avantages que procure une année d'enseignement.

Article 7-7.00 - Dispositions relatives aux libérations aux fins de maintien de l'expertise enseignante

7-7.01
À compter de l'année d'engagement 2024-2025, 0,83 ETC par année est alloué aux collèges dont le Syndicat des enseignantes et enseignants est affilié à la FEC (CSQ), afin de permettre à l'enseignante ou l'enseignant d'une discipline hautement évolutive ou nécessitant des adaptations technologiques significatives de maintenir son expertise.

Les ressources non utilisées d'une année sont ajoutées aux ressources de l'année suivante.

7-7.02
L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel, ayant à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté, est éligible à une libération à temps partiel si elle ou il entend suivre une formation auprès d'une institution d'enseignement supérieur, auprès d'un organisme habilité à offrir des activités de formation ou si elle ou il compte effectuer un stage non rémunéré. Dans tous ces cas, l'activité doit être liée à la discipline d'enseignement de la formation spécifique d'un programme technique.

7-7.03
L'enseignante ou l'enseignant qui désire bénéficier d'une libération soumet, par écrit au Collège, un projet dont la libération ne peut dépasser 0,5 ETC au cours d'une même année d'engagement et doit s'étaler minimalement sur une session. Le projet comprend notamment :

- la discipline de l'enseignante ou de l'enseignant;
- le ou les programme(s) d'études visé(s);
- la description du projet :
  - les objectifs poursuivis;
  - l'organisation auprès de laquelle elle ou il entend suivre cette formation ou effectuer un stage;
  - la durée du projet et la libération demandée.

7-7.04
Le Collège analyse le projet et consulte le ou les départements concernés sur sa pertinence et ses retombées dans l'enseignement.

Au plus tard le 15 mai, le Collège achemine au comité paritaire de placement les projets retenus, ainsi que la libération (CI_L) associée à chaque projet. Le comité donne une réponse au Collège au plus tard le 15 juin. Toutefois, pour l'année d'engagement 2024-2025, ces dates sont remplacées par le 1er novembre 2024 et le 1er décembre 2024.

7-7.05
Le comité paritaire de placement attribue les libérations en commençant par le projet ayant la plus petite valeur en ETC. Dans l'éventualité où il n'y a pas suffisamment de ressources disponibles pour accorder tous les projets d'une même valeur, le comité procède par ordre d'ancienneté des enseignantes et des enseignants.

7-7.06
Pendant la durée de son projet, 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.

7-7.07
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, où l'enseignante ou l'enseignant doit interrompre son projet et ne peut le reporter au cours de l'année d'engagement en cours, le projet prend fin.

Lorsque le projet 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 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.

Dans ces cas, le Collège avise le comité paritaire de placement de l'interruption du projet et les ressources non utilisées sont reportées à l'année d'engagement suivante.

Article 7-8.00 - Congé pour recherche sans salaire ou partiel sans salaire

7-8.01
L'enseignante ou l'enseignant en congé pour recherche sans salaire ou partiel sans salaire est considéré à l'emploi du Collège. Elle ou il continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes. Cependant, pour continuer à bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurances collectives et des autres bénéfices provenant de plans de groupe, y compris le régime de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total, à la condition que les contrats cadres ou les régimes de retraite 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.

7-8.02
L'enseignante ou l'enseignant qui a à son crédit au moins trois (3) années d'ancienneté obtient, sur avis écrit au Collège et selon la procédure prévue au présent article, un congé pour recherche sans salaire ou partiel sans salaire pour la session ou l'année suivante.

7-8.03
Un tel avis doit être donné au Collège avant le 15 avril pour la session d'automne et le 15 novembre pour la session d'hiver.

7-8.04
Les conditions du départ et du retour de l'enseignante ou de l'enseignant ayant obtenu un congé pour recherche sans salaire ou partiel sans salaire sont convenues entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant visé conformément aux dispositions de la présente convention. La date du retour du congé coïncide avec le début d'une session.

7-8.05
La durée normale d'un congé pour recherche sans salaire ou partiel sans salaire est d'au moins une (1) session et d'au plus deux (2) années ou l'équivalent.

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

Article 8-1.00 - Dispositions générales

Les dispositions du présent article, à l'exception des clauses 8-1.01 et 8-1.04, peuvent faire l'objet d'un arrangement local entre les parties (RLRQ, chapitre R-8.2, a.70).

8-1.01
En aucun cas, l'enseignante ou l'enseignant n'est tenu d'exécuter ou de faire exécuter par ses étudiantes et étudiants du travail de production, de construction, de déménagement ou d'entretien, d'inventaire, d'installation ou de service. Seuls des travaux de production directement reliés au programme d'études et aux fins pour lesquelles ils sont prévus peuvent être exécutés, sur les heures de travail seulement. L'enseignante ou l'enseignant n'exécute et ne fait exécuter aucun travail de même nature à ses fins personnelles, sur les lieux du travail, à moins d'une autorisation écrite du Collège.

8-1.02
La révision de notes d'une étudiante ou d'un étudiant est faite à la demande du Collège ou à la suite d'une demande de l'étudiante ou de l'étudiant adressée au Collège.

Seul l'enseignante ou l'enseignant visé ou le Comité de révision prévu à la convention collective peut modifier la note d'une étudiante ou d'un étudiant.

8-1.03
Les cahiers de cours ou les notes de cours, y compris sous forme audiovisuelle ou informatisée, dont l'enseignante ou l'enseignant est l'auteure ou l'auteur, ne peuvent être utilisés sans son consentement.

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 des auteurs, est soumise aux dispositions de l'Annexe VIII-8.

Le plan de cours ne peut être utilisé par le Collège sans le consentement de l'enseignante ou l'enseignant. Celle-ci ou celui-ci ne peut retenir son consentement sans motif raisonnable.

8-1.04
L'enseignante ou l'enseignant dispose d'un local individuel dans la mesure du possible. Ce local lui est accessible sans discontinuité, compte tenu des règlements d'accès.

L'enseignante ou l'enseignant à qui le Collège ne peut fournir un local reçoit, sur demande faite au Collège, les formulaires prescrits par les différents gouvernements pour le maintien d'un bureau à domicile.

8-1.05
Le Collège soumet un projet de calendrier scolaire au Syndicat dix (10) jours avant son étude par les parties selon la procédure prévue à la convention collective.

Article 8-2.00 - Vacances

8-2.01
L'enseignante ou l'enseignant a droit à une période de vacances rémunérées selon les modalités suivantes :

a) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet a droit à deux (2) mois de vacances rémunérées si elle ou il a été disponible au sens de la convention collective pendant dix (10) mois;

b) l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel a droit, à titre de vacances rémunérées, à une partie des deux (2) mois au prorata de son équivalent temps complet calculé selon la clause 8-4.08;

c) l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui ne fournit pas la disponibilité prévue à son contrat n'a droit, à titre de vacances rémunérées, qu'à une partie des vacances définies aux alinéas a) ou b), selon le cas, au prorata de la disponibilité fournie.

8-2.02
Aux fins de la clause 8-2.01, les congés prévus à l'article 5-6.00 selon les modalités qui y sont spécifiées, les périodes couvertes par l'assurance-traitement pour une durée totale ne dépassant pas 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.

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 (1/5^{e}) du salaire habituel gagné et un cinquième (1/5^{e}) des prestations d'assurance-traitement et d'invalidité versées, au cours de l'année d'enseignement, à l'enseignante ou l'enseignant par un autre organisme que le Collège conformément à une loi fédérale ou provinciale.

8-2.03
L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui cesse d'être à l'emploi du Collège avant la fin prévue de son contrat reçoit, à titre de salaire de vacances, un cinquième (1/5^{e}) du salaire total gagné entre la date où a commencé son dernier contrat et la date effective de son départ.

Modalités de prise des vacances

Les dispositions suivantes sont 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.

8-2.04
Généralement, entre le 15 juin et le 1er septembre, à l'exclusion du 24 juin (Fête nationale), l'enseignante ou l'enseignant régulier a droit à une période de vacances rémunérées.

Cependant, lorsque les objectifs pédagogiques d'un cours, d'une option, d'un programme ou lorsque l'exercice de fonctions de recherche sont tels que l'enseignante ou l'enseignant régulier enseigne ou exerce ces fonctions entre le 15 juin et le 1er septembre, le Collège, après consultation du Syndicat conformément à l'article 4-3.00, peut établir la période de vacances rémunérées de l'enseignante ou de l'enseignant visé à un autre moment de l'année d'engagement.

Article 8-3.00 - Tâche d'enseignement

8-3.01

a) **Volet 1**

La tâche d'enseignement comprend notamment les activités suivantes :

- la préparation du plan d'études;
- la préparation de cours, de laboratoires ou de stages;
- la prestation de cours, de laboratoires ou de stages;
- l'adaptation;
- l'encadrement de ses étudiantes et étudiants;
- la préparation, la surveillance et la correction des examens;
- la révision de corrections demandées par les étudiantes et étudiants;
- la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège;
- la participation aux rencontres départementales et aux activités requises pour la réalisation des fonctions du département;
- les activités particulières d'encadrement des étudiantes et des étudiants, reconnues dans la charge individuelle par la CI_L, qui sont compatibles avec les disciplines inscrites au contrat et l'expérience de l'enseignante ou de l'enseignant.

b) **Volet 2**

La tâche d'enseignement comprend aussi pour certaines enseignantes et certains enseignants les activités suivantes :

- la coordination départementale;
- la coordination des comités de programme;
- la participation aux rencontres d'un comité de programme pour lequel elle ou il a été désigné par son département[1];

et également, dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant y consent :

- la participation, au niveau local, au développement, à l'implantation ou à l'évaluation des programmes;
- des activités de perfectionnement;
- le recyclage;
- les stages ou activités en milieu de travail reliés à la discipline;
- des fonctions de recherche disciplinaire et pédagogique;
- des fonctions d'innovation pédagogique;
- des activités dans les centres de transfert technologique;
- la participation au développement institutionnel lié à l'enseignement régulier;

[1] Si l'enseignante ou l'enseignant a été désigné pour siéger à plus d'un comité de programme, elle ou il n'est pas tenu d'assister à toutes les rencontres de ces comités.

- les autres activités particulières d'encadrement des étudiantes et des étudiants qui sont compatibles avec les disciplines inscrites au contrat et l'expérience de l'enseignante ou de l'enseignant.

8-3.02
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 la technique de transmission arrêtée par le Collège;

c) remet une note finale pour chaque cours au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la fin de chacune des sessions fixées par le calendrier scolaire.

8-3.03 <u>Reconnaissance du temps de travail</u>
Dans le cadre de la reconnaissance du temps de travail, sans limiter la portée des articles 4-1.00, 8-3.00, 8-4.00, 8-5.00, 8-8.00 et sans augmenter la tâche des enseignantes et des enseignants des cégeps, les parties nationales conviennent que le temps de travail reconnu comporte aussi le temps de travail relié aux activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes ainsi qu'aux activités pédagogiques mentionnées à l'alinéa d) de la présente clause.

a) À même ses trente-deux virgule cinq (32,5) heures de disponibilité hebdomadaire fournies conformément à l'article 8-8.00 de la convention collective, chaque enseignante et enseignant à temps complet consacre cent soixante-treize (173) heures par année d'enseignement à la réalisation d'activités pédagogiques et d'activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes.

b) Des heures prévues à l'alinéa qui précède, chaque enseignante et enseignant en consacre quatre-vingts pour cent (80 %) aux activités pédagogiques visées à la présente clause, à moins d'entente à l'effet contraire entre l'enseignante ou l'enseignant et le Collège. Les autres heures sont consacrées à des activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes.

c) Chaque enseignante et enseignant à temps partiel, absent en raison d'une invalidité ou en congé, consacre aux activités prévues à l'alinéa a) de la présente clause un nombre d'heures par année d'enseignement, au prorata de son équivalent temps complet. L'enseignante ou l'enseignant bénéficiant d'une libération syndicale est exclu de cette obligation, au prorata de l'équivalent temps complet de sa libération. L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité consacre, par année d'enseignement, un minimum de quatre-vingts pour cent (80 %) des heures prévues à l'alinéa a) de la présente clause.

d) Les activités pédagogiques visées à la présente clause comprennent :

- les activités d'encadrement des étudiantes et des étudiants;
- les activités de formation pédagogique (ne se limitant pas uniquement à des cours);
- les activités d'assistance professionnelle aux enseignantes et enseignants;
- les activités d'information et de promotion liées au développement institutionnel;
- d'autres activités liées à l'amélioration de la réussite, après entente entre le département et le Collège.

e) À partir des priorités institutionnelles dégagées par le Collège en tenant compte du plan stratégique, le département, selon les modalités prévues à l'article 4-1.00 et sans restreindre la portée de la clause 8-3.01, identifie, pondère et répartit les activités pédagogiques inscrites dans un projet. Cette répartition tient compte du choix, des compétences et des intérêts des enseignantes et des enseignants et elle est soumise au Collège pour approbation.

Les priorités institutionnelles dégagées par le Collège doivent être telles qu'elles permettent la mise en œuvre de plus d'un type d'activités parmi celles précisées à l'alinéa d) de la présente clause.

Exceptionnellement, le département et le Collège peuvent convenir de répartir d'autres activités pédagogiques qui, bien que ne faisant pas partie des priorités institutionnelles, répondent à un besoin particulier.

f) Au cours de ses deux (2) premières sessions d'enseignement au Collège, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître le temps requis pour son insertion professionnelle et sa participation à des activités de formation pédagogique aux fins de l'alinéa d) de la présente clause.

g) Les heures consacrées à une activité pédagogique comprennent la préparation, la réalisation et le suivi.

h) 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 4-1.13.

i) Après entente entre le département et le Collège, à sa demande, l'enseignante ou l'enseignant pourrait être affecté à d'autres activités pédagogiques que celles confiées initialement.

8-3.04 Recherche

Les parties reconnaissent l'importance de la recherche menée au collégial et sa contribution au développement du savoir et à l'avancement des connaissances.

Réunion des enseignantes et des enseignants

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.

8-3.05
Dans la mesure du possible, des périodes consécutives libérées de cours sont prévues à l'horaire pour permettre des réunions des enseignantes et des enseignants.

Article 8-4.00 - Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers

8-4.01

A) 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.

De plus, le Ministère s'engage à transmettre à chaque collège ou campus, au même moment, la répartition des montants accordés selon l'Annexe VIII-9 et des allocations et montants accordés conformément à l'Annexe VIII-12.

Au même moment, le Ministère fait parvenir à la FEC (CSQ) et à chaque syndicat les documents prévus aux paragraphes précédents.

B) Le mode de financement utilisé par le Ministère détermine trois nombres :

- celui établissant les ressources allouées pour le volet 1 de la clause 8-3.01;
- celui établissant les ressources allouées pour le volet 2 de la clause 8-3.01;
- celui établissant les ressources allouées aux fins de la clause 8-4.05;

auxquels s'ajoutent les montants alloués en vertu de l'Annexe VIII-9 et de l'Annexe VIII-12.

8-4.02

Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent que le Ministère alloue pour le volet 1 à un collège ou campus donné pour une année d'enseignement comprend :

a) le nombre prévu à la colonne A de l'Annexe VIII-2 et à compter de l'année d'engagement 2024-2025, le nombre établi selon les modalités de l'Annexe VIII-12;

b) le nombre obtenu par l'application des autres dispositions appropriées du mode de financement au nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à chacun des cours ou à chacun des programmes, selon le cas, donnés à l'enseignement régulier dans ce collège ou campus.

c) le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent correspondant à soixante-quinze pour cent (75 %) des ressources prévues à l'Annexe VIII-9, à moins d'entente entre les parties sur un pourcentage différent.

Le nombre alloué au volet 1 comprend un nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent qui peuvent, par entente entre les parties, être libérés aux fins du fonctionnement interne du Syndicat. Le nombre d'enseignantes et d'enseignants est rajusté conformément à la clause 8-4.10.

Un nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent alloué à un collège conformément à la présente clause peut être utilisé pour des activités décrites à l'alinéa b) de la clause 8-3.01, par entente entre les parties.

8-4.03

a) 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 un campus en vertu de l'Annexe VIII-5. Ces ressources sont utilisées à cent pour cent (100 %) et aux fins pour lesquelles elles sont allouées; elles ne peuvent être imputées à la surembauche.

b) À compter de l'année d'engagement 2024-2025, 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 un campus conformément à l'Annexe VIII-13. Ces ressources sont utilisées à cent pour cent (100 %) et aux fins pour lesquelles elles sont allouées; elles ne peuvent être imputées à la surembauche.

8-4.04

a) Le nombre minimal d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent que le Ministère alloue pour le volet 2 à un collège ou campus donné pour une année d'enseignement est déterminé en appliquant les dispositions des paragraphes suivants et en y ajoutant le nombre prévu à la colonne B de l'Annexe VIII-2. Le nombre d'enseignantes et d'enseignants est rajusté conformément à la clause 8-4.10.

Chaque collège ou campus dispose annuellement d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à temps complet ou l'équivalent par dix-huit (18) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent alloués au volet 1 conformément aux clauses 8-4.02 et 8-4.03.

Toutefois, à compter de l'année d'engagement 2024-2025, un collège qui dispose de moins de six virgule trois (6,3) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent conformément au paragraphe précédent est assuré d'un minimum de six virgule trois (6,3) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent[1].

Ce minimum ne s'applique pas aux unités d'enseignement suivantes ni à un collège ou une unité d'enseignement créé après l'entrée en vigueur de la présente convention collective :

[1] Pour l'année d'engagement 2023-2024, le Collège est assuré d'un minimum de six (6) ETC.

Collèges	**Unités d'enseignement**
Gaspésie et des îles	Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine
Matane	Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Matane
Rimouski	Institut maritime du Québec Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Rimouski
Victoriaville	École nationale du meuble et de l'ébénisterie, division Montréal.

Malgré ce qui précède, à compter de l'année d'engagement 2024-2025, l'unité d'enseignement de la liste ci-dessus, qui est considérée comme distincte du Collège dont elle relève aux fins d'application de la convention collective en ce qui concerne le département et la coordination départementale ou la coordination de programme, dispose annuellement d'une (1) enseignante ou d'un (1) enseignant à temps complet ou l'équivalent par quatorze (14) enseignantes et enseignants à temps complet ou l'équivalent alloués au volet 1 conformément aux clauses 8-4.02 et 8-4.03.

À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, soixante-quinze pour cent (75 %) des ressources déterminées aux paragraphes précédents de l'alinéa a) sont réservées à la coordination départementale et vingt-cinq pour cent (25 %) à la coordination des comités de programme.

b) Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne D de l'Annexe VIII-2 est utilisé à cent pour cent (100 %) aux fins de la coordination de programme, il ne peut être imputé à la surembauche.

c) Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne E de l'Annexe VIII-2 est utilisé à cent pour cent (100 %) aux fins de la coordination de stages en soins infirmiers, il ne peut être imputé à la surembauche.

d) À compter de l'année d'engagement 2024-2025, Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne F[1] de l'Annexe VIII-2 est utilisé à cent pour cent (100 %) aux fins de la coordination de stages à supervision indirecte excluant le programme de soins infirmiers, il ne peut être imputé à la surembauche.

[1] Pour l'année d'engagement 2023-2024, les ressources de la colonne F) de l'Annexe VIII-2 sont celles de la convention collective 2020-2023.

e) À compter de l'année d'engagement 2024-2025, le nombre d'enseignantes et d'enseignants régulier à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne G de l'Annexe VIII-2 est utilisé à cent pour cent (100 %) aux fins de la réalisation des activités de l'alinéa b) de la clause 4-1.02 en lien avec le développement, l'implantation et l'évaluation (cycle de vie de programme); il ne peut être imputé à la surembauche**.**

8-4.05

a) Le nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers à temps complet ou l'équivalent prévu à la colonne C de l'Annexe VIII-2 est alloué au Collège aux fins de la réalisation du plan stratégique de développement.

   Ces ressources d'enseignement additionnelles sont allouées notamment pour des activités de programme, de perfectionnement disciplinaire et pédagogique, d'amélioration de la réussite des étudiantes et des étudiants, de transfert technologique, de recherche et d'insertion professionnelle. Elles ne peuvent être utilisées à des activités liées au calcul de la charge individuelle de travail soit la CI_p et la CI_s prévues à l'Annexe VIII-1.

   Toutefois, elles peuvent servir à la création d'une charge d'enseignement 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.

b) La partie résiduelle du nombre d'enseignantes et d'enseignants prévue à l'alinéa c) de la clause 8-4.02 est utilisée aux fins des activités mentionnées à l'Annexe VIII-9.

Ces ressources sont utilisées à cent pour cent (100 %), aux fins pour lesquelles elles sont allouées, et ne peuvent être imputées à la surembauche.

8-4.06

Après avoir établi sa prévision d'inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas, pour l'année d'enseignement suivante, le Collège prépare un projet de répartition qui détermine le nombre d'enseignantes et d'enseignants pour chacune des disciplines et le présente au Syndicat au plus tard le 1er mai. Ce projet tient compte de l'allocation faite au Collège conformément aux clauses 8-4.02, 8-4.03, 8-4.04 et 8-4.05. Le projet de répartition doit également préciser de quelle manière l'utilisation de l'allocation faite au Collège conformément à l'alinéa b) de la clause 8-4.03 sert aux fins prévues à l'Annexe VIII-13.

À défaut d'entente, et après un délai de trois (3) semaines, le Collège procède dans le cadre du projet déposé en tenant compte des fluctuations pouvant intervenir dans les inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas. Toutefois, ce délai ne peut avoir pour effet d'invalider les délais et la procédure de mise en disponibilité d'une enseignante ou d'un enseignant.

8-4.07
Le nombre de postes pour chacune des disciplines est déterminé :

– par la partie entière du nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à la discipline :

  - pour le volet 1 plus celui attribué à la coordination départementale, à la coordination des comités de programme et à la coordination des stages,

  - uniquement soixante-quinze pour cent (75 %) des ressources prévues à l'Annexe VIII-9, à moins d'entente entre les parties sur un pourcentage différent,

  si la partie fractionnaire de l'allocation est inférieure à zéro virgule quatre-vingt-dix (0,90);

  ou

– par le nombre entier immédiatement supérieur au nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à la discipline :

  - pour le volet 1 plus celui attribué à la coordination départementale, à la coordination des comités de programme et à la coordination des stages;

  - uniquement soixante-quinze pour cent (75 %) des ressources prévues à l'Annexe VIII-9, à moins d'entente entre les parties sur un pourcentage différent,

  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 8-4.02 et 8-4.04.

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

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.

De plus, les ressources dont dispose le Collège selon la colonne C de l'Annexe VIII-2 ne peuvent servir à la détermination du nombre de postes.

8-4.08
Aux fins de l'application du présent article, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou chargé de cours est compté en équivalent temps complet selon les relations suivantes :

$$\text{équivalent temps complet d'une enseignante ou d'un enseignant à temps partiel} = \frac{CI_t}{80}$$

$$\text{équivalent temps complet d'une enseignante ou d'un enseignant chargé de cours} = \frac{\text{nombre total de périodes prévu au contrat}}{525}$$

Cependant, l'équivalent temps complet de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel qui détient un contrat pleine charge session est de zéro virgule cinq (0,5).

8-4.09
Le Collège rencontre le Syndicat conformément à l'article 4-3.00 avant le 30 septembre afin d'évaluer l'impact de l'évolution de la clientèle.

Le Collège remet au Syndicat un état d'utilisation, par discipline pour chacun des volets et pour les colonnes C, D, E, F et G de l'Annexe VIII-2, des ressources d'enseignement allouées selon le présent article, au cours du mois de novembre pour la session d'automne et, pour les sessions d'automne et d'hiver, au plus tard au moment du dépôt du projet de répartition pour l'année d'enseignement suivante.

8-4.10
Le Collège remet au Syndicat, au mois de novembre, un bilan de l'utilisation des ressources d'enseignement pour l'année d'enseignement précédente.

a) Si, au terme d'une année d'enseignement, le Collège n'a pas engagé le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué selon les clauses 8-4.02 et 8-4.04, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent non engagés est ajouté, après l'application de la clause 8-4.04, aux ressources d'enseignement allouées selon le présent article pour l'année suivante.

   De ce nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent non engagés cinquante pour cent (50 %) est ajouté au nombre du volet 1.

   L'autre cinquante pour cent (50 %) est utilisé, au choix du Collège, pour ajouter des ressources au volet 1 ou pour constituer ou compléter une réserve; celle-ci ne peut être supérieure à deux pour cent (2 %) de l'allocation totale faite au Collège pour l'année donnée. Toutefois, si pour l'année donnée l'allocation totale faite au Collège est inférieure à l'allocation totale de l'année précédente, la limite de deux pour cent (2 %) s'applique à l'allocation totale de l'année précédente.

b) Si, au contraire, au terme d'une année d'enseignement, le Collège a engagé plus d'enseignantes et d'enseignants que le nombre alloué selon les clauses 8-4.02 et 8-4.04, le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent engagés en trop est soustrait, après l'application de la clause 8-4.04, des ressources d'enseignement allouées selon le présent article pour l'année suivante.

Ce nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent engagé en trop est soustrait d'abord de la réserve citée à la présente clause et ensuite, si cela s'avère nécessaire, imputé aux ressources allouées au volet qui a généré le déficit, dans la mesure où il est possible de l'identifier, ou, à défaut de pouvoir l'identifier, au volet choisi par le Collège.

8-4.11

Un comité consultatif sur la tâche est formé. Il est composé de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FEC (CSQ), de représentantes ou de représentants du Ministère et de la Fédération des cégeps et de deux (2) enseignantes ou enseignants désignés par la FNEEQ (CSN), si cette fédération syndicale le désire.

Ce comité consultatif auprès du Ministère a pour fonctions :

a) de donner un avis sur la détermination de l'allocation à chacun des collèges selon le présent article;

b) **Temps de déplacement**

- Tracer un portrait global de la réalité, des enjeux et de l'évolution des temps de déplacement des enseignantes et des enseignants à l'échelle du réseau;

- Étudier la prise en compte des temps de déplacement dans la tâche d'enseignement;

- Produire un rapport, à leur partie respective, faisant état des travaux, au plus tard le 15 juin 2027.

c) **Techniques de la santé et des services sociaux**

- Étudier les enjeux concernant l'organisation et la charge de travail propres aux techniques de la santé et des services sociaux ainsi qu'au programme de techniques de santé animale, incluant ceux reliés :

  - à l'organisation des laboratoires;
  - à la coordination et la supervision des stages;
  - aux cliniques-écoles;
  - aux liens avec les ordres professionnels et autres organismes externes, le cas échéant;

- Produire un rapport, à leur partie respective, faisant état des travaux au plus tard le 15 juin 2027.

d) **Adaptation numérique liée à la formation à distance (FAD)**

- Répartir annuellement les ressources de l'Annexe VIII-12 selon les modalités de ladite annexe.

De plus, à la demande des parties nationales, ce comité effectue des études techniques sur la tâche et ses paramètres. À cette fin, les parties nationales déterminent pour chacune des années les sujets faisant l'objet d'études techniques et les modalités de ces études.

Ce comité transmet ses avis et le résultat de ses travaux aux parties patronale et syndicale nationales.

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

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

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

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

Modalités d'entente sur le projet de répartition

Les dispositions suivantes sont 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.

8-4.12
Le Collège prépare un projet de répartition et le présente au Syndicat lors d'une rencontre conformément à l'article 4-3.00.

Le Collège et le Syndicat disposent alors de trois (3) semaines pour chercher à en venir à une entente sur la répartition des enseignantes et enseignants entre les disciplines.

Article 8-5.00 - Calcul de la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant

8-5.01

La charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est exprimée en unités par semaine et sa définition est soumise aux contraintes suivantes :

a) à moins d'entente contraire entre le Collège et le Syndicat, la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant est répartie sur deux (2) sessions consécutives;

b) la charge d'enseignement annuelle d'une enseignante ou d'un enseignant peut, quand l'enseignement l'exige, être répartie inégalement entre les deux (2) sessions, mais cette répartition inégale ne peut avoir pour effet, à moins d'entente contraire entre le Collège et le Syndicat, de faire assumer à une enseignante ou un enseignant à temps complet plus de cinquante-cinq (55) unités au cours d'une même session;

c) la charge d'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant est établie conformément à l'Annexe VIII-1.

   Le Collège ne peut exiger d'une enseignante ou d'un enseignant sans son accord, pour la deuxième (2^e) session, une charge d'enseignement qui a pour effet de lui faire assumer une charge d'enseignement totale supérieure à quatre-vingt-cinq (85) unités;

d) lorsque la charge annuelle totale 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 : $CA = CI_t - 85$

   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 :

$$\frac{\text{nombre de périodes de cours rémunérées à titre de charge additionnelle}}{525}$$

8-5.02
La charge confiée à une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité et non replacé est calculée selon l'Annexe VIII-1. Il en est de même pour la charge de l'enseignante ou de l'enseignant visé par la clause 5-4.22.

Les dispositions suivantes sont 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.

8-5.03
Une fois déterminés le nombre d'enseignantes et d'enseignants alloué à un département et le mode d'enseignement de chaque cours, la charge d'enseignement est répartie équitablement entre les enseignantes et enseignants de ce département.

Le mode d'enseignement déterminé aux fins de la répartition ne peut changer en cours de session.

Cette répartition est faite par le département et soumise au Collège pour approbation. Elle tient compte, s'il y a lieu, des dégrèvements de charge d'enseignement.

8-5.04
Au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de chaque session régulière, le Collège informe par écrit l'enseignante ou l'enseignant du ou des cours qu'elle ou il aura à donner, sauf dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant mis en disponibilité et non replacé.

8-5.05
Au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de chaque session, les horaires des enseignantes et des enseignants sont déposés dans leur casier respectif.

8-5.06
Les renseignements prévus aux clauses 8-5.04 et 8-5.05 sont transmis au Syndicat.

8-5.07
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 le détail de la charge des enseignantes et des enseignants. Ces renseignements comportent pour chaque enseignante et enseignant :

a) le titre de l'enseignante ou de l'enseignant (à temps complet, à temps partiel, chargé de cours);

b) les cours qui lui sont confiés;

c) pour chaque cours confié, le nombre de groupes-cours et le mode d'enseignement;

d) pour chaque groupe-cours, le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits au 20 septembre pour la session d'automne, au 15 février pour la session d'hiver, ou à la date correspondant à vingt pour cent (20 %) de la durée du cours, dans les cas prévus au sous-alinéa i) de l'alinéa 1.0 de l'annexe VIII-1.

e) les dégrèvements et pour quelles fins.

Article 8-6.00 - Formation continue

8-6.01
À moins de stipulations à l'effet contraire, la convention collective s'applique à l'enseignante ou à l'enseignant de la formation continue, sous réserve des dispositions du présent article.

8-6.02
Les mécanismes de sélection du personnel enseignant de la formation continue sont déterminés par le Collège et prévoient la participation d'au moins une (1) enseignante ou un (1) enseignant de la manière suivante :

a) une enseignante ou un enseignant de la formation continue dans la discipline de la charge d'enseignement à combler,

à défaut,

b) une enseignante ou un enseignant, désigné par le Syndicat, en provenance de la formation continue ou, à défaut, en provenance de l'enseignement régulier.

Toutefois, les parties peuvent, par entente, convenir d'un comité de sélection commun pour l'enseignement régulier et la formation continue.

8-6.03
Lorsque le Collège comble une charge d'enseignement à la formation continue, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorités suivant :

1. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du collège, pour une charge dans sa discipline;

2. l'enseignante ou l'enseignant non permanent à temps complet ou à temps partiel du collège jusqu'au terme de la troisième (3e) année qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement en vertu de l'Annexe VIII-4 dans la discipline de la charge d'enseignement à combler, si elle ou il soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

3. l'enseignante ou l'enseignant non permanent du collège jusqu'au terme de la troisième (3e) année qui suit immédiatement celle pendant laquelle elle ou il occupait une charge d'enseignement dans la discipline de la charge d'enseignement à combler, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, si elle ou il soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective.

Si plusieurs enseignantes ou enseignants ont la même priorité pour la même charge, dans la discipline, le Collège procède à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité.

Le calcul de l'ancienneté s'effectue de la manière suivante :

i. pour l'enseignante ou l'enseignant détenant un contrat à durée déterminée, l'ancienneté est calculée sur la base du contrat en cours projeté à son terme;

ii. pour l'enseignante ou l'enseignant détenant un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté est calculée au moment où l'avis prévu à la clause 5-1.12 est transmis au Syndicat.

Toutefois, à seule fin de déterminer la priorité d'emploi pour la session d'hiver, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être reconnu avoir cumulé plus de zéro virgule cinq (0,5) ETC à la session d'automne (ou son équivalent, au secteur de la formation continue pour la période du 1er août au début de la session d'hiver tel que fixé au calendrier scolaire).

L'ancienneté à laquelle donne droit la suppléance temporaire est comptabilisée une seule fois par année, soit au moment où la liste d'ancienneté officielle est établie. Toutefois, pour établir l'ordre de priorité de l'année d'engagement suivante, l'ancienneté de la suppléance temporaire est calculée au moment où l'avis prévu à la clause 5-1.12 est transmis au Syndicat.

L'exercice de l'une de ces priorités est soumis à l'application de la clause 5-1.13.

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

Sous réserve des dispositions de l'alinéa l) de la clause 5-4.07, la comptabilisation de la charge obtenue par l'exercice d'une des priorités se fait de la façon prévue à la clause 8-6.05.

L'exercice de l'une de ces priorités ne peut avoir pour effet d'obliger le Collège à attribuer à une enseignante ou à un enseignant, au cours d'une même session, une charge totale supérieure à zéro virgule six mille huit cent soixante-quinze (0,6875) calculée conformément à la formule de la clause 8-6.05.

Ces priorités d'emploi sont assujetties aux clauses 5-1.09 et 5-1.10 de la convention collective.

8-6.04

L'enseignante ou l'enseignant détenteur d'une charge à la formation continue (CFC) prévue à l'Annexe VIII-4 et l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ayant une charge en raison de l'exercice de la priorité 1 prévue au présent article peuvent substituer, partiellement ou totalement, leur charge avec celle d'une autre enseignante ou d'un autre enseignant à l'enseignement régulier, après avoir obtenu l'accord du Collège.

8-6.05
La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité résultant de l'exercice de la priorité 1, celle de l'enseignante ou de l'enseignant qui bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 5-4.22, pour la charge correspondant à sa protection salariale, et celle de l'enseignante ou de l'enseignant non permanent détenteur d'une CFC prévue à l'Annexe VIII-4 est calculée selon l'article 8-5.00.

Pour toutes les autres charges d'enseignement à la formation continue, l'enseignante ou l'enseignant est engagé à titre d'enseignante ou d'enseignant chargé de cours à la formation continue et est rémunéré à ce titre.

L'ETC de la charge de l'enseignante ou de l'enseignant visé est calculé à l'aide de la formule suivante :

$$\text{ETC} = \frac{\text{CI}}{80} + \frac{\text{nombre de périodes à la formation continue ou au cours d'été}}{525}$$

8-6.06
À moins d'entente entre les parties, le chapitre 7-0.00 ne s'applique pas.

Aux fins du calcul des sommes prévues à l'article 7-1.00, l'enseignante ou l'enseignant à la formation continue n'est pas comptabilisé.

8-6.07
Les procédures de règlement d'un grief et d'arbitrage prévues aux articles 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00 s'appliquent à l'enseignante ou à l'enseignant de la formation continue pour les dispositions de la convention collective qui le régissent.

8-6.08
Les parties peuvent, par entente, rattacher les enseignantes et les enseignants de la formation continue à un département de l'enseignement régulier et préciser à quelles activités requises à la réalisation des fonctions départementales elles ou ils contribueront.

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.

8-6.09
Le Collège informe le Syndicat :

- Au plus tard le 15 mai, de sa prévision d'offre de formation créditée à la formation continue pour l'année d'engagement suivante;
- Au plus tard le 15 novembre, des modifications à l'offre de formation créditée à la formation continue pour l'année d'engagement en cours.

Le Collège informe le Syndicat :

- Au plus tard le 15 juin, de l'utilisation qu'il prévoit faire des CFC de l'Annexe VIII-4 pour l'année d'engagement suivante;
- Au plus tard le 15 octobre et le 28 février, des CFC attribuées selon l'Annexe VIII-4 pour l'année d'engagement en cours;
- Au plus tard le 15 octobre, de la comptabilisation des CFC de l'année d'engagement précédente.

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.

8-6.10
Ne s'appliquent pas :

a) L'alinéa a) de la clause 4-3.11, à l'exception d'entente avec d'autres établissements d'enseignement, et l'alinéa b) de la clause 4-3.11;

b) les alinéas a), b) et c) de la clause 4-3.12.

Article 8-7.00 - Cours d'été

8-7.01
Lorsque le Collège comble une charge d'enseignement aux cours d'été, il procède à l'engagement selon l'ordre de priorités suivant :

1. l'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité du collège, pour une charge dans sa discipline et, lorsque la charge se termine après le 24 juin, si elle ou il soumet sa candidature par écrit dans les délais prévus à la convention collective;

2. l'enseignante ou l'enseignant non permanent qui a une priorité sur une charge à l'enseignement régulier, pour une charge d'enseignement dans sa discipline, sous réserve de difficultés d'ordre pédagogique, si elle ou il a fait parvenir un avis au Collège conformément à la clause 5-1.11.

Si plusieurs enseignantes ou enseignants ont la même priorité pour la même charge, dans la discipline, le Collège procède à l'engagement de celle ou de celui qui a le plus d'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et, à ancienneté égale, de celle ou de celui qui a le plus d'expérience et, à expérience égale, de celle ou de celui qui a le plus de scolarité.

Le calcul de l'ancienneté s'effectue de la manière suivante :

i. pour l'enseignante ou l'enseignant détenant un contrat à durée déterminée, l'ancienneté est calculée sur la base du contrat en cours projeté à son terme;

ii. pour l'enseignante ou l'enseignant détenant un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté est calculée au moment où l'avis prévu à la clause 5-1.12 est transmis au Syndicat.

L'ancienneté à laquelle donne droit la suppléance temporaire est comptabilisée une seule fois par année, soit au moment où la liste d'ancienneté officielle est établie.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi établi conformément à l'article 2-4.00 peut modifier ou remplacer les critères ancienneté, expérience et scolarité, à la priorité 2.

L'exercice de l'une de ces priorités est soumis à l'application de la clause 5-1.13; de plus, sous réserve de l'alinéa c) de la clause 5-1.05, elle ne peut faire en sorte qu'une enseignante ou un enseignant donne plus d'un (1) cours à la session d'été.

La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant mis en disponibilité résultant de l'exercice de la priorité 1, celle de l'enseignante ou de l'enseignant visé par l'alinéa c) de la clause 5-1.05 et celle de l'enseignante ou de l'enseignant qui bénéficie de la protection salariale prévue à la clause 5-4.22 est calculée selon l'article 8-5.00.

À l'exception des enseignantes et des enseignants visés au paragraphe précédent, l'enseignante ou l'enseignant est engagé et rémunéré à titre de chargé de cours.

Ces priorités d'emploi sont assujetties aux clauses 5-1.09 et 5-1.10 de la convention collective.

Article 8-8.00 - Disponibilité

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.

8-8.01

a) L'enseignante ou l'enseignant à temps complet est à la disposition du Collège six heures et demie (6½) par jour, du lundi au vendredi. Cette disponibilité est établie pour un minimum d'une session entre la huitième (8e) et la vingt-troisième (23e) heure, à moins d'entente entre les parties.

L'enseignante ou l'enseignant mis en disponibilité ne peut être tenu de fournir une disponibilité plus grande que celle équivalente à la proportion de son salaire par rapport au salaire annuel qu'elle ou il recevrait si elle ou il assumait une pleine charge d'enseignement.

b) L'enseignante ou l'enseignant à temps partiel fournit une disponibilité équivalente à sa charge et au prorata de celle de l'enseignante ou l'enseignant à temps complet.

Au plus tard cinq (5) jours avant le début de l'année d'enseignement ou le début de chaque session, le Collège informe l'enseignante ou l'enseignant de la période pendant laquelle elle ou il devra être disponible auprès du Collège pour assumer une charge conformément aux sous-alinéas 1) et 2) de l'alinéa C) de la clause 5-4.22. La durée de cette période de disponibilité ne peut être plus grande que celle équivalente à sa protection salariale. Le Collège et l'enseignante ou l'enseignant peuvent convenir de changements à cette période de disponibilité. L'enseignante ou l'enseignant ne retient pas son consentement sans motif raisonnable.

8-8.02

a) Lorsque l'horaire du lieu de stage l'exige, le Collège peut établir la disponibilité de l'enseignante ou l'enseignant en dehors du cadre horaire prévu à l'alinéa a) de la clause 8-8.01.

b) Quand la prestation de l'enseignement exige une disponibilité excédant six heures et demie (6½) par jour, le Collège reconnaît à l'enseignante ou l'enseignant une période de non-disponibilité à un autre moment de la semaine, de sorte que la disponibilité hebdomadaire n'excède pas trente-deux heures et demie (32½). Cette période est fixée après entente entre le Collège et l'enseignante ou l'enseignant.

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].

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

8-8.03
Dans le cadre du présent article, les contraintes suivantes sont respectées :

a) une durée minimale de quatorze (14) heures s'écoule entre la fin de la période de disponibilité d'une journée et le début de la période suivante;

b) la période de disponibilité se situe à l'intérieur d'une période de dix (10) heures.

8-8.04
L'enseignante ou l'enseignant dispose de une heure et demie (1½) entre 11 heures et 14 heures 30 pour le repas du midi et entre 16 heures et 19 heures 30 pour le repas du soir, à moins d'entente entre les parties.

8-8.05
L'enseignante ou l'enseignant remplit normalement sa tâche dans les locaux du Collège. Elle ou il y est au moment où les devoirs de sa charge l'exigent.

8-8.06
L'enseignante ou l'enseignant qui donne son enseignement dans divers centres d'études collégiales, pavillons ou campus du même Collège bénéficie d'un délai raisonnable pour ses déplacements à l'intérieur de sa période de disponibilité hebdomadaire. Les frais entraînés par ces déplacements sont remboursés à l'enseignante ou l'enseignant conformément aux dispositions de l'article 6-7.00.

Article 8-9.00 - Formation à distance

8-9.01
La formation à distance désigne une activité de formation donnée en temps réel (synchrone) ou en différé (asynchrone) sans que l'enseignante ou l'enseignant et l'ensemble des étudiantes et étudiants soient physiquement en présence les uns des autres.

8-9.02
Aux fins d'application de la convention collective, les modes d'enseignement sont les suivants : en présence et à distance. L'enseignement comodal désigne une prestation effectuée simultanément en présence et à distance, et inclut le multisite ou le multiclasses.

Une fois un cours confié à une enseignante ou un enseignant, le mode d'enseignement ne peut changer.

8-9.03
À moins d'entente entre les parties :

- à l'enseignement régulier, le nombre maximal d'étudiantes et d'étudiants d'un cours donné à distance ne peut être supérieur au nombre maximal d'étudiantes et d'étudiants du même cours donné en présence ou, si le même cours n'est pas offert en présence, d'un cours similaire donné en présence.

- à la formation continue, le nombre maximal d'étudiantes et d'étudiants d'un cours donné à distance ne peut être supérieur au nombre maximal d'étudiantes et d'étudiants du même cours donné en présence ou, si le même cours n'est pas offert en présence, d'un cours similaire donné en présence.

8-9.04
L'enseignante ou l'enseignant qui donne un cours à distance peut demander au Collège que l'évaluation de ses étudiantes et étudiants soit effectuée en présence.

8-9.05
Un cours donné à distance ne peut être enregistré, diffusé ou autrement utilisé par le Collège, en tout ou en partie, sans le consentement écrit de l'enseignante ou de l'enseignant.

8-9.06
Seul une enseignante ou un enseignant peut se voir confier des activités de formation à distance.

8-9.07
Le Collège met à la disposition de l'enseignante ou l'enseignant les formations, le soutien et le matériel nécessaires à la réalisation des activités de formation à distance. Le Collège assure également l'accès à des salles de classe adaptées, lorsque requis.

8-9.08
Aux fins d'application de la convention collective, pour l'enseignante ou l'enseignant rémunéré au taux horaire prévu à la clause 6-1.03, chaque période d'enseignement comodal compte pour une virgule vingt (1,20) période d'enseignement.

8-9.09
Les dispositions prévues au présent article s'appliquent aux projets de formation à distance mentionnés à l'Annexe VIII-7.

Article 8-10.00 - Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

8-10.01
Les activités d'enseignement réalisées dans le cadre de la RAC sont les suivantes :

- Instrumentation (élaboration et actualisation d'outils visant à mesurer l'atteinte de la compétence);
- Évaluation des candidates ou candidats à la RAC (analyse de l'autoévaluation de la candidate ou du candidat, entrevue de validation et évaluation des compétences);
- Formation manquante (élaboration du plan de formation manquante, encadrement, formation et évaluation).

8-10.02
Lorsque le Collège prévoit des activités d'enseignement à être réalisées dans le cadre de la RAC, il procède à un appel d'intérêt, au moins une (1) fois par session, auprès du personnel enseignant. Cet appel d'intérêt fait état des particularités propres à la RAC ainsi que de la discipline et, le cas échéant, la spécialité.

L'enseignante ou l'enseignant doit manifester son intérêt par écrit au Collège selon une procédure convenue entre les parties.

Malgré ce qui précède, l'enseignante ou l'enseignant non permanent engagé postérieurement à un appel d'intérêt et n'ayant pas atteint un temps complet peut manifester son intérêt par écrit au Collège à tout moment jusqu'au prochain appel d'intérêt.

Les parties peuvent, par entente, convenir d'autres modalités que celles prévues aux paragraphes précédents.

8-10.03
Le Collège offre, en premier lieu, à l'enseignante ou l'enseignant non permanent à l'emploi du Collège qui a manifesté son intérêt conformément à la clause 8-10.02 et dont la charge d'enseignement est inférieure à un (1) ETC, les activités d'enseignement à être réalisées dans le cadre de la RAC dans sa discipline.

8-10.04
Le Collège peut exiger de l'enseignante ou de l'enseignant offrant pour la première fois une ou des activités d'enseignement à être réalisées dans le cadre de la RAC, sa participation à une séance rémunérée d'accueil ou de formation d'appoint.

CHAPITRE 9-0.00 - GRIEF ET ARBITRAGE

Article 9-1.00 - Procédure de règlement d'un grief

9-1.01
Les parties s'efforcent de prévenir ou de régler un grief localement dans toute la mesure du possible y compris, s'il y a lieu, par la procédure de rencontre entre le Collège et le Syndicat prévue à l'article 4-3.00 ou par le comité de prévention et règlement des litiges et des griefs prévus à l'article 9-4.00.

9-1.02
Le Collège et le Syndicat se conforment à la procédure prévue au présent article dans le but d'en arriver à un règlement dans le plus bref délai.

9-1.03
L'enseignante ou l'enseignant, un groupe d'enseignantes ou d'enseignants ou le Syndicat qui veut formuler un grief le soumet par écrit au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné naissance au grief. Le délai de trente (30) jours ouvrables ne commence à courir qu'au début du deuxième (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 harcèlement psychologique ou sexuel.

De plus, les délais prévus à la présente clause ne courent pas durant la période de vacances prévue à l'article 8-2.00.

9-1.04
Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié (Annexe IX-1) est rempli par l'enseignante ou l'enseignant, le groupe d'enseignantes ou d'enseignants ou le Syndicat, établissant les faits à l'origine du grief en mentionnant, autant que possible et s'il y a lieu, les clauses de la convention collective visées et le correctif requis.

9-1.05
À la réception du grief, le Collège dispose de dix (10) jours ouvrables pour fournir par écrit sa réponse, sauf si l'une ou l'autre des parties a eu recours à la clause 4-3.13. Dans ce dernier cas, le délai pour la réponse du Collège est de dix (10) jours ouvrables après la rencontre entre les parties.

Les délais prévus à la présente clause ne courent pas durant la période de vacances prévue à l'article 8-2.00.

9-1.06
La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être modifiée, mais à la condition que la modification n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief, y compris la présentation par écrit autrement que sur le formulaire prévu au présent article, n'en affecte pas la validité.

9-1.07
Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre le Collège et le Syndicat.

Article 9-2.00 - Procédure d'arbitrage

9-2.01
Si le Syndicat, le groupe d'enseignantes et d'enseignants, l'enseignante ou l'enseignant qui a soumis un grief n'est pas satisfait de la décision du Collège, à la suite du recours à la procédure de règlement d'un grief, et qu'elle ou il désire soumettre le grief à l'arbitrage, elle ou il donne, dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9-1.05, un avis écrit à l'arbitre en chef sur le formulaire prescrit à cette fin (Annexe IX-2) ou sur le formulaire en ligne du Greffe.

La date du récépissé de recommandation postale ou du bordereau de transmission du télécopieur ou la date d'expédition du courriel constitue une preuve servant à calculer les délais. Le délai prévu à la présente clause ne court pas durant la période de vacances prévue à l'article 8-2.00. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

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

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 du secteur de l'Éducation assure la bonne marche des tribunaux d'arbitrage visés par la présente en collaboration avec la directrice ou le directeur du Greffe.

La directrice ou le directeur du Greffe voit à la bonne marche du Greffe.

9-2.03
Sur réception de l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.01, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause et fait parvenir au Syndicat, au Collège, à la Fédération des cégeps, à la Fédération et au Ministère une copie de l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.01 ainsi que le numéro de la cause. De plus, le Greffe fait parvenir à l'enseignante ou l'enseignant visé, s'il y a lieu, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause.

9-2.04
L'arbitre en chef convoque, par un avis écrit, au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, les représentantes ou représentants de la Fédération des cégeps, de la FEC (CSQ) et du Ministère à une rencontre afin de :

a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des séances d'arbitrage;

b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause 9-2.07;

c) indiquer le mode d'arbitrage choisi.

Lors de cette rencontre, les représentantes ou représentants des parties nationales font connaître la liste des griefs pouvant être fixés au rôle mensuel d'arbitrage à la réunion suivante de même que la procédure envisagée.

Les parties nationales se garantissent mutuellement quatre (4) journées d'audience par mois pour les mois de septembre à mai inclusivement.

9-2.05
La partie qui fait une demande de remise ou d'annulation d'audience dans les trente (30) jours qui précèdent la date de l'audience verse à l'arbitre une indemnité de quatre cents dollars (400 $).

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

a) par la partie qui se désiste de son grief ou par celle qui y fait droit;

b) par la partie qui demande une remise, ou partagée également entre les parties si la demande est conjointe;

c) en cas de règlement, quel que soit le nombre de griefs visés et quelle que soit la nature du règlement de ces griefs, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation de même que les honoraires et les frais de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités du règlement; à la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre qui prend acte du règlement peut déterminer un partage différent.

La présente clause s'applique à tout litige en cours depuis le 1er avril 2010.

9-2.06
Le Greffe avise le Syndicat, le Collège et les parties nationales de l'heure, du jour et du lieu de l'audience. De plus, il transmet à l'arbitre copie des avis de grief et d'arbitrage. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de cet avis, les parties nationales nomment les assesseures ou assesseurs, s'il y lieu, et en avisent le Greffe.

9-2.07
Sous réserve de la clause 9-2.09, un grief soumis à l'arbitrage, conformément aux dispositions de la convention collective, est jugé par un tribunal formé d'une (1) ou d'un (1) arbitre.

Toutefois, l'une ou l'autre des parties peut, lors de la fixation du rôle, demander de procéder devant un tribunal composé d'une (1) ou d'un (1) arbitre accompagné de deux (2) assesseures ou assesseurs nommés par les parties nationales.

L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes :

Beaudry, Jean-François	Côté, André C.	Martin, Claude
Beaupré, René	Faucher, Nathalie	Massicotte, Nathalie
Beauregard, Sébastien	Ferland, Gilles	Ménard-Cheng, Nancy
Bédard, Hélène	Flynn, Maureen	Morency, Jean M.
Bernard, Yann	Guimont, Louise-Hélène	O'Bomsawin, Fany
Blouin, Julie	Lavoie, André G., arbitre en chef	Roy, Guy
Brassard, Claire	Leblanc, Isabelle	Tousignant, Lyse
Brault, Serge	Lecompte, Natacha	Tremblay Frédéric
Cavé, Johanne	Mancini Marc	Turcotte Alain

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

9-2.08
Une vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-2.09
À moins que les parties nationales n'en conviennent autrement, les griefs dont l'objet principal porte sur un ou des sujets de la liste suivante sont soumis à un tribunal formé d'une (1) ou d'un (1) arbitre accompagné de deux (2) assesseures ou assesseurs nommés par les parties nationales :

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

- Article 8-4.00 - Nombre d'enseignantes et d'enseignants réguliers.

Les clauses du présent article relatives au tribunal d'arbitrage formé d'une (1) ou d'un (1) arbitre non accompagné d'assesseure ou d'assesseur s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au tribunal d'arbitrage prévu à la présente clause.

L'arbitre ne peut siéger et délibérer qu'en présence des deux (2) assesseures ou assesseurs, sauf si une assesseure ou un assesseur, après avoir été dûment convoqué par écrit, ne se présente pas une première (1re) fois et qu'elle ou il récidive après avoir été avisé par écrit au moins sept (7) jours à l'avance de la tenue d'une séance ou d'un délibéré.

Le rôle de l'assesseure ou de l'assesseur est d'assister l'arbitre et de représenter sa partie au cours de l'audience et du délibéré.

L'assesseure ou l'assesseur est apte à siéger quelles que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au Syndicat, au Collège ou ailleurs.

9-2.10

Le tribunal d'arbitrage procède avec célérité à l'instruction du grief. Dans le cas exceptionnel de plaidoiries écrites, le tribunal fixe les délais impératifs pour la présentation de ces plaidoiries. Avec le consentement des parties, le tribunal peut modifier ces délais.

L'arbitre s'assure également du respect des règles de fonctionnement du Greffe, particulièrement celles se trouvant à la clause 9-3.04.

9-2.11
Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques et se tiennent dans les locaux du collège à moins d'entente entre les parties. Le tribunal peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.12
En tout temps avant la fin de la preuve, la FEC (CSQ), la Fédération des cégeps ou le Ministère peuvent intervenir de plein droit.

9-2.13
Le tribunal d'arbitrage rend sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date où la preuve et les plaidoiries sont terminées. L'arbitre peut cependant s'adresser aux parties et, par entente écrite, faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit rendue après l'expiration du délai prévu ou de son prolongement convenu entre les parties.

Par consentement des parties nationales, le défaut de rendre une sentence dans les délais mentionnés au paragraphe précédent est un motif de ne plus recourir à l'arbitre visé tant et aussi longtemps qu'elle ou il n'a pas rendu toutes ses sentences.

9-2.14
En tout temps, avant la sentence finale, le tribunal d'arbitrage peut rendre une décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée, rendue par écrit et signée par l'arbitre.

9-2.15
La décision du tribunal d'arbitrage lie les parties et est exécutée dans le plus bref délai possible et avant l'expiration du délai prévu à cette décision. L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au Greffe. Le Greffe fait aussitôt parvenir copie de la sentence au Collège, au Syndicat et aux parties nationales.

9-2.16
Le tribunal d'arbitrage décide d'un grief conformément à la loi et aux dispositions prévues à la convention collective et il ne peut ni les modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

9-2.17
Le grief se rapportant aux clauses 5-4.07 à 5-4.12 et aux alinéas a) et b) de la clause 5-4.17 est traité en priorité.

Dans ces cas, le Collège reçoit le grief au nom de l'ensemble des collèges 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 collèges, qu'ils soient mentionnés ou non au grief, est ou sont parties au litige, suivant la preuve faite devant lui. Une décision du Collège de faire droit ou de rejeter un grief qui engage un autre Collège est nulle et sans effet. Une erreur du Bureau de placement ne peut être invoquée à l'encontre de la recevabilité d'un grief ou de l'exécution d'une sentence arbitrale. Lorsque le tribunal fait droit au grief, il rétablit l'enseignante ou l'enseignant dans ses droits et il décide à quel collège l'enseignante ou l'enseignant se présente 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 de cette sentence et demeurer dans la situation où elle ou il se trouve. Elle ou il en avise alors, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la décision arbitrale, le Bureau de placement qui en informe le ou les Collèges visés.

La décision du tribunal est exécutoire et lie l'enseignante ou l'enseignant, le Syndicat, le ou les Collèges visés et le Bureau de placement, le cas échéant.

9-2.18
Le grief se rapportant à une erreur de calcul de la rémunération ou à une erreur dans l'évaluation des renseignements concernant la scolarité, s'ils ont été effectivement produits en temps requis, peut être soumis en tout temps.

Le grief se rapportant à une erreur dans l'évaluation des renseignements concernant l'expérience, s'ils ont été effectivement produits en temps requis, se prescrit par cinq (5) ans à compter de la date où les renseignements ont été produits.

S'il est décidé que le grief est bien fondé, l'enseignante ou l'enseignant a droit, selon ce qui précède, au montant total auquel elle ou il aurait eu droit si l'erreur de calcul de la rémunération ou de l'évaluation de ces renseignements n'avait pas été commise.

9-2.19
Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celle ou celui qui a soumis le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par un tribunal du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant en cause, un simple avis adressé au même tribunal lui soumet le désaccord pour décision. Celui-ci peut ordonner que les sommes dues à la plaignante ou au plaignant portent intérêt au taux fixé par règlement adopté conformément à l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (RLRQ, chapitre A-6.002), à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

9-2.20
Lorsque le tribunal d'arbitrage conclut que le grief est bien fondé, il a un pouvoir général de déterminer, s'il y a lieu, le dédommagement de la plaignante ou du plaignant pour compenser les torts subis.

9-2.21
Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.

À compter du 1er septembre 2009, les seuls cas où le Ministère assume directement le coût des frais et honoraires des arbitres et des médiatrices ou des médiateurs sont ceux expressément prévus à la convention collective.

9-2.22
Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie qui perd. Dans le cas où le grief est partiellement accepté, le partage des frais et honoraires est déterminé par l'arbitre.

Malgré le paragraphe qui précède, dans le cas d'un grief relatif à un congédiement disciplinaire, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

Cependant, dans le cas d'un grief soumis avant le 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
Lorsqu'il y a d'autres séances d'arbitrage de la même cause, leur détermination est soumise à la clause 9-2.04.

9-2.24
Une des parties peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement des audiences du tribunal sur bande magnétique ou autrement. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise au tribunal d'arbitrage et à l'autre partie aux frais de la partie qui a exigé ce service.

9-2.25

Aux fins d'application des articles 9-2.00 et 9-3.00, l'usage du télécopieur ou du courriel constitue un mode valable de transmission d'un avis écrit. La date du bordereau de transmission du télécopieur ou la date d'expédition du courriel constitue une preuve servant à calculer les délais prévus aux articles 9-2.00 et 9-3.00.

Article 9-3.00 - Autres procédures de règlement des griefs

9-3.01 Comité national de règlement de griefs et autres recours découlant de l'application des articles 39 et 45 du Code du travail

Les parties nationales constituent un comité national de règlement de griefs et autres recours découlant de l'application des articles 39 et 45 du Code du travail. Ce comité est composé d'une représentante ou d'un représentant de chaque partie nationale.

Le mandat est :

- de conduire des opérations visant à réduire le plus possible le nombre de griefs et autres recours accumulés, selon les priorités et procédures établies au sein du comité;

- d'aiguiller les parties vers le mode approprié de recours;

- d'intervenir auprès des parties avant la fixation d'un dossier afin de les aider à le régler;

- de faciliter la planification des audiences et la réduction de leur durée.

9-3.02 Médiation préarbitrale

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de tout grief ou recours ou groupe de griefs ou recours, notamment ceux liés à l'application des articles 39 et 45 du Code du travail, selon les modalités qui suivent.

À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint. Le Greffe propose aux parties le nom de trois (3) médiatrices ou médiateurs parmi la liste prévue à la clause 9-2.07. Lorsque les parties s'entendent sur le choix de la médiatrice ou du médiateur, elles en avisent le Greffe qui fixe dans les plus brefs délais la date de la première rencontre de médiation.

Seulement une employée ou un employé du Collège, une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes au bureau du TAT.

À défaut d'un règlement total des griefs ou recours compris dans la démarche de médiation, les griefs restants sont traités selon la formule convenue par les parties et les autres recours sont traités selon les modes prévus au Code du travail.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient expressément convenu autrement avant le début de la médiation.

Les honoraires et frais de la médiatrice ou du médiateur sont assumés par les parties à parts égales. Toutefois, lorsque la médiatrice ou le médiateur voit son rôle passer à celui d'arbitre pour un même dossier, les frais et honoraires chargés comme arbitre sont assumés conformément aux clauses 9-2.05, 9-2.21 et 9-2.22.

9-3.03 Procédure d'arbitrage accélérée

1. Griefs admissibles
   Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que les parties s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente est expédié au Greffe.

   À défaut par le Collège et le Syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur accord pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accélérée, ils peuvent exprimer séparément leur accord à cet effet en faisant parvenir un avis distinct au Greffe, avec copie conforme à l'autre partie.

   Dans ce dernier cas, l'avis écrit du Collège et celui du Syndicat doivent être tous deux reçus au Greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

2. Arbitre
   L'arbitre est nommé par le Greffe; elle ou il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut, à leur demande ou avec leur accord, tenter de concilier les parties.

3. Représentation
   Seulement une employée ou un employé du Collège, une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

4. Durée de l'audience
   Généralement, l'audience d'une cause dure environ une heure.

5. Sentence
   La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les enseignantes et enseignants visés par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audience. Elle ou il en dépose l'original signé au Greffe.

6. Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, à l'exception des dispositions inconciliables.

9-3.04 Conférence préparatoire

Les procureures ou procureurs mandatés pour tout dossier de grief entendu selon la procédure prévue à l'article 9-2.00 se communiquent entre eux la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever au moins une (1) semaine avant la tenue de l'audience et la fait connaître, si possible, à l'arbitre.

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

Toute séance d'arbitrage prévue selon l'article 9-2.00 débute à l'heure fixée par le Greffe; les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre tiennent d'abord une conférence préparatoire privée qui dure normalement une demi-heure.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des audiences;

- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;

- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audience;

- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;

- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audience;

- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;

- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des audiences.

Article 9-4.00 - Prévention et règlement des litiges et des griefs

9-4.01
Les parties forment un comité ayant pour but la prévention et le règlement des litiges et des griefs dans les six (6) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

9-4.02
La composition et les modalités de fonctionnement de ce comité sont à convenir entre les parties.

CHAPITRE 10-0.00 - DIVERS

Article 10-1.00 - Divers

10-1.01
La convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2028.

Les présentes stipulations peuvent être modifiées par lettre d'entente intervenue entre les parties nationales.

10-1.02
Les présentes dispositions et stipulations n'ont aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires.

10-1.03
L'une ou l'autre des parties nationales peut donner avis de son intention de dénoncer ou de modifier les présentes stipulations dans les six (6) mois précédant leur expiration.

10-1.04
La convention collective et les lettres d'entente sont accessibles sur le site internet du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) à l'adresse suivante : www.cpn.gouv.qc.ca.

La partie patronale nationale assume les frais de traduction de la convention collective.

10-1.05
Le texte en français des présentes stipulations est le seul texte officiel à toutes fins que de droit.

10-1.06
Lorsque le Collège projette de confier par contrat à un tiers une partie de ses fonctions d'enseignement auprès des étudiantes et des étudiants, il rencontre le Syndicat, selon la procédure prévue à la convention collective, six (6) mois avant la date prévue de l'entrée en vigueur de ce contrat et, le cas échéant, il obtient l'avis du département visé. Le présent paragraphe ne s'applique pas à un contrat de ce type existant lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, ni au renouvellement de ce contrat.

De plus, ce contrat ou son renouvellement ne peut avoir pour effet d'entraîner une mise en disponibilité.

10-1.07
Lorsque le Collège envisage une entente telle qu'un partenariat avec un autre établissement pour y donner de l'enseignement et que cette entente touche l'organisation et les conditions de travail des enseignantes et des enseignants, le Collège en discute en RCS 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.

10-1.08
Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se croit lésé par une décision du Collège qui modifie ses conditions de travail autres que celles visées par la présente convention collective, elle ou il peut formuler un grief. Il incombe au Collège de prouver que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

10-1.09
Le grief soumis conformément aux dispositions et selon les délais prévus dans une convention collective ou décret antérieur à la présente convention collective qui n'a pas été réglé, l'est conformément aux dispositions et mécanismes prévus à cette convention collective ou ce décret antérieur.

Aux fins de la présente clause, les dispositions contenues dans la convention collective sont maintenues en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

De plus, le Collège, la Fédération des cégeps et le Ministère renoncent à soulever quelque objection à la recevabilité d'un grief en invoquant la non-existence de conditions de travail durant la période qui précède la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

10-1.10
Le tribunal d'arbitrage qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, est saisi d'un grief, conserve sa compétence pour ce grief jusqu'à ce qu'il rende sa sentence.

10-1.11
L'enseignante ou l'enseignant qui n'est plus à l'emploi du collège conserve son droit de grief relativement à une somme qui peut lui être due ou à un droit que lui confère l'article 5-4.00. Ce droit s'exerce conformément à la convention collective.

10-1.12
À défaut par la partie syndicale nationale de désigner ses représentantes ou représentants à un comité ou à une commission où il est prévu qu'elle a des membres ou à défaut par ces représentantes ou représentants de s'acquitter de leurs fonctions, la partie patronale nationale peut procéder.

10-1.13
Les annexes jointes à la convention collective en sont partie intégrante à moins de stipulations contraires.

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

10-1.14
À défaut, par le Syndicat ou par des regroupements d'enseignantes et d'enseignants constitués conformément aux dispositions de la convention collective, de désigner leurs représentantes ou représentants aux comités ou aux commissions dont elles ou ils sont membres selon la convention collective, le Collège peut procéder.

À défaut par les enseignantes et enseignants membres de ces comités ou commissions de s'acquitter des fonctions qui y sont prévues, à moins que la convention collective ne pourvoie déjà à cette éventualité, le Collège peut également procéder.

ANNEXES

ANNEXE I-1

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN

Aux fins de la rédaction des présentes stipulations, les parties utilisent les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne. À cette fin, elles ont établi les règles d'écriture suivantes dont l'application, à moins que le contexte ne s'y oppose, n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

1. La conjonction « ou » placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes sans exclusion. Dans ce cas, l'accord des attributs, épithètes et adjectifs se fait selon la règle grammaticale. La conjonction « et » placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du groupe visé. Dans ce cas, l'accord des verbes, attributs, épithètes et adjectifs se fait au masculin pluriel.

   Exemples : l'enseignante ou l'enseignant a droit...
   toute réunion impliquant des enseignantes ou des enseignants...
   la suppléante ou le suppléant occasionnel...
   l'organisme de participation représentant les enseignantes et enseignants...

2. Lorsqu'il est question de désignation de personne, on utilise la forme féminine et son déterminant d'abord et la forme masculine et son déterminant ensuite écrits en toutes lettres quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément).

   Exemples : la représentante ou le représentant...
   aucune enseignante ou aucun enseignant...
   une assesseure ou un assesseur...

   Toutefois, si ce déterminant (article, adjectif démonstratif, possessif, numéral, indéfini, ...) est le même pour les deux genres, on ne le répète pas sauf dans les cas du « l » et de la préposition « de ».

   Exemples : chaque enseignante ou enseignant...
   aux enseignantes et enseignants...
   d'une étudiante et d'un étudiant...
   l'enseignante ou l'enseignant...

3. Lorsque la désignation de personne est un épicène (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin.

   Exemple : la ou le ministre...

4. Lorsque la désignation de personne est suivie d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, on ne les répète pas. Ce qualificatif ou cette expression s'applique aux deux genres.

   Exemples : l'enseignante ou l'enseignant à temps complet...
   la directrice ou le directeur adjoint...
   la représentante ou le représentant syndical...

5. Lorsque l'épithète précède immédiatement la désignation de personne, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine. Toutefois, si l'épithète ne change pas de forme selon le genre, on ne le répète pas.

   Exemples : la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant...
   l'unique auteure ou auteur...

ANNEXE I-2

LEXIQUE DES CORRECTIONS DE FRANCISATION

Afin d'améliorer la qualité du français, les présentes stipulations, à l'exception de l'article 5-6.00, sont rédigées conformément au présent lexique à moins que le sens exige le maintien de l'expression utilisée antérieurement ou à moins d'oublis.

Expressions erronées	Expressions corrigées
-a-	
advenant que	si, lorsque
montant à être versé	montant à verser
ajustement de traitement	rajustement de traitement
le nom apparaît à la clause…	figure, se trouve à
assurance-chômage	Assurance-emploi
sans aucun avis	sans avis
audition du tribunal	audience
- b -	
bénéfices sociaux	avantages sociaux
bénéfices d'un régime	avantages, prestations d'un régime
- c -	
caisse de congés	banque de congés
agir comme	agir à titre de…, en qualité de…
commodités	équipements
compensation versée	indemnité versée à titre de compensation
compléter des études	terminer des études
l'enseignant concerné	l'enseignant visé, intéressé, touché; cet enseignant

comité conjoint	comité mixte (si les parties ont des nombres inégaux de représentants) comité paritaire (si les parties ont un nombre égal de représentants)
les parties conviennent de former	les parties forment (expression souvent inutile)

- d -

dans le cas où…	si, lorsque
les déboursés	les débours, les montants déboursés
s'il décide de le maintenir	s'il le maintient (expression souvent inutile)
de façon à s'assurer	en s'assurant
considéré démissionnaire	considéré comme n'étant plus à l'emploi
détail des déductions	nature et montant des déductions
détenant, qui détient	détenteur (utiliser le substantif si possible)
devoir	(verbe utilisé inutilement la plupart du temps)
dispenser un cours	offrir, donner un cours

- e -

élève	étudiante, étudiant
attestation, accréditation émise	attestation, accréditation établie, délivrée, accordée
grief en audition	(à bannir - exprimer l'idée autrement)
en autant que…	dans la mesure où… pour autant que à la condition que si
en regard	au regard

et ce, …est tenu de recevoir…	(biffer) reçoit (expression souvent inutile)
événement de force majeure	cas de force majeure
l'exécutif du syndicat	le comité exécutif du syndicat
	- f -
formule	formulaire
	- h -
hors de son contrôle	indépendant de sa volonté
	- i -
l'enseignant impliqué	l'enseignant visé, touché
informations	renseignements mentions (sur le bulletin de paie)
	- l -
disciplines listées	disciplines énumérées
loger un grief	formuler, soumettre, déposer un grief
	- n -
no	N^{o}
non monnayable	non convertible en espèces
	- o -
œuvrer dans…	travailler dans, exercer ses fonctions dans
frais ou mode d'opération	frais ou mode de fonctionnement frais ou mode d'exploitation
opérer comme…	fonctionner comme…
originant	provenant

- p -

période de paie	période de travail qui correspond au paiement
police-maîtresse	contrat cadre
polices-maîtresses	contrats cadres
poser un grief	formuler, soumettre, déposer un grief
pour cause	avec motif à l'appui pour une cause juste, suffisante
priorité sur une charge	priorité pour une charge
procédures	procédure
procédure de grief	procédure de soumission, de règlement d'un grief procédure de réclamation

- q -

la charge qui est créée	la charge créée

- r -

recalculer	calculer à nouveau
l'enseignant référé par…	l'enseignant dont le nom est transmis par
référer quelqu'un à	adresser à, diriger vers
référer à quelque chose	se référer à
régulier : - traitement régulier - semaine régulière - heures régulières	traitement habituel semaine normale heures normales
réinstallé	réintégré
relocalisation	replacement
relocalisé	replacé, transféré, muté
ré-ouvrir	rouvrir

le requérant d'un grief	(bannir en exprimant l'idée autrement)
	- s -
l'enseignant s'engage à fournir	l'enseignant fournit (expression souvent inutile)
activités, objectifs spécifiques	activités particulières, objectifs particuliers
sujet à…	assujetti à…, dicté par…, en rapport avec…, passible de…
sur demande de…	à la demande de…
	-t-
talon de chèque	bulletin de paie
tel avis, tel régime, tel cas	cet avis, un tel avis
tel que prévu, établi, annexé	biffer « tel que » tel qu'il est prévu tel que le prévoit
tout enseignant qui… tous les enseignants qui…	l'enseignant qui… (mot souvent inutile) les enseignants qui…
	- v -
vacances annuelles	vacances
en vertu	conformément, selon

ANNEXE III-1

PAVILLONS ET SOUS-CENTRES

01. Au sens de la convention collective, le Collège ayant des pavillons est le suivant :

Gaspésie et des Îles deux (2) pavillons :
- anglophone
- francophone

02. Au sens de la convention collective, les collèges ayant des sous-centres sont les suivants :

Collèges	Sous-Centres
Gaspésie et des îles	Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine
Matane	Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Matane
Rimouski	Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Rimouski
Victoriaville	École nationale du meuble et de l'ébénisterie, division Montréal.

ANNEXE III-2

ANNEXE RELATIVE AU CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES DU CÉGEP DE MATANE

1. La présente annexe s'applique aux enseignantes et enseignants du Cégep de Matane dans les disciplines du Centre matapédien d'études collégiales qui relèvent du Cégep de Matane.

2. Le Cégep de Matane et le Centre matapédien d'études collégiales (Matane) sont considérés comme deux collèges distincts aux fins de l'application des dispositions de la convention collective relatives aux sujets suivants :

   a) engagement;

   b) permanence;

   c) ancienneté;

   d) modalités de la sécurité d'emploi, sous réserve de la clause 3 de la présente annexe;

   e) échanges inter-collèges;

   f) projet de répartition des enseignantes et des 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[1];

   k) sélection des enseignantes et des enseignants réguliers;

   l) perfectionnement;

   m) comité et coordination de programme.

3. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un programme au Centre matapédien d'études collégiales (Matane) ou dans le cas de la fermeture du Centre matapédien d'études collégiales (Matane), les enseignantes et enseignants visés ne sont plus régis par la présente annexe et le Collège succède à son centre d'études collégiales.

[1] Une allocation de zéro virgule dix-neuf (0,19) ETC est réservée à cette fin; ce nombre pourra être augmenté par un transfert du Cégep de Rimouski.

ANNEXE III-3

ANNEXE RELATIVE À L'INSTITUT MARITIME DU QUÉBEC

01. La présente annexe définit certaines conditions particulières de travail des enseignantes et des enseignants de l'Institut maritime du Québec.

02. L'enseignante ou l'enseignant dont la majorité de la tâche est consacrée à l'enseignement des matières du champ de spécialisation des techniques maritimes et qui détient un des brevets maritimes énumérés ci-dessous ou qui a une formation jugée équivalente par le Collège reçoit, en raison des conditions particulières de travail, une majoration de traitement de quinze pour cent (15 %).

BREVETS MARITIMES

Navigation :

- capitaine au long cours
- capitaine à proximité du littoral-sans limitation de jauge/capitaine à proximité du littoral-sans limitation
- premier officier de pont (STCW)

Mécanique de marine :

- officier, mécanicien de première (1re) classe, navire à moteur
- officier, mécanicien de première classe, navire à vapeur
- officier, mécanicien de deuxième (2e) classe, navire à moteur
- officier, mécanicien de deuxième classe, navire à vapeur
- officier mécanicien en chef (STCW)
- officier mécanicien en seconde (STCW)

03. La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant régulier de l'Institut maritime du Québec, pour l'enseignement donné aux étudiantes et étudiants inscrits aux programmes de techniques maritimes (248.00) et au programme de radio-communication et électronique maritime (900.16), est soumise aux contraintes suivantes :

a) la moyenne annuelle du nombre de périodes d'enseignement par semaine de l'enseignante ou de l'enseignant ne dépasse pas seize (16) périodes;

b) la moyenne annuelle du nombre de PES (période-étudiante ou étudiant/semaine) de l'enseignante ou de l'enseignant ne dépasse pas trois cent vingt (320).

04. Pour l'enseignante ou l'enseignant visé par la clause 02, l'échelle de traitement suivante s'applique :

ÉCHELLE DE TRAITEMENT
ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL
(TAUX ANNUELS)

Échelon [1]	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-30 ($)	Taux du 2026-03-31 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	56 717	62 860	64 494	64 566	66 180	68 496
2	60 506	64 855	66 541	66 615	68 280	70 670
3	64 551	66 931	68 671	68 747	70 466	72 933
4	65 981	69 072	70 869	70 947	72 720	75 265
5	67 443	71 283	73 137	73 217	75 048	77 674
6	68 934	73 564	75 477	75 560	77 449	80 160
7	70 463	77 173	79 180	79 267	81 249	84 093
8	73 461	79 602	81 672	81 762	83 805	86 739
9	76 581	82 110	84 244	84 338	86 446	89 471
10	79 836	85 324	87 543	87 639	89 830	92 974
11	83 769	88 361	90 659	90 759	93 028	96 284
12	87 951	91 841	94 229	94 332	96 691	100 075
13	92 334	94 919	97 387	97 494	99 930	103 428
14	96 937	99 651	102 242	102 355	104 913	108 585
15	101 762	104 612	107 332	107 450	110 137	113 991
16	106 842	109 833	112 689	112 813	115 633	119 679
17	112 174	115 324	118 328	118 453	121 415	125 658
18 [2-3]	114 003	117 205	120 257	120 384	123 394	127 706
19 [3]	115 861	119 115	122 217	122 346	125 405	129 788
20 [3]	117 750	121 056	124 209	124 340	127 449	131 904

NOTES :

Au 31 mars 2026, la clause d'ajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée.

[1] L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :
- 2 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
- 4 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
- 6 échelons dans le cas de celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans;
- 8 échelons dans le cas de 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 III-4

ANNEXE RELATIVE AU CÉGEP DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES

01. La présente annexe s'applique aux enseignantes et enseignants du Cégep de la Gaspésie et des Îles pour son centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine.

02. Le Cégep de la Gaspésie et des Îles et son centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine 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 du point 03 de la présente annexe;

    e) échanges inter-collèges;

    f) projet de répartition des enseignantes et des 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 des enseignants réguliers;

    l) perfectionnement;

    m) cours d'été;

    n) RCS;

    o) comité de programme et coordination de programme.

03. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un programme au Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine ou dans le cas de la fermeture du Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine, les enseignantes et enseignants visés ne sont plus régis par la présente annexe et le Cégep succède à son centre d'études collégiales.

ANNEXE III-5

ANNEXE RELATIVE AU CENTRE MATAPÉDIEN D'ÉTUDES COLLÉGIALES DU CÉGEP DE RIMOUSKI

01. La présente annexe s'applique aux enseignantes et enseignants du Cégep de Rimouski dans les disciplines du centre matapédien d'études collégiales qui relèvent du Cégep de Rimouski.

02. Le Cégep de Rimouski et le centre matapédien d'études collégiales (Rimouski) sont considérés comme deux collèges distincts aux fins de l'application des dispositions de la convention collective relatives aux sujets suivants :

    a) engagement;

    b) permanence;

    c) ancienneté;

    d) modalités de la sécurité d'emploi, sous réserve du point 03 de la présente annexe;

    e) échanges inter-collèges;

    f) projet de répartition des enseignantes et des 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 des enseignants réguliers;

    l) perfectionnement;

    m) cours d'été;

    n) comité de programme et coordination de programme.

03. Dans le cas de fermeture totale ou partielle d'un programme au centre matapédien d'études collégiales (Rimouski) ou dans le cas de la fermeture du centre matapédien d'études collégiales (Rimouski), les enseignantes et enseignants visés ne sont plus régis par la présente annexe et le Cégep succède à son centre d'études collégiales.

ANNEXE III-6

ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX PROFESSEURES ET PROFESSEURS DU CENTRE DE FORMATION AUX MESURES D'URGENCE DE LÉVIS (CFMU)

P R É A M B U L E

La Fédération des cégeps et la Fédération de l'enseignement collégial (FEC (CSQ)) conviennent de la présente annexe contenant l'ensemble des dispositions nationales et locales, à savoir :

a) les stipulations nationales;

b) en application de l'entente de principe intervenue entre le CPNC et la FEC (CSQ) 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 1-0.00 DÉFINITIONS
Article U1-1.00 Définitions 267

CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION
Article U2-1.00 Champ d'application 270
Article U2-2.00 Reconnaissance des parties 271
Article U2-3.00 Non-discrimination 273
Article U2-4.00 Violence et harcèlement psychologique 274
Article U2-5.00 Harcèlement sexuel 275

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES
Article U3-1.00 Déléguée ou délégué syndical 276
Article U3-2.00 Cotisation syndicale 277
Article U3-3.00 Activités syndicales 278

CHAPITRE 4-0.00 PARTICIPATION
Article U4-1.00 Lieu d'échanges avec les professeures ou professeurs 279
Article U4-2.00 Lieu d'échanges entre le Collège et le Syndicat 280

CHAPITRE 5-0.00 ENGAGEMENT
Article U5-1.00 Engagement 281

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION
Article U6-1.00 Traitement 282
Article U6-2.00 Calcul de l'expérience 284
Article U6-3.00 Évaluation de la scolarité 287
Article U6-4.00 Échelle de traitement 290
Article U6-5.00 Modalités de versement du salaire 292

CHAPITRE 7-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL
Article U7-1.00 Horaire de travail 294
Article U7-2.00 Fonctions de la professeure et du professeur 295

CHAPITRE 8-0.00 AVANTAGES SOCIAUX
Article U8-1.00 Vacances 297
Article U8-2.00 Droits parentaux 299
Article U8-3.00 Régimes d'assurance-vie, assurance-maladie et assurance-traitement 322
Article U8-4.00 Jours fériés 333
Article U8-5.00 Congés spéciaux et congés pour raisons familiales 334
Article U8-6.00 Congé de perfectionnement sans salaire ou congé sans salaire 338

CHAPITRE 9-0.00 GRIEF ET ARBITRAGE
Article U9-1.00 Procédure de règlement d'un grief 339
Article U9-2.00 Procédure d'arbitrage 341
Article U9-3.00 Autres procédures de règlement des griefs 346

CHAPITRE U10-0.00 DIVERS
Article U10-1.00 Divers 349

ANNEXES
Annexe U-I Contrat d'engagement 351
Annexe U-II Échelle de traitement 353
Annexe U-III Liste des organismes dont les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs personnes salariées sont déterminés ou approuvés selon les conditions définies par le gouvernement 355
Annexe U-IV Formulaire de grief 357
Annexe U-V Formulaire de soumission d'un grief à l'arbitrage 358

Annexe U-VI Annexe relative à l'expérimentation de la fonction d'une professeure ou d'un professeur pivot dans les trois secteurs de formation suivants : navigation, techniques de combat d'incendie et urgence maritime 359
Annexe U-VII Rétroactivité 360
Annexe U-VIII Lettre d'entente relative à l'arbitrage national 362

CHAPITRE 1-0.00 - DÉFINITIONS

Article U1-1.00 - Définitions

U1-1.01 CFMU
Centre de formation aux mesures d'urgence (CFMU) du Cégep de Rimouski.

U1-1.02 Collège
Le Collège d'enseignement général et professionnel de Rimouski institué conformément à la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (RLRQ, chapitre C-29) et ayant son siège social à Rimouski.

U1-1.03 Conjointe ou conjoint
Les personnes qui satisfont à l'une ou l'autre des conditions suivantes :

a) qui sont mariées et cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'une ou d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an;

d) qui sont en union civile et cohabitent.

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

U1-1.04 Enfant à charge
Enfant de la professeure ou du professeur, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, y compris une ou un enfant pour lequel une procédure d'adoption est entreprise, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la professeure ou du professeur pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

a) elle ou il est âgé de moins de dix-huit (18) ans;

b) elle ou il est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et elle ou il fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;

c) quel que soit son âge, elle ou il a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^{e}) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25^{e}) anniversaire de naissance, si elle ou il fréquentait une maison d'enseignement reconnue et qui, dans ces cas, demeure continuellement invalide depuis cette date.

U1-1.05 Expérience pertinente
Expérience professionnelle ou industrielle en relation avec les activités de formation à réaliser.

U1-1.06 Fédération des cégeps
La Fédération des collèges d'enseignement général et professionnel.

U1-1.07 Grief
Toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

U1-1.08 Gouvernement
Le Gouvernement du Québec.

U1-1.09 Jours ouvrables
Du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés prévus à l'article U8-4.00.

U1-1.10 Ministère
Le ministère de l'Enseignement supérieur.

U1-1.11 Ministre
La ou le ministre responsable de l'Enseignement supérieur.

U1-1.12 Parties
Le Collège et le Syndicat.

U1-1.13 Partie patronale nationale
Le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC), institué conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

U1-1.14 Partie syndicale nationale, FEC (CSQ) ou Fédération
La Fédération de l'enseignement collégial (CSQ).

U1-1.15 Présentes stipulations
Stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

U1-1.16 Professeure ou professeur à temps complet
Personne engagée à temps complet pour réaliser principalement des activités de formation accréditée par Transport Canada et des activités de formation du Centre de formation aux mesures d'urgence (CFMU). Ci-après appelé professeure ou professeur.

U1-1.17 Salaire brut d'un (1) jour ouvrable
Salaire annuel brut divisé par deux cent soixante (260).

U1-1.18 Salaire ou traitement
Rémunération en monnaie courante établie selon les échelles et versée selon les modalités de la présente convention collective.

U1-1.19 Stipulation
Disposition négociée et agréée par les parties nationales.

U1-1.20 Syndicat
Le Syndicat des professeures et des professeurs du CFMU accrédité dans le Collège.

CHAPITRE 2-0.00 - JURIDICTION

Article U2-1.00 - Champ d'application

U2-1.01
La présente annexe régit la professeure ou le professeur salarié au sens du Code du travail à l'emploi du Collège et visé par l'accréditation accordée au Syndicat à moins de stipulations à l'effet contraire.

U2-1.02
La professeure ou le professeur qui réalise des activités de formation accréditées par Transport Canada et des activités de formation pour le CFMU est assujetti à la convention collective.

U2-1.03
Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail (TAT) de statuer si une salariée ou un salarié est compris dans l'unité de négociation, le statut antérieur de cette salariée ou de ce salarié est maintenu jusqu'à la décision du TAT.

Article U2-2.00 - Reconnaissance des parties

U2-2.01
La FEC (CSQ), la Fédération des cégeps et la ou le Ministre sont compétents pour traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des présentes stipulations ainsi que de toute question d'intérêt commun.

U2-2.02
Aux fins de la clause U2-2.01, la FEC (CSQ) peut demander, par écrit, de rencontrer au niveau national les représentantes ou représentants de la Fédération des cégeps et de la ou du Ministre. Celles-ci ou ceux-ci reçoivent la FEC (CSQ) dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande et un procès-verbal est produit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.

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

Reconnaissance des parties locales

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

U2-2.03
En matière de négociation et d'application de la présente convention collective, le Collège reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des professeures et des professeurs visés par l'accréditation.

U2-2.04
Le Syndicat reconnaît le droit du Collège à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

U2-2.05
À moins que la loi ou la convention collective n'y pourvoie autrement, le Syndicat est seul habilité à désigner des professeures ou des professeurs comme membres d'un comité formé par le Collège.

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

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

U2-2.06
Le Collège informe préalablement le Syndicat de toute consultation des professeures et des professeurs qu'il entend mener ou de toute consultation des professeures et des professeurs à laquelle le Collège contribue.

Article U2-3.00 - Non-discrimination

U2-3.01
Ni le Collège, ni le Syndicat n'exercent ni directement, ni indirectement de contrainte, menace, discrimination ou distinction injuste contre une professeure ou un professeur à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa condition sociale, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de son identité ou de son expression de genre, de son état de grossesse, de son état civil, de ses liens de parenté, de son orientation sexuelle, de sa situation parentale, de son âge, d'un handicap physique, de ses croyances, de ses opinions, de ses actions politiques, de l'exercice de ses libertés dans la réalisation des activités de formation, de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou lui impose la présente convention collective ou la loi.

Article U2-4.00 - Violence et harcèlement psychologique

U2-4.01
Les parties reconnaissent que la violence et le harcèlement psychologique sont des actes répréhensibles et s'efforcent d'en décourager la pratique en milieu de travail.

U2-4.02
Les parties collaborent pour prévenir les situations de violence et de harcèlement psychologique en milieu de travail.

Article U2-5.00 - Harcèlement sexuel

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

U2-5.01
Le harcèlement sexuel se définit par toute avance sexuelle non désirée ou imposée qui peut prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

U2-5.02
La professeure ou le professeur a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel; à cet effet, le Collège prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.

U2-5.03
Les parties reconnaissent que le harcèlement sexuel est un acte répréhensible et s'efforcent d'en décourager la pratique en milieu de travail.

U2-5.04
Les parties collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel, notamment par la mise sur pied de moyens appropriés de sensibilisation et de formation à être convenus entre elles.

CHAPITRE 3-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article U3-1.00 - Déléguée ou délégué syndical

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

U3-1.01
Le Syndicat peut nommer une professeure ou un professeur à l'emploi du Collège à titre de déléguée ou de délégué syndical et, le cas échéant, une ou un substitut pour le représenter, conformément au présent article. S'il le fait, il en informe le Collège.

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

Article U3-2.00 - Cotisation syndicale

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

U3-2.01
Le Collège prélève sur le salaire de chaque professeure ou professeur régi par la présente convention un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.

U3-2.02
Aux fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale correspond au taux ou au montant indiqué au Collège par avis écrit du Syndicat; cet avis indique de plus :

a) la date de la première (1re) retenue, date qui ne peut être antérieure au trentième (30e) jour de la réception de l'avis par le Collège;

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

U3-2.03
Le Collège fait parvenir mensuellement au Syndicat, au moyen d'un chèque payable au pair, la somme des cotisations syndicales déduites à la source de chaque versement de salaire. Ce chèque est remis au Syndicat entre le premier (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 FEC (CSQ) tous les mois.

L'état détaillé indique : les noms et prénoms des professeures et des professeurs, le salaire annuel, le salaire versé à chaque période de travail qui correspond au paiement y compris, le cas échéant, les rémunérations additionnelles ainsi que le montant de la déduction syndicale individuelle. Par entente entre les parties, l'état détaillé peut aussi comprendre d'autres renseignements.

U3-2.04
Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au TAT de statuer si une professeure ou un professeur demeure compris dans l'accréditation, le Collège continue de retenir la cotisation syndicale et de la remettre au Syndicat. Si la professeure ou le professeur n'est pas compris dans l'accréditation, selon la décision du TAT, le Syndicat lui rembourse le montant perçu.

Article U3-3.00 - Activités syndicales

U3-3.01
Le Collège autorise une ou un délégué par rencontre syndicale nationale prévue par la FEC (CSQ). La déléguée ou le délégué doit présenter sa demande au Collège dans un délai d'au moins 5 jours ouvrables. La libération syndicale avec traitement est conditionnelle au fait que l'activité de formation ne soit pas annulée.

U3-3.02
Le Collège accorde des libérations syndicales pour le fonctionnement interne du syndicat. Ces libérations ne peuvent excéder trente-cinq (35) heures annuellement.

CHAPITRE 4-0.00 - PARTICIPATION

Article U4-1.00 - Lieu d'échanges avec les professeures ou professeurs

U4-1.01
Le Collège organise minimalement cinq (5) fois par année des rencontres rassemblant les professeures ou les professeurs afin de discuter notamment des sujets suivants :

- Mise à jour des activités de formation;

- Planification et modification au calendrier des activités de formation;

- Répartition des activités de formation entre les professeures ou les professeurs et des besoins à combler;

- Santé et sécurité au travail;

- Besoins de perfectionnement collectif;

- Dates des vacances annuelles.

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

Les dispositions de la clause U4-1.01 peuvent faire l'objet d'un arrangement local entre les parties (RLRQ, chapitre R-8.2, a.70).

U4-1.02
La répartition des activités de formation prévue à la clause U4-1.01 est effectuée de façon équitable et elle tient compte des exigences requises déterminées par le Collège ainsi que des compétences des professeures et des professeurs.

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

Article U4-2.00 - Lieu d'échanges entre le Collège et le Syndicat

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

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

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

CHAPITRE 5-0.00 - ENGAGEMENT

Article U5-1.00 - Engagement

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

U5-1.01
L'identification des besoins et des ressources nécessaires à la réalisation des activités de formation est de la responsabilité du Collège. Le Collège reconnaît l'apport spécifique des professeures ou des professeurs dans la réalisation de la mission du CFMU.

U5-1.02
La durée de l'engagement d'une professeure ou d'un professeur est déterminée par le Collège et se fait par contrat, sur un formulaire conforme à l'Annexe U-I. Ce contrat peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée selon les besoins du Collège. Une copie du contrat est remise au Syndicat au plus tard trente (30) jours suivant la signature du contrat.

U5-1.03
Les mécanismes de sélection des professeures et des professeurs sont déterminés par le Collège. Lorsque le Collège procède à la sélection d'une professeure ou d'un professeur, il invite le Syndicat à y déléguer une professeure et un professeur pour participer à la sélection.

U5-1.04
À la signature de son contrat, la professeure ou le professeur fournit les documents attestant de ses qualifications et de son expérience au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours après sa date d'engagement.

U5-1.05
Le consentement de la professeure ou du professeur doit être obtenu avant de lui confier la réalisation d'une activité de formation offerte dans la langue anglaise.

U5-1.06
Le Collège utilise la date d'embauche comme facteur discriminant lorsque plus d'une professeure ou d'un professeur veulent se prévaloir d'un même avantage ou privilège.

CHAPITRE 6-0.00 - RÉMUNÉRATION

Article U6-1.00 - Traitement

U6-1.01
Aux fins du présent article, le traitement de la professeure ou du professeur est fixé selon l'article U6-4.00 et l'Annexe U-II par l'expérience et la scolarité définies aux articles U6-2.00 et U6-3.00. Ce traitement comprend la rémunération due pour les vacances. Par ailleurs, un (1) échelon correspond à une (1) année d'expérience.

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

B) Malgré le premier (1er) paragraphe, à compter du 1er juillet 2024, une professeure ou un professeur, engagé par le Collège ou par un autre cégep du réseau, dont l'expérience et la scolarité fixent le traitement à l'un ou l'autre des six (6) premiers échelons, bénéficie d'une progression accélérée selon la disposition suivante, et ce, jusqu'à l'atteinte du septième (7e) échelon : l'obtention de l'échelon suivant au début de la deuxième (2e) période de paie du mois de février et du mois d'août de chaque année si elle ou il a été à l'emploi du Collège au cours des six (6) mois précédant ces périodes.

U6-1.02
Sous réserve de l'article U6-3.00, une professeure ou un professeur ne peut se voir attribuer un traitement basé sur une catégorie (scolarité) autre que celle correspondant à l'attestation officielle de scolarité.

U6-1.03
Le reclassement, s'il y a lieu, d'une professeure ou d'un professeur se fait une (1) fois par année. Le rajustement du traitement résultant du reclassement prend effet rétroactivement au début de la deuxième période de paie du mois de février de chaque année si :

1. à la fin de la première (1re) période de paie du mois de février de chaque année, la professeure ou le professeur a terminé les études nécessaires à une nouvelle évaluation de ses années de scolarité;

2. elle ou il a fourni, avant le 31 mars de l'année en cours, ou plus tard si le retard ne peut lui être imputé, les documents requis selon la clause U6-3.01.

U6-1.04
Chaque jour de travail effectué par une professeure ou un professeur à la demande du Collège durant un jour férié et durant ses vacances, est rémunéré au taux d'un deux cent soixantième (1/260^{e}) du traitement annuel au prorata des heures réellement effectuées.

U6-1.05
L'entrée en vigueur de la convention collective n'invalide pas l'attestation officielle de scolarité d'une professeure ou d'un professeur délivrée par la ou le Ministre avant l'entrée en vigueur de la convention collective.

U6-1.06
L'avancement d'un (1) échelon accordé au 1er juillet 2024 à la professeure ou au professeur conformément au point 3 de l'Annexe VI-4[1], doit être maintenu lors de son réengagement dans son collège d'origine ou dans un autre collège.

[1] L'expression enseignante ou enseignant à temps complet ou à temps partiel de l'Annexe VI-4 est remplacé par le mot professeure ou professeur».

Article U6-2.00 - Calcul de l'expérience

U6-2.01
Aux fins d'application de la convention collective, à partir de son entrée en vigueur, constitue une (1) année d'expérience :

a) pour tous les ordres d'enseignement[1], une (1) année d'enseignement à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu par l'autorité gouvernementale compétente;

b) pour tous les ordres d'enseignement[1], l'enseignement à temps complet, sous contrat annuel, pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours, consécutifs ou non, durant une même année d'engagement;

c) à l'exclusion de l'enseignement dans un cégep, le temps d'enseignement, à titre d'enseignante ou d'enseignant à temps partiel ou à titre de chargée ou chargé de cours peut être accumulé pour constituer une année d'expérience; le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de quatre-vingt-dix (90) jours d'enseignement à temps complet. L'enseignante ou l'enseignant ne peut cependant commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a complété l'équivalent de cent trente-cinq (135) jours d'enseignement à plein temps; l'expérience ainsi acquise s'évalue selon les règles suivantes :

Expérience d'enseignement acquise à temps partiel
ou comme chargée ou chargé de cours

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 à titre de chargée ou chargé de cours peut être accumulé pour constituer une année d'expérience et correspond à la charge d'enseignement exprimée en équivalent temps complet (ETC), le temps d'enseignement est calculé par année d'engagement selon la disposition suivante :

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

- le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de zéro virgule cinq (0,5) ETC; cependant, une enseignante ou un enseignant ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a cumulé l'équivalent de zéro virgule soixante-quinze (0,75) ETC;

e) l'année pendant laquelle une professeure ou un professeur, malgré une ou plusieurs périodes d'invalidité, est au travail au sens de la convention collective pendant au moins cinq (5) mois entre le 1er juillet d'une année et le 30 juin de l'année suivante;

cependant, à compter de l'année d'engagement 2021-2022, les périodes d'invalidité de cent quatre (104) semaines et moins sont reconnues comme si la professeure ou le professeur était au travail;

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

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

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

- le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de zéro virgule cinq (0,5) ETC; cependant, une professeure ou un professeur ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a accumulé l'équivalent de zéro virgule soixante-quinze (0,75) ETC;

g) le cumul de l'expérience en enseignement en vertu des alinéas c) et d), et de l'expérience professionnelle ou industrielle pertinente en vertu de l'alinéa f); l'expérience est calculée par année d'engagement selon la disposition suivante :

   - le nombre requis pour constituer une année d'expérience est l'équivalent de zéro virgule cinq (0,5) ETC; cependant, une professeure ou un professeur ne peut commencer à accumuler une nouvelle année d'expérience que lorsqu'elle ou il a cumulé l'équivalent de zéro virgule soixante-quinze (0,75) ETC.

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

U6-2.02
La professeure ou le professeur qui bénéficie d'un congé prévu à la présente convention collective, est réputé être au travail aux fins du calcul de l'expérience.

Article U6-3.00 - Évaluation de la scolarité

U6-3.01
La professeure ou le professeur remet au Collège les documents officiels relatifs à sa scolarité comportant le sceau officiel de l'institution d'enseignement ou la signature des autorités désignées par l'établissement et prévus au « Manuel d'évaluation de la scolarité » (diplômes, relevés de notes, bulletins, certificats, brevets, etc.), au plus tard quarante-cinq (45) jours après sa date d'engagement, s'il s'agit d'une nouvelle professeure ou d'un nouveau professeur, ou conformément à la clause U6-1.03, s'il s'agit d'une professeure ou d'un professeur qui est reclassé.

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

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

En tout temps la professeure ou le professeur qui obtient un diplôme de maîtrise le transmet au Collège. Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception du diplôme, le Collège fait connaître par écrit sa réponse quant à la reconnaissance de son diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération. Le traitement de la professeure ou du professeur est rajusté selon les dispositions de la clause U6-1.03.

Conformément aux dispositions de l'Annexe U-II, un diplôme de maîtrise est reconnu[11] aux fins de la rémunération s'il est acquis dans le domaine de l'activité de formation réalisée ou acquis dans un domaine apparenté et utile à l'activité de formation réalisée par la professeure ou le professeur.

U6-3.02
S'il s'agit d'une nouvelle professeure ou d'un nouveau professeur, le Collège procède à l'évaluation provisoire de la scolarité de cette professeure ou de ce professeur. Au plus tard six (6) mois après le dépôt par la professeure ou le professeur des documents prévus à la clause U6-3.01, le Collège délivre l'attestation officielle de scolarité en se basant sur le « Manuel d'évaluation de la scolarité » de la ou du Ministre. De plus, le Collège lui transmet les références indiquées au « Manuel d'évaluation de la scolarité » pour chacun des documents pertinents à sa scolarité.

Malgré le paragraphe précédent, si l'attestation est établie sur la base de documents incomplets, le Collège, à la demande de la professeure ou du professeur, réévalue la

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

scolarité à la condition que le retard de la production des documents ne puisse être imputé à la professeure ou au professeur.

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

U6-3.03
La professeure ou le professeur détenteur d'une attestation officielle de scolarité peut, si elle ou il estime avoir droit à la reconnaissance d'une année entière de scolarité additionnelle selon les données du « Manuel d'évaluation de la scolarité », demander au Collège de modifier sa scolarité et son traitement en conséquence.

Si le Collège juge, selon les données du « Manuel d'évaluation de la scolarité » que la professeure ou le professeur peut obtenir une année entière de scolarité additionnelle, il délivre une nouvelle attestation officielle et corrige son traitement en conséquence.

U6-3.04
En aucun cas, le Collège ne peut modifier à la baisse une évaluation provisoire de scolarité.

U6-3.05
L'attestation officielle de scolarité est remise à la professeure ou au professeur avec copie au Syndicat. Cette attestation est reconnue par l'ensemble des collèges du réseau des cégeps. Elle fait état des pièces produites à l'appui de la demande qui n'ajoutent pas à la scolarité. L'attestation officielle de scolarité fait mention, s'il y a lieu, de la reconnaissance du diplôme de maîtrise aux fins de la rémunération.

Le Collège ne peut réviser à la baisse une attestation officielle de scolarité.

U6-3.06
Si l'attestation officielle de scolarité assure à la professeure ou au professeur une scolarité supérieure à l'évaluation provisoire, le traitement de la professeure ou du professeur est rajusté rétroactivement conformément aux dispositions de la clause U6-1.03 ou à sa date d'engagement.

Lorsque le Collège, conformément aux dispositions du présent article, verse à la professeure ou au professeur un montant rétroactif, les intérêts sont calculés selon les modalités prévues à la clause U9-2.16, sauf qu'ils ne commencent à courir qu'à compter du cinquième (5^{e}) mois qui suit le dépôt des documents relatifs à sa demande conformément aux directives du Collège.

Si l'attestation officielle de scolarité assure à la professeure ou au professeur une scolarité inférieure à l'évaluation provisoire, le traitement de la professeure ou du professeur est

rajusté à partir de la date de réception par la professeure ou le professeur de cette attestation.

Article U6-4.00 - Échelle de traitement

U6-4.01 Échelle de traitement[1]
L'échelle de traitement applicable à la professeure ou le professeur ainsi que sa modalité d'application figure à l'Annexe U-II.

U6-4.02 Période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024
Chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de six virgule zéro pour cent (6,00 %) avec effet le 1er avril 2023.

U6-4.03 Période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025
Chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de deux virgule quatre-vingts pour cent (2,80 %) avec effet le 1er avril 2024.

U6-4.04 Période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026
Chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de deux virgule soixante pour cent (2,60 %) avec effet le 1er avril 2025.

U6-4.05 Période du 1er avril 2026 au 31 mars 2027
Chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de deux virgule cinquante pour cent (2,50 %) avec effet le 1er avril 2026.

U6-4.06 Période du 1er avril 2027 au 31 mars 2028
Chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de trois virgule cinquante pour cent (3,50) % avec effet le 1er avril 2027.

U6-4.07 Clause d'ajustement
Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

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

2. Au 31 mars 2027, chaque taux de l'échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle

[1] Malgré les clauses U6-4.02, U6-4.03, U6-4.04, U6-4.05 U6-4.06 et la clause 6-4.07, le cas échéant, chacun des taux de l'échelle de traitement applicables aux professeures ou aux professeurs, et ce, pour chacune des dates, doit correspondre, depuis l'entrée en vigueur de leurs conditions de travail, à ceux de l'échelle de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant à temps complet ou à temps partiel représenté par la Fédération de l'enseignement collégial FEC (CSQ) qui sont inscrits à la convention collective au tableau A de l'Annexe VI-1 et dont la majoration des taux de l'échelle de traitement est réalisée selon la méthodologie prévue à cet effet.

variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration ne peut être supérieure à un pour cent (1,00 %).

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

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

Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués sur la paie de la professeure ou du professeur et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

Aux fins du calcul de cette clause :

1. L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;

2. La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

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

U6-4.08 <u>Majoration des primes</u>

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 U6-4.02 à U6-4.06 et U6-4.07 le cas échéant.

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

Article U6-5.00 - Modalités de versement du salaire

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

U6-5.01
Sous réserve de la clause U3-2.02 et des dispositions des divers régimes (impôts, assurances, retraite, etc.), le salaire de la professeure ou du professeur est payable en vingt-six (26) versements égaux, tous les deux (2) jeudis.

Lorsque le Collège prévoit une interruption dans la continuité du versement du salaire aux deux (2) semaines, en raison de l'absence de concordance entre le calendrier civil et l'obligation de verser le salaire en vingt-six (26) versements égaux, les parties se rencontrent et conviennent de modalités pour pallier une telle interruption.

U6-5.02
Lorsqu'un versement de salaire échoit un jour férié, le Collège effectue ce versement le jour ouvrable qui précède.

U6-5.03
Advenant une erreur sur la paie, le Collège corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivante. Il joint alors une note donnant la nature de l'erreur et la façon dont la correction a été effectuée.

U6-5.04
Le chèque de paie contient au moins les mentions suivantes :

a) les nom et prénom de la professeure ou du professeur;

b) la date et la période de travail qui correspond au traitement;

c) le salaire habituel brut;

d) la rémunération additionnelle, le cas échéant;

e) les primes, le cas échéant;

f) la nature et le montant des déductions;

g) la paie nette;

h) les déductions et gains cumulés si possible;

i) les déductions aux fins de régimes complémentaires d'assurances, le cas échéant.

U6-5.05
Le montant des retenues syndicales figure sur les formulaires T-4 de l'Agence du revenu du Canada et Relevé 1 de l'Agence du revenu du Québec.

U6-5.06
Le 30 septembre, le Collège fournit à la professeure ou le professeur l'état de sa réserve de congés de maladie au 1er septembre précédent.

CHAPITRE 7-0.00 - CONDITIONS DE TRAVAIL

Article U7-1.00 - Horaire de travail

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

U7-1.01
La semaine normale de travail est de trente-deux heures et demie (32½) par semaine. Elle est normalement répartie à raison de six heures et demie (6½) par jour, du lundi au vendredi, entre la huitième (8e) et la vingtième (20e) heure.

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

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

Article U7-2.00 - Fonctions de la professeure et du professeur

U7-2.01

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

Le nombre d'heures effectuées dans le cadre des fonctions suivantes est comptabilisé dans les sept cent vingt (720) heures à raison de une (1) heure de travail effectué pour une (1) heure d'activité de formation :

- La prestation des activités de formation;
- La passation et la correction des examens en présence de ses apprenantes et apprenants, le cas échéant.

L'exercice des fonctions ci-dessus comprend également les activités inhérentes suivantes, lesquelles ne sont pas comptabilisées dans les 720 heures :

- La préparation et la mise à jour du contenu des activités de formation existantes ainsi que des plans, des notes d'accompagnement et des examens;
- La passation et la correction des examens qui ne sont pas réalisées en présence de ses apprenantes et apprenants;
- L'accompagnement et le soutien de ses apprenantes et apprenants;
- La participation aux réunions prévues à la clause U4-1.01.

Outre les activités de formation et les activités inhérentes prévues à la présente clause, le temps de travail de la professeure ou du professeur peut également comprendre l'une ou plusieurs des fonctions suivantes:

- La collaboration au système de gestion de la qualité;
- La participation aux activités de représentation, notamment auprès des clients, des partenaires et des instances réglementaires;
- La collaboration à l'analyse des besoins d'une activité de formation;
- La participation aux réunions prévues à la clause U4-1.01;
- La participation à la sélection d'une professeure ou d'un professeur tel que prévu à la clause U5-1.03.

Le Collège peut exiger de la professeure ou du professeur la réalisation d'autres fonctions, telles que :

- La préparation de nouvelles activités de formation ou la conception de nouveau contenu;

- Les activités d'observation exigées par la procédure d'accréditation de la professeure ou du professeur (par exemple, Transport Canada ou autre employeur externe);
- Les fonctions associées à celles de professeure ou professeur pivot selon l'Annexe U-VI.

Auquel cas, le nombre d'heures nécessaires à leur réalisation est convenu entre le Collège et la professeure ou le professeur et est comptabilisé dans les sept cent vingt (720) heures à raison de une (1) heure pour deux (2) heures de travail effectué.

CHAPITRE 8-0.00 - AVANTAGES SOCIAUX

Article U8-1.00 - Vacances

U8-1.01
La professeure ou le professeur a droit à une période de vacances rémunérées selon les modalités suivantes :

a) la professeure ou le professeur a droit à deux (2) mois de vacances rémunérées si elle ou il a été au travail pendant dix (10) mois;

b) la professeure ou le professeur engagé en cours d'année a droit, à titre de vacances rémunérées, à une partie des deux (2) mois au prorata du temps de travail effectué du 1er juin au 31 mai de chaque année.

U8-1.02
Aux fins de la clause U8-1.01, les congés prévus à l'article U8-2.00 selon les modalités qui y sont spécifiées, les périodes couvertes par l'assurance-traitement pour une durée totale ne dépassant pas douze (12) mois, de même qu'une absence avec salaire, sous forme de congé sont considérés comme du temps de service pour la professeure ou le professeur qui en bénéficie.

Lorsque, pour une professeure ou un professeur, la période totale couverte par l'assurance-traitement dépasse douze (12) mois, la rémunération pour les vacances de la professeure ou du professeur est établie de la façon suivante : un cinquième (1/5e) du salaire habituel gagné et un cinquième (1/5e) des prestations d'assurance-traitement et d'invalidité versées, au cours de la période de référence prévue à la clause U8-1.01 b), à la professeure ou au professeur par un autre organisme que le Collège conformément à une loi fédérale ou provinciale.

U8-1.03
La professeure ou le professeur qui cesse d'être à l'emploi du Collège, reçoit à titre de salaire de vacances, un cinquième (1/5e) du salaire gagné pendant la période de référence prévue à la clause U8-1.01 b).

Modalités de prise des vacances

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

U8-1.04
Généralement, entre le 15 juin et le 15 septembre, à l'exclusion du 24 juin (Fête nationale), la professeure ou le professeur a droit à une période de vacances rémunérées.

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

Article U8-2.00 - Droits parentaux

Section I - Dispositions générales

U8-2.01
Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption du présent article sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou le Régime d'assurance-emploi (RAE) ne s'applique pas.

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

Dans le cas où la professeure ou le professeur partage avec l'autre conjointe ou conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP et par le RAE, l'indemnité n'est versée que si la professeure ou le professeur reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause U8-2.07, le congé de paternité prévu à la clause U8-2.22 ou le congé pour adoption prévu à la clause U8-2.31.

U8-2.02
Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

U8-2.03
Le Collège ne rembourse pas à la professeure ou au professeur les sommes qui pourraient être exigées soit par la ou le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

U8-2.04
Le traitement hebdomadaire de base, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus conformément au RQAP ou au RAE.

U8-2.05
L'expression « traitement hebdomadaire de base » signifie le traitement habituel de la professeure ou du professeur incluant le supplément habituel de traitement pour une (1) semaine de travail normalement majorée ainsi que les primes de responsabilité, à l'exclusion des autres primes, sans rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

U8-2.06
À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet d'accorder à la professeure ou au professeur un avantage, pécuniaire ou non, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

Section II - Congé de maternité

U8-2.07 Admissibilité et durée du congé de maternité
La professeure enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-et-une (21) semaines qui, sous réserve de la clause U8-2.11, doivent être consécutives.

La professeure enceinte admissible au RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause U8-2.11, doivent être consécutives.

La professeure enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause U8-2.11, doivent être consécutives.

La professeure qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu au présent article, a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses U8-2.13, U8-2.14 et U8-2.16, selon le cas.

La professeure ou le professeur dont la conjointe décède pendant son congé de maternité se voit transférer la partie non utilisée du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

U8-2.08
La professeure a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

U8-2.09 Répartition du congé de maternité
La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professeure. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées conformément à la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées conformément au RQAP.

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

U8-2.10 Prolongation du congé de maternité
Si la naissance a lieu après la date prévue, la professeure a droit à une prolongation du congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la professeure est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la professeure est visée par la clause U8-2.51 pour les six (6) premières semaines et par les clauses U8-2.53 et U8-2.54 par la suite.

U8-2.11 <u>Suspension et fractionnement du congé de maternité</u>
Pendant le congé de maternité, la professeure 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 que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la professeure peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

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

B) <u>Fractionnement du congé</u>

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

1. Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation.

2. Si la professeure s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois[1].

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

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

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

3. Si la professeure s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause U8-5.07.[2]

Durant une telle suspension, la professeure est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie des avantages prévus aux clauses U8-2.53 et U8-2.54.

U8-2.12
Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné conformément à la clause U8-2.11, le Collège verse à la professeure l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue de cette suspension ou d'un tel fractionnement et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir en vertu des clauses U8-2.13, U8-2.14 et U8-2.16, sous réserve de la clause U8-2.01.

Indemnité liée au congé de maternité

Cas admissible au RQAP

U8-2.13
La professeure qui a accumulé vingt (20) semaines de service[3] 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[4] :

1° en additionnant :

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

et

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

[1] Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.
[2] Congés pour raison familiales prévus à la clause U8-5.07.
[3] La professeure absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.
[4] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la professeure bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au RAE.

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une professeure a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

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

Lorsque la professeure travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi par la formule de calcul de l'indemnité versée par le Collège prévue à l'alinéa 1º et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professeure produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

Cas admissible au RAE

U8-2.14
La professeure 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 :

A) 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 la professeure jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

  et

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

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

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

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

1° en additionnant :

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

et

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

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

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

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

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

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la professeure aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la professeure continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue à l'alinéa 1^0 du paragraphe B) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

U8-2.15
Dans les cas prévus aux clauses U8-2.13 et U8-2.14, le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la professeure en congé de maternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la professeure durant le congé de maternité, en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi à l'alinéa 1° des clauses U8-2.13 ou U8-2.14, le cas échéant. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base versés par son Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissible au RQAP ou au RAE

U8-2.16
La professeure non admissible au bénéfice des prestations du RQAP ou du RAE est également exclue de l'avantage de toute indemnité prévue aux clauses U8-2.13 et U8-2.14.

Toutefois, la professeure 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 prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

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

et

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

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

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 U8-2.13. Cette formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus du Collège ou, le cas échéant, de ses employeurs.

U8-2.17
Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause U8-2.07. Si la professeure revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande du Collège, un certificat médical attestant qu'elle est suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

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

Affectation provisoire et congé spécial

U8-2.18
La professeure peut demander d'être affectée provisoirement à une autre fonction, dans les cas suivants :

1) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent un risque de maladie infectieuse ou un danger physique pour elle ou pour l'enfant à naître;

2) ses conditions de travail comportent un danger pour l'enfant qu'elle allaite;

3) elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.

La professeure présente dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

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

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

Si elle n'est pas affectée immédiatement, la professeure a droit à un congé spécial qui débute aussitôt. À moins qu'elle ne soit par la suite affectée provisoirement, ce qui met alors fin au congé spécial, ce congé se termine, pour la professeure enceinte, à la date de son accouchement et, pour la professeure qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la professeure admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la professeure est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, le Collège verse à la professeure une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30 %) du traitement payable par période de travail qui correspond au paiement du salaire, jusqu'à l'extinction de la dette, à moins d'entente contraire entre la professeure et le Collège.

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

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

Autres congés spéciaux

U8-2.19
La professeure a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

1) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^{e}) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

2) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

3) pour une visite, reliée à la grossesse, effectuée chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestée par un certificat médical ou par un rapport écrit signé par une sage-femme.

   Dans ce cas, la professeure bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence d'un nombre maximal de cinq (5) jours qui peuvent être pris par demi-journée.

U8-2.20
Durant les congés spéciaux octroyés conformément à la présente section, la professeure bénéficie des avantages prévus à la clause U8-2.51, si elle y a normalement droit, et à la clause U8-2.50.

La professeure visée à la clause U8-2.19 peut également se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement. Dans le cas de l'alinéa 3) de la clause U8-2.19, la professeure épuise d'abord les cinq (5) jours prévus à cet alinéa.

Section IV - Congé de paternité

U8-2.21
Le professeur a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le professeur a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédent la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et se prend entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Le professeur donne, dès que possible, un avis au Collège de son absence.

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

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

U8-2.22
À l'occasion de la naissance de son enfant, le professeur a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve de la clause U8-2.24, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le professeur admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations. Les mêmes règles s'appliquent, pour le professeur admissible à des prestations conformément au RAE, en faisant les adaptations nécessaires.

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

U8-2.23 Prolongation de congé de paternité
Le professeur qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; il bénéficie des avantages prévus aux clauses U8-2.53 et U8-2.54.

U8-2.24 Suspension et fractionnement du congé de paternité

Pendant le congé de paternité prévu à la clause U8-2.22, le professeur peut suspendre ou fractionner son congé de paternité selon les dispositions qui suivent :

A) Suspension du congé

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

B) Fractionnement du congé

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande du professeur, le congé de paternité prévu à la clause U8-2.22 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité est suspendu varie pour chacun des cas :

1) Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation.

2) Si le professeur s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois[1].

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

3) Si le professeur s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause U8-5.07.[2]

   Durant une telle suspension, le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation; il bénéficie des avantages prévus aux clauses U8-2.53 et U8-2.54.

Outre les cas mentionnés à la présente clause, à la demande de la professeure ou du professeur et si le Collège y consent, le congé prévu à la clause U8-2.22, est fractionné en semaines.

---

[1] Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.
[2] Congés pour raisons familiales prévus à la clause U8-5.07.

U8-2.25
Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause U8-2.24, le Collège verse au professeur l'indemnité à laquelle il aurait alors eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause U8-2.22, sous réserve de la clause U8-2.01.

Indemnité liée au congé de paternité

U8-2.26 Cas admissible au RQAP ou au RAE
Pendant le congé de paternité prévu à la clause U8-2.22, le professeur, 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 professeur a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou du RAE.

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

Lorsque le professeur travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, le professeur produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou du RAE.

U8-2.27
Le Collège ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse au professeur en congé de paternité, la diminution des prestations du RQAP ou du RAE attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

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

U8-2.28 Cas non admissible à l'un ou l'autre des régimes

Le professeur non admissible aux prestations de paternité du RQAP ni aux prestations parentales du RAE reçoit pendant le congé de paternité prévu à la clause U8-2.22 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce professeur a complété vingt (20) semaines de service[1].

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

U8-2.29

La professeure ou le professeur qui adopte une ou un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

L'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. La professeure ou le professeur doit fournir au Collège une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le RQAP ou le RAE.

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

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

U8-2.30

La professeure ou le professeur qui adopte 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.

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

U8-2.31
La professeure ou le professeur qui adopte une ou un enfant, autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve de U8-2.33, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la professeure ou le professeur admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations d'adoption exclusives accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations. Les mêmes règles s'appliquent pour la professeure ou le professeur admissible à des prestation conformément au RAE, en faisant les adaptations nécessaires.

Pour la professeure ou le professeur non admissible au RQAP ou au RAE, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

L'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions prévues au 2e paragraphe de la clause U8-2.29 sont remplies.

U8-2.32 Prolongation du congé d'adoption
La professeure ou le professeur qui fait parvenir au Collège, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la professeure ou le professeur est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus aux clauses U8-2.53 et U8-2.54.

U8-2.33 Suspension et fractionnement du congé d'adoption
Pendant le congé d'adoption prévu à la clause U8-2.31, la professeure ou le professeur peut suspendre ou fractionner son congé d'adoption selon les dispositions qui suivent :

A) Suspension du congé
Lorsque son enfant est hospitalisé, la professeure ou le professeur peut suspendre son congé d'adoption, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

B) Fractionnement du congé
Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de la professeure ou du professeur, le congé d'adoption prévu à la clause U8-2.31 peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé d'adoption est suspendu varie pour chacun des cas :

1) Si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure cette hospitalisation.

2) Si la professeure ou le professeur s'absente pour cause d'accident ou de maladie : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure une telle la situation, sans toutefois excéder vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois[1].

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

3) Si la professeure ou le professeur s'absente pour une situation visée aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure cette situation, selon les dispositions de la clause U8-5.07.[1]

   Durant une telle suspension, la professeure ou le professeur ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus aux clauses U8-2.53 et U8-2.54.

Outre les cas mentionnés à la présente clause, à la demande de la professeure ou du professeur et si le Collège y consent, le congé prévu à la clause U8-2.32 est fractionné en semaines.

U8-2.34
Lors de la reprise du congé d'adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause U8-2.33, le Collège verse à la professeure ou au professeur l'indemnité à laquelle elle ou il aurait alors eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause U8-2.31, sous réserve de la clause U8-2.01.

[1] Absence sans traitement visée par l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.
[1] Congés pour raisons familiales prévus à la clause U8-5.07.

Indemnité liée au congé d'adoption

U8-2.35 Cas admissible au RQAP ou au RAE

Pendant le congé d'adoption prévu à la clause U8-2.31, la professeure ou le professeur, 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 qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du RQAP ou du RAE.

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

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

Lorsque la professeure ou le professeur travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement de base versé par le Collège et le montant des prestations du RQAP ou du RAE correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la professeure ou le professeur produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale ou du RAE.

U8-2.36

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

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

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

Le total des montants reçus par la professeure ou le professeur durant son congé pour adoption en prestations du RQAP ou du RAE, indemnité et traitement ne peut cependant

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

excéder cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par son Collège ou, le cas échéant, par ses employeurs.

U8-2.37 Cas non admissible à l'un ou l'autre des régimes
La professeure ou le professeur non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ni aux prestations parentales du RAE qui adopte un enfant, autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause U8-2.31 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette professeure ou ce professeur a complété vingt (20) semaines de service[1].

U8-2.38 Congé sans traitement en vue d'une adoption
La professeure ou le professeur bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

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

Toutefois, le congé en vue d'une adoption prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP et les dispositions de la clause U8-2.31 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, la professeure ou le professeur bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement prévu aux clauses U8-2.53 et U8-2.54.

Section VI – Congés sans traitement et partiel sans traitement

U8-2.39 Congé sans traitement et partiel sans traitement
La professeure qui désire prolonger son congé de maternité, le professeur qui désire prolonger son congé de paternité et la professeure ou le professeur qui désire prolonger son congé pour adoption bénéficie de l'une des deux (2) options ci-après énumérées, aux conditions suivantes :

1) un congé sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la professeure ou le professeur et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui ait été confié;

ou

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

2) un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans selon les dispositions suivantes :

    1. un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause U8-2.07

    2. un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause U8-2.22; 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 U8-2.31; 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, la professeure ou le professeur est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants, lequel doit coïncider avec le début d'une session :

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

ii. d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

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

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

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

Fractionnement du congé sans traitement

Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement prévu à la présente clause, la professeure ou le professeur peut fractionner son congé sans traitement à temps complet pour l'une ou l'autre des raisons mentionnées à l'alinéa B) de la clause U8-2.11, U8-2.24 ou U8-2.33 et selon les modalités qui y sont prévues.

Durant un tel fractionnement, la professeure ou le professeur ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation; elle ou il bénéficie des avantages prévus aux clauses U8-2.53 et U8-2.54.

De plus, avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines de son congé sans traitement à temps complet, la professeure ou le professeur peut fractionner son congé en semaines si elle ou il en fait la demande et que le Collège y consent.

U8-2.40
À l'expiration du congé sans traitement prévu à la clause U8-2.39, la professeure ou le professeur reprend son emploi à la date qu'elle ou il a indiquée dès son départ.

U8-2.41 Congé pour responsabilités parentales
Après avoir avisé le Collège trente (30) jours à l'avance, un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la professeure ou au professeur afin de permettre sa présence auprès de son enfant mineur handicapé, malade ou ayant des difficultés de développement socio-affectif.

Les dispositions des clauses U8-2.47, U8-2.50, U8-2-53 et U8-2.54 s'appliquent pour ce congé.

Section VII - Dispositions diverses

Calcul et versement de l'indemnité

U8-2.42
Pour le calcul et le versement de l'indemnité du congé de maternité prévue aux clauses U8-2.13, U8-2.14 ou U8-2.16, de l'indemnité du congé de paternité prévue aux clauses U8-2.26 ou U8-2.28 et de l'indemnité du congé d'adoption prévue aux clauses U8-2.35 ou U8-2.37, les dispositions suivantes s'appliquent :

1) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle la professeure ou le professeur est rémunéré.

2) Pour la professeure ou le professeur admissible au RQAP ou au RAE, à moins que les modalités de versement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (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, un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis au Collège par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel sont considérés comme preuves.

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

3) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement (Annexe U-III), de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des centres de services scolaires et des commissions scolaires ainsi que de tout autre organisme visé à l'Annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

   De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises conformément aux clauses U8-2.13, U8-2.14, U8-2.16, U8-2.26, U8-2.28, U8-2.35 et U8-2.37 est réputée avoir été remplie, le cas échéant, lorsque la professeure a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent alinéa.

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

Avis et préavis

U8-2.43 Avis - congé de maternité

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

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

U8-2.44 Avis fin du congé de maternité

Le Collège fait parvenir à la professeure, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration de son congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La professeure à qui le Collège a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause U8-2.46.

La professeure qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

U8-2.45 Avis congé de paternité ou d'adoption
Le congé de paternité prévu à la clause U8-2.22, le congé d'adoption prévu à la clause U8-2.31 ou le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à la clause U8-2.38 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Toutefois, ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

Avis - fin du congé de paternité ou d'adoption
La professeure ou le professeur en congé de paternité ou d'adoption doit se présenter au travail à l'expiration de son congé, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause U8-2.46.

La professeure ou le professeur qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la professeure ou le professeur qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

U8-2.46 Avis - congé sans traitement
Le congé sans traitement prévu à la clause U8-2.39 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

U8-2.47 Avis - fin du congé sans traitement
La professeure ou le professeur à qui le Collège a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu à la clause U8-2.39 donne un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. Si la professeure ou le professeur ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

La professeure ou le professeur qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue donne un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

U8-2.48
Pour tous les congés prévus au présent article, la professeure ou le professeur indique dans sa demande la date prévue de son retour au travail.

U8-2.49
Le calcul du temps des congés prévus aux clauses U8-2.07, U8-2.22, U8-2.31 et U8-2.39, selon le cas, se fait à compter du début du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Avantages

U8-2.50
Au retour de son congé de maternité, de paternité, pour adoption ou sans traitement en vue d'une adoption, la professeure ou le professeur reprend son emploi.

U8-2.51
Durant le congé de maternité prévu à la clause U8-2.07 et les six (6) premières semaines de la prolongation prévue à la clause U8-2.10, durant les autres congés spéciaux prévus à la clause 5-6.20, durant les congés de paternité prévus aux clauses U8-2.21 et U8-2.22 et durant les congés pour adoption prévus aux clauses U8-2.29, U8-2.30 et U8-2.31, la professeure ou le professeur bénéficie, si elle ou il y a normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- régime de base d'assurance-maladie;
- autres régimes d'assurance-maladie;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience.

La professeure ou le professeur peut reporter une partie ou la totalité de ses vacances si celles-ci se situent à l'intérieur de l'un ou l'autre des congés mentionnés au paragraphe précédent et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration du congé, elle ou il avise par écrit le Collège de la date du report. À moins d'entente écrite avec le Collège à l'effet contraire, les vacances reportées sont prises immédiatement après le congé de maternité, ou la prolongation de celui-ci prévue à la clause U8-2.10, ou après le congé de paternité ou d'adoption, selon le cas.

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

U8-2.52 Vacances rémunérées
La professeure qui a bénéficié d'un congé de maternité, de même que la professeure ou le professeur qui a bénéficié d'un congé de paternité ou d'adoption, a droit à des vacances rémunérées au prorata du temps qu'elle ou qu'il a travaillé, soit un cinquième (1/5) du salaire qu'elle ou qu'il a gagné durant cette période.

Cependant, les périodes prévues aux clauses U8-2.07, U8-2.08, U8-2.21, U8-2.22 et U8-2.31 sont considérées du temps travaillé et payé.

U8-2.53 Expérience
En ce qui a trait au calcul de l'expérience, la période de congé prévue aux clauses, U8-2.10, U8-2.11, U8-2.23, U8-2.24, U8-2.32, U8-2.33, U8-2.38, U8-2.39 et U8-2.41 est comptée comme si la professeure ou le professeur était au travail.

U8-2.54 Assurance-vie, assurance-maladie et assurance-traitement
Pour bénéficier, durant un congé prévu au présent article, des avantages d'un régime où il y a contribution de sa part, la professeure ou le professeur verse sa quote-part à ce régime. Cependant, elle ou il maintient sa contribution au régime de base d'assurance-maladie sous réserve de la clause U8-3.19 et selon les dispositions de la clause U8-3.01.

Au cours d'un congé sans traitement, prévu au présent article, la professeure ou le professeur continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle ou il peut continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

U8-2.55
Une indemnité ou une prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

U8-2.56
S'il est établi devant un tribunal d'arbitrage qu'une professeure s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que le Collège a mis fin à son emploi, celui-ci démontre qu'il a mis fin à son emploi pour une autre raison que l'utilisation du congé de maternité ou du congé sans traitement.

Article U8-3.00 - Régimes d'assurance-vie, assurance-maladie et assurance-traitement

Section I - Dispositions générales

U8-3.01
La professeure ou le professeur est admissible aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement, à compter de la date d'entrée en vigueur des différents régimes jusqu'à la prise de sa retraite, si elle ou il assume les primes afférentes.

Sous réserve de la clause U8-3.19, la professeure ou le professeur bénéficiant d'un congé sans salaire à temps complet maintient sa participation au régime d'assurance- maladie de base. Dans ce cas, sous réserve de stipulations à l'effet contraire, elle ou il doit payer l'entièreté des primes exigibles, y compris la contribution du Collège. 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.

U8-3.02
Aux fins d'application du présent article, l'expression « personne à charge » signifie la conjointe ou le conjoint défini à la clause U1-1.03 ou une ou un enfant à charge d'une professeure ou d'un professeur défini à la clause U1-1.04.

U8-3.03
L'invalidité est un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ou résultant directement d'une complication ou d'une interruption de grossesse avant la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue pour la naissance, nécessitant des soins médicaux et qui rend la professeure ou le professeur totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou d'un autre emploi analogue comportant une rémunération de même ordre qui pourrait lui être offert par le Collège.

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

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

Cette période de réadaptation n'a pas pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour une même invalidité.

Au cours de cette période de réadaptation, la professeure ou le professeur reçoit le salaire brut pour le travail effectué ainsi que les prestations d'assurance-traitement calculées au

prorata du temps non travaillé. Elle ou il est réputé en invalidité totale pendant cette période.

U8-3.04
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 la professeure ou le professeur n'établisse à la satisfaction du Collège, de sa représentante ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

U8-3.05
À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organe ou de moelle osseuse, une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure volontairement causée par la professeure elle-même ou le professeur lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la convention collective.

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

U8-3.06
Le régime d'assurance-maladie demeure en vigueur après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective si le comité des assurances prévu au présent article le maintient ou ne peut compléter les modifications relatives à l'entrée en vigueur du nouveau régime.

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

Section II - Comité des assurances

U8-3.07
La partie syndicale nationale constitue un comité des assurances responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie. Elle dispose d'une libération annuelle de cinq (5) jours ouvrables.

[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.

U8-3.08
Si la partie syndicale nationale maintient ou établit un ou plusieurs régimes complémentaires, le coût de ce ou de ces régimes est entièrement à la charge des participantes et des participants.

U8-3.09
Le Collège facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises.

U8-3.10
Ce ou ces régimes font l'objet d'une facturation unique provenant d'un assureur seul ou d'un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

U8-3.11
Le comité des assurances détermine les dispositions du régime de base d'assurance-maladie, prépare, s'il y a lieu, un cahier des charges et obtient un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participantes et des participants au régime.

U8-3.12
Le contrat est émis au nom de la partie syndicale nationale.

Le contrat comporte entre autres les stipulations suivantes :

1) la prime pour une période est établie selon le tarif applicable à la participante ou au participant au premier (1er) jour de la période;

2) aucune prime n'est payable pour une période si la professeure ou le professeur n'est pas une participante ou un participant au premier (1er) jour de la période; cependant, la prime totale est payable pour une période au cours de laquelle la professeure ou le professeur cesse d'être une participante ou un participant.

U8-3.13
La Fédération des cégeps et le Ministère veillent à l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie; ces travaux sont effectués selon les directives du comité des assurances. La Fédération des cégeps et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus selon les modalités prévues au présent article.

U8-3.14
Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité des assurances. Les honoraires, traitements, frais ou débours encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds. Toutefois, les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux de fonctionnement du Collège.

Section III - Régime uniforme d'assurance-vie

U8-3.15
La professeure ou le professeur bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation de décès d'un montant de six mille quatre cents dollars (6 400 $).

U8-3.16
La professeure ou le professeur qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, bénéficie, dans le cadre d'un régime collectif auquel le Collège contribue, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu à la convention collective demeure assuré selon les dispositions du régime collectif en cause pour l'excédent de ce montant sur celui prévu à la convention collective.

Section IV - Régime de base d'assurance-maladie

U8-3.17
Le régime comprend les couvertures prévues au contrat d'assurance, selon les modalités arrêtées par le comité des assurances.

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

U8-3.18
A) À compter du 1er avril 2024, le Collège contribue au régime de base d'assurance-maladie. La contribution annuelle du Collège quant à toute professeure ou tout professeur ne peut excéder le moindre des montants suivants :

   a) dans le cas d'une personne participante assurée seule : cent cinquante dollars (150 $) par année;

   b) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge : trois cent dollars (300 $) par année;

   La contribution de l'employeur ne peut dépasser le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance-maladie de la personne participante assurée.

B) Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime de base d'assurance maladie du Québec, les montants prévus au paragraphe A) de la présente clause seront diminués des 2/3 du coût annuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le présent régime. Le solde non utilisé, s'il en est, servira pour fins de protection supplémentaire à l'assurance maladie. Le comité des assurances détermine cette protection supplémentaire.

U8-3.19
La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais une professeure ou un professeur peut, moyennant un préavis écrit au Collège, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie à la condition qu'elle ou il

établisse qu'elle-même ou lui-même et ses personnes à charge sont assurés conformément à un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

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

U8-3.20
Une professeure ou un professeur qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition suivante :

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

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

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

U8-3.21
Le comité des assurances peut convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime pour les retraitées et retraités, sans contribution du Collège.

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

Section V - Assurance-traitement

U8-3.22
Une professeure ou un professeur a droit pour une période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :

1) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;

2) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa 1), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son traitement;

3) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines et jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 $^{2}/_{3}$ %) de son traitement;

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

U8-3.23
Le salaire de la professeure ou du professeur, aux fins du calcul de la prestation prévue à la clause U8-3.22, est le salaire qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail, sous réserve de la progression salariale résultant de l'année d'expérience additionnelle prévue à l'alinéa e) de la clause U6-2.01.

U8-3.24
Tant que les prestations demeurent payables et pendant le délai de carence, le cas échéant, la professeure ou le professeur invalide continue de participer à son régime de retraite et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle ou il verse les cotisations requises par son régime de retraite, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa 1) de la clause U8-3.22, elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes de retraite sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations sont partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût qui en résulte est partagé comme celui des autres prestations.

Le Collège ne peut résilier le contrat d'engagement d'une professeure ou d'un professeur pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier des prestations d'assurance-traitement selon les alinéas 1), 2) ou 3) de la clause U8-3.22, ou selon la clause U8-3.26 et, ensuite, selon l'alinéa 4) de la clause U8-3.22.

Toutefois, le fait pour une professeure ou un professeur de ne pas se prévaloir de l'alinéa 4) de la clause U8-3.22 ne peut empêcher le Collège de résilier le contrat d'engagement de cette professeure ou de ce professeur.

U8-3.25
1) Les prestations versées conformément à la clause U8-3.22 sont réduites des prestations d'invalidité payées conformément à une loi fédérale, autre que la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c.23), ou provinciale sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation. Le Collège déduit un dixième (1/10) de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé

conformément à l'alinéa 1) de la clause U8-3.22 lorsque la professeure ou le professeur reçoit des prestations de la Société de l'assurance-automobile du Québec (SAAQ).

À compter de la soixante et unième (61e) journée d'une invalidité et à la demande écrite du Collège accompagnée des formulaires appropriés, la professeure ou le professeur présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi fédérale ou provinciale en fait la demande et se soumet aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause U8-3.24 ne s'effectue qu'à compter du moment où la professeure ou le professeur est reconnu admissible et commence effectivement à toucher la prestation prévue par la loi. Lorsque la prestation prévue par une loi est accordée rétroactivement à la première (1re) journée d'invalidité, la professeure ou le professeur rembourse au Collège, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause U8-3.24 qu'elle ou il aurait touchée en trop.

La professeure ou le professeur bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée conformément à une loi fédérale ou provinciale en avise sans délai le Collège.

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

- le Collège détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause U8-3.22 l'équivalent des déductions requises par la loi (impôts, RQAP, Régime de rentes du Québec (RRQ), assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel le Collège effectue les déductions, les contributions et les cotisations requises par la loi ou par la convention collective.

U8-3.26

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

1) la professeure ou le professeur reçoit du Collège une prestation égale à cent pour cent (100 %) du salaire net qu'elle ou il recevait à la date de l'accident, le salaire de base étant calculé selon les modalités de la clause U8-3.23. La professeure ou le professeur est admissible à cette prestation jusqu'à la date à compter de laquelle la CNESST décrète l'incapacité permanente;

2) malgré le paragraphe précédent, si la décision de la CNESST est rendue avant la fin des périodes prévues aux alinéas 2) ou 3) de la clause U8-3.22, la prestation versée par le Collège pour le solde des cent quatre (104) semaines qui restent à courir depuis le début de l'invalidité est conforme aux stipulations des alinéas 2) ou 3), le cas échéant, de la clause U8-3.22;

3) tant et aussi longtemps qu'une professeure ou un professeur a droit à des prestations conformément à la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001) et jusqu'à ce que la CNESST décrète une incapacité permanente, totale ou partielle, la professeure ou le professeur a droit à son traitement sous réserve des dispositions suivantes :

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

4) pendant la période où les prestations sont versées conformément à l'alinéa 2) de la présente clause, ces prestations sont réduites du montant initial d'une prestation d'invalidité de base payable conformément au RRQ, à la LATMP (RLRQ, chapitre A-3.001), au Régime d'assurance-automobile du Québec et au Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation;

5) la banque de jours de congés de maladie de la professeure ou du professeur n'est pas affectée par cette absence et la professeure ou le professeur est considéré comme recevant des prestations d'assurance-traitement.

Aux fins de l'application des alinéas 1) et 3) de la présente clause, le salaire net est le traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RQAP, au RRQ, au RAE et au régime de retraite et, s'il y a lieu, des cotisations au régime d'assurance et de la cotisation syndicale.

U8-3.27
Le dernier paiement d'une prestation est celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la professeure ou le professeur prend sa retraite.

U8-3.28
Le montant de la prestation se calcule selon les pourcentages prévus, à raison d'un deux cent soixantième (1/260^{e}) du traitement pour chaque jour ouvrable de la semaine normale de travail.

U8-3.29
La prestation d'assurance-traitement est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève ou du lock-out. Cependant, une période d'invalidité commençant pendant une grève ou un lock-out ne donne droit à une prestation qu'à compter de la fin de cette grève ou de ce lock-out.

U8-3.30
Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-traitement, est effectué directement par le Collège sur présentation par la professeure ou le professeur des pièces justificatives exigibles conformément à la clause U8-3.31.

Toutefois, aucune prestation n'est payable par le Collège tant que la professeure ou le professeur ne lui fournit pas les renseignements nécessaires ou, le cas échéant, l'autorisation écrite pour que le Collège les obtienne de qui de droit.

De même, le Collège n'est pas tenu de verser une prestation lorsque la professeure ou le professeur néglige d'entamer les démarches nécessaires en vue de l'obtention de prestations payables conformément à une loi par un organisme gouvernemental.

Enfin, lorsque la prestation prévue par une loi est accordée rétroactivement, la professeure ou le professeur rembourse au Collège le montant visé.

U8-3.31
En tout temps, le Collège peut exiger, de la part de la professeure ou du professeur absent pour cause d'invalidité, un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais du Collège si la professeure ou le professeur est absent durant moins de quatre (4) jours. Le Collège peut également faire examiner la professeure ou le professeur relativement à toute absence et le coût de l'examen de même que les frais de transport de la professeure ou du professeur lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège. À son retour au travail, le Collège peut exiger, d'une professeure ou d'un professeur, qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail et le coût de l'examen de même que les frais de transport de la professeure ou du professeur, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

Lorsque l'avis de la ou du médecin choisi par le Collège est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la professeure ou le professeur, les deux (2) médecins s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième (3e) médecin dont la décision est sans appel et le coût de l'examen de même que les frais de transport de la professeure ou du professeur, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail, sont à la charge du Collège.

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

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

U8-3.32
S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la professeure ou le professeur peut en appeler de la décision selon une procédure de règlement d'un grief et d'arbitrage.

U8-3.33 Congés de maladie
Lors de la première (1re) année d'engagement d'une professeure ou d'un professeur, le Collège crédite une banque de six (6) jours de congés de maladie, sauf dans le cas de celle ou de celui replacé selon les modalités de la sécurité d'emploi.

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

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

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

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

U8-3.34
Si une professeure ou un professeur devient couvert par le présent article au cours d'une année financière, le nombre de jours crédités selon le deuxième (2e) paragraphe de la clause U8-3.33 pour l'année visée est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

De même, si une professeure ou un professeur quitte son emploi au cours d'une année financière ou si elle ou il n'est pas en service actif pour une partie d'année, le nombre de jours crédités selon le deuxième (2e) paragraphe de la clause U8-3.33 est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Aux fins d'application de la présente clause, les congés prévus aux clauses U8-2.07, U8-2.10, U8-2.22 et U8-2.31 n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année visée.

U8-3.35
L'invalidité en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeure couverte selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle une professeure ou un professeur a droit à la prestation prévue à l'alinéa 2) de la clause U8-3.22 déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles la professeure ou le professeur peut avoir droit selon la clause U8-3.22. La professeure ou le professeur invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'elle ou il débute une nouvelle période d'invalidité.

U8-3.36

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

1) les jours crédités conformément au deuxième (2e) paragraphe de la clause U8-3.33;

2) après épuisement des jours mentionnés en 1) les jours non convertibles en espèces au crédit de la professeure ou du professeur.

Article U8-4.00 - Jours fériés

U8-4.01
La professeure ou le professeur a droit à huit (8) jours fériés et payés par année financière.

U8-4.02
Le Collège détermine la liste des jours fériés.

Article U8-5.00 - Congés spéciaux et congés pour raisons familiales

U8-5.01 Congés spéciaux

La professeure ou le professeur bénéficie, sauf si elle ou il reçoit des prestations d'assurance-traitement ou bénéficie déjà d'un congé à un autre titre, après avis au Collège, à un congé sans perte de salaire aux fins et pour les périodes de temps suivantes :

a) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables;

b) le décès de ses mère, père, belle-mère, beau-père, sœur, frère : trois (3) jours ouvrables;

c) le décès de ses belle-sœur, beau-frère, bru, gendre, grand-mère, grand-père : un (1) jour à l'occasion du décès ou des funérailles; si la défunte ou le défunt résidait au domicile de la professeure ou du professeur : trois (3) jours ouvrables;

d) le mariage de ses mère, père, fille, fils, sœur, frère, demi-sœur, demi-frère : le jour du mariage;

e) le mariage de la professeure ou du professeur : cinq (5) jours ouvrables consécutifs y compris le jour du mariage;

f) le jour du déménagement, une seule fois par année;

g) une quarantaine décrétée par l'autorité médicale compétente : le nombre de jours fixé par cette autorité médicale;

h) pour un autre cas de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) qui oblige une professeure ou un professeur à s'absenter de son travail : le nombre de jours fixé par le Collège après entente avec la professeure ou le professeur.

Dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ c. S-32.001), le ou les jour(s) de congé prévu(s) en U8-5.01 a), b) et c) peuvent débuter la veille de la journée prévue du décès, après en avoir informé le Collège.

U8-5.02

Dans les cas visés aux alinéas a), b), c) et d) de la clause U8-5.01, si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres de la résidence de la professeure ou du professeur, elle ou il a droit à un (1) jour ouvrable additionnel et, si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de la résidence de la professeure ou du professeur, elle ou il a droit à un (1) autre jour ouvrable additionnel.

U8-5.03
La professeure ou le professeur qui en fait la demande par écrit au Collège ou qui, en cas d'urgence et après en avoir avisé le Collège, produit la justification écrite, a droit d'obtenir pour des raisons sérieuses une autorisation d'absence sans perte de salaire.

U8-5.04
La professeure ou le professeur appelé à agir à titre de jurée ou de juré, de même qu'à comparaître en qualité de témoin dans une cause où elle ou il n'est pas l'une des parties, ne subit de ce fait aucune perte de salaire.

U8-5.05
Aux fins exclusives d'application des clauses U8-5-06 et U8-5.07 :

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

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

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

- une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la professeure ou le professeur ou sa conjointe ou son conjoint;

- un enfant pour lequel la professeure ou le professeur ou sa conjointe ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

- la personne qui agit à titre de tuteur ou de curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la professeure ou du professeur ou de sa conjointe ou son conjoint;

- la personne inapte ayant désigné la professeure ou le professeur ou sa conjointe ou son conjoint comme mandataire;

- toute autre personne à l'égard de laquelle la professeure ou le professeur a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.[1]

U8-5.06 <u>Absences pour raisons familiales</u>
La professeure ou le professeur peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison

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

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

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

Ces jours d'absences sont déduits de la banque annuelle de congés de maladie prévue à la clause U8-3.33, et ce, jusqu'à concurrence d'un nombre maximal de six (6) jours ou, à défaut, sont sans traitement. Pour deux (2) de ces six (6) jours, les motifs suivants peuvent aussi permettre de se prévaloir d'un congé rémunéré : accident, violence conjugale, violence à caractère sexuel.[2] Ces jours peuvent être fractionnés en demi-journées.

U8-5.07 <u>Congés pour raisons familiales</u>
Pour les congés qui suivent, la professeure ou le professeur prévient le Collège le plus tôt possible et fournit, sur demande, une preuve justifiant une telle absence.

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

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

   - si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical;[3]

   - si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.[4]

b) La professeure ou le professeur peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle elle ou il agit comme proche aidant, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.[5]

c) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la professeure ou le professeur si son enfant mineur est disparu.

---

1 Référence : article 79.7 de la Loi sur les normes du travail.
2 Référence : article 79.16 de la Loi sur les normes du travail.
3 Référence : article 79.8 de la Loi sur les normes du travail.
4 Référence : article 79.9 de la Loi sur les normes du travail.
5 Référence : article 79.8.1 de la Loi sur les normes du travail.

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

d) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la professeure ou le professeur à l'occasion du décès de son enfant mineur.[2]

e) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la professeure ou le professeur si son enfant majeur, sa conjointe ou son conjoint, son père ou sa mère décède par suicide.[3]

f) Un congé sans traitement d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines est accordé à la professeure ou le professeur si le décès de sa conjointe ou de son conjoint ou le décès de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.[4]

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

U8-5.08 <u>Congé pour cause de violence à caractère sexuel ou de violence conjugale</u>
La professeure ou le professeur peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus vingt-six (26) semaines sur une période de douze (12) mois pour cause de violence à caractère sexuel ou de violence conjugale dont elle ou il a été victime[5].

U8-5.09
Durant les absences et congés prévus aux clauses U8-5.06 et U8-5.07 et U8-5.08, la professeure ou le professeur sous réserve de la clause U8-3.19 et selon les dispositions de la clause U8-3.01, continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant sa quote-part des primes; elle ou il peut continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au terme des absences et des congés prévus aux clauses U8-5.06 et U8-5.07, la professeure ou le professeur reprend son emploi, dans la mesure où le Collège n'y a pas mis fin.

Les articles 79.13 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) s'appliquent.

1 Référence : article 79.10 de la Loi sur les normes du travail.
2 Référence : article 79.10.1 de la Loi sur les normes du travail.
3 Référence : article 79.11 de la Loi sur les normes du travail.
4 Référence : article 79.12 de la Loi sur les normes du travail.
5 Référence : article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.

Article U8-6.00 - Congé de perfectionnement sans salaire ou congé sans salaire

U8-6.01
Sous réserve de difficulté de remplacement, le Collège peut accorder un congé de perfectionnement sans salaire ou un congé sans salaire à une professeure ou un professeur qui a soumis une demande écrite au moins deux mois avant la prise effective dudit congé.

U8-6.02
Lorsque plus d'une professeure ou d'un professeur demande un même type de congé, la date d'embauche est le facteur discriminant. Lorsque plus d'une professeure ou d'un professeur demandent des congés de nature différente, la priorité est accordée à la professeure ou le professeur qui a demandé un congé de perfectionnement.

U8-6.03
La durée maximale d'un congé de perfectionnement sans salaire ou d'un congé sans salaire est d'une année.

U8-6.04
La professeure ou le professeur qui bénéficie d'un tel congé est réputé enseigner aux fins du calcul de l'expérience et sa date d'embauche n'est pas modifiée.

CHAPITRE 9-0.00 - GRIEF ET ARBITRAGE

Article U9-1.00 - Procédure de règlement d'un grief

U9-1.01
Les parties s'efforcent de prévenir ou de régler un grief localement dans toute la mesure du possible y compris, s'il y a lieu, lors des rencontres prévues à l'article U4-2.00.

U9-1.02
Le Collège et le Syndicat se conforment à la procédure prévue au présent article dans le but d'en arriver à un règlement dans le plus bref délai.

U9-1.03
La professeure ou le professeur, un groupe de professeurs ou le Syndicat qui veut formuler un grief le soumet par écrit au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné naissance au grief. Le délai de trente (30) jours ouvrables ne commence à courir qu'au début du deuxième (2e) mois suivant la fin des vacances de la professeure ou du professeur ou de l'entrée au service du Collège d'une nouvelle professeure ou d'un nouveau professeur.

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

De plus, les délais prévus à la présente clause ne courent pas durant la période de vacances prévue à l'article U8-1.00.

U9-1.04
Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié (Annexe U-IV) est rempli par la professeure ou le professeur, le groupe de professeures ou de professeurs ou le Syndicat, établissant les faits à l'origine du grief en mentionnant, autant que possible et s'il y a lieu, les clauses de la convention collective visées et le correctif requis.

U9-1.05
À la réception du grief, le Collège dispose de dix (10) jours ouvrables pour fournir par écrit sa réponse.

Les délais prévus à la présente clause ne courent pas durant la période de vacances prévue à l'article U8-1.00.

U9-1.06
La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être modifiée, mais à la condition que la modification n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief, y compris la présentation par écrit autrement que sur le formulaire prévu au présent article, n'en affecte pas la validité.

U9-1.07
Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre le Collège et le Syndicat.

Article U9-2.00 - Procédure d'arbitrage

U9-2.01
Si le Syndicat, le groupe de professeures ou de professeurs, la professeure ou le professeur qui a soumis un grief n'est pas satisfait de la décision du Collège, à la suite du recours à la procédure de règlement d'un grief, et qu'elle ou il désire soumettre le grief à l'arbitrage, elle ou il donne, dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la clause U9-1.05, un avis écrit à l'arbitre en chef sur le formulaire prescrit à cette fin (Annexe U-V) ou sur le formulaire en ligne du Greffe.

La date du récépissé de recommandation postale ou du bordereau de transmission du télécopieur ou la date d'expédition du courriel constitue une preuve servant à calculer les délais. Le délai prévu à la présente clause ne court pas durant la période de vacances prévue à l'article U8-1.00. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé sans le consentement écrit des parties.

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

U9-2.02
L'arbitre en chef du secteur de l'Éducation assure la bonne marche des tribunaux d'arbitrage visés par la présente en collaboration avec la directrice ou le directeur du Greffe.

La directrice ou le directeur du Greffe voit à la bonne marche du Greffe.

U9-2.03
Sur réception de l'avis d'arbitrage prévu à la clause U9-2.01, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause et fait parvenir au Syndicat, au Collège, à la Fédération des cégeps, à la Fédération et au Ministère une copie de l'avis d'arbitrage prévu à la clause U9-2.01 ainsi que le numéro de la cause. De plus, le Greffe fait parvenir à la professeure ou au professeur visé, s'il y a lieu, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause.

U9-2.04
L'arbitre en chef convoque, par un avis écrit, au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, les représentantes ou représentants de la Fédération des cégeps, de la FEC (CSQ) et du Ministère à une rencontre afin de :

a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des séances d'arbitrage;

b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause U9-2.07;

c) indiquer le mode d'arbitrage choisi.

Lors de cette rencontre, les représentantes ou représentants des parties nationales font connaître la liste des griefs pouvant être fixés au rôle mensuel d'arbitrage à la réunion suivante de même que la procédure envisagée.

Les parties nationales se garantissent mutuellement quatre (4) journées d'audience par mois pour les mois de septembre à mai inclusivement.

U9-2.05
La partie qui fait une demande de remise ou d'annulation d'audience dans les trente (30) jours qui précèdent la date de l'audience verse à l'arbitre une indemnité de quatre cents dollars (400 $).

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

a) par la partie qui se désiste de son grief ou par celle qui y fait droit;

b) par la partie qui demande une remise, ou partagée également entre les parties si la demande est conjointe;

c) en cas de règlement, quel que soit le nombre de griefs visés et quelle que soit la nature du règlement de ces griefs, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation de même que les honoraires et les frais de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités du règlement; à la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre qui prend acte du règlement peut déterminer un partage différent.

U9-2.06
Le Greffe avise le Syndicat, le Collège et les parties nationales de l'heure, du jour et du lieu de l'audience. De plus, il transmet à l'arbitre copie des avis de grief et d'arbitrage. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de cet avis, les parties nationales nomment les assesseures ou assesseurs, s'il y lieu, et en avisent le Greffe.

U9-2.07
Un grief soumis à l'arbitrage, conformément aux dispositions de la convention collective, est jugé par un tribunal formé d'une (1) ou d'un (1) arbitre.

Toutefois, l'une ou l'autre des parties peut, lors de la fixation du rôle, demander de procéder devant un tribunal composé d'une (1) ou d'un (1) arbitre accompagné de deux (2) assesseures ou assesseurs nommés par les parties nationales.

L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes :

Beaudry, Jean-François	Côté, André C.	Martin, Claude
Beaupré, René	Faucher, Nathalie	Massicotte, Nathalie
Beauregard, Sébastien	Ferland, Gilles	Ménard-Cheng, Nancy
Bédard, Hélène	Flynn, Maureen	Morency, Jean M.
Bernard, Yann	Guimont, Louise-Hélène	O'Bomsawin, Fany
Blouin, Julie	Lavoie, André G., arbitre en chef	Roy, Guy
Brassard, Claire	Leblanc, Isabelle	Tousignant, Lyse
Brault, Serge	Lecompte, Natacha	Tremblay Frédéric
Cavé, Johanne	Mancini Marc	Turcotte Alain

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

U9-2.08
Une vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

U9-2.09
Le tribunal d'arbitrage procède avec célérité à l'instruction du grief. Dans le cas exceptionnel de plaidoiries écrites, le tribunal fixe les délais impératifs pour la présentation de ces plaidoiries. Avec le consentement des parties, le tribunal peut modifier ces délais.

L'arbitre s'assure également du respect des règles de fonctionnement du Greffe, particulièrement celles se trouvant à la clause U9-3.03.

U9-2.10
Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques et se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties. Le tribunal peut toutefois ordonner le huis clos.

U9-2.11
En tout temps avant la fin de la preuve, la FEC (CSQ), la Fédération des cégeps ou le Ministère peuvent intervenir de plein droit.

U9-2.12
Le tribunal d'arbitrage rend sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date où la preuve et les plaidoiries sont terminées. L'arbitre peut cependant s'adresser aux parties et, par entente écrite, faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit rendue après l'expiration du délai prévu ou de son prolongement convenu entre les parties.

Par consentement des parties nationales, le défaut de rendre une sentence dans les délais mentionnés au paragraphe précédent est un motif de ne plus recourir à l'arbitre visé tant et aussi longtemps qu'elle ou il n'a pas rendu toutes ses sentences.

U9-2.13
En tout temps, avant la sentence finale, le tribunal d'arbitrage peut rendre une décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée, rendue par écrit et signée par l'arbitre.

U9-2.14
La décision du tribunal d'arbitrage lie les parties et est exécutée dans le plus bref délai possible et avant l'expiration du délai prévu à cette décision. L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au Greffe. Le Greffe fait aussitôt parvenir copie de la sentence au Collège, au Syndicat et aux parties nationales.

U9-2.15
Le tribunal d'arbitrage décide d'un grief conformément à la loi et aux dispositions prévues à la convention collective et il ne peut ni les modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

U9-2.16
Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celle ou celui qui a soumis le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par un tribunal du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant en cause, un simple avis adressé au même tribunal lui soumet le désaccord pour décision. Celui-ci peut ordonner que les sommes dues à la plaignante ou au plaignant portent intérêt au taux fixé par règlement adopté conformément à l'article 28 de la la Loi sur l'administration fiscale (RLRQ, chapitre A-6.002), à compter de la date où ces sommes étaient exigibles, à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

U9-2.17
Lorsque le tribunal d'arbitrage conclut que le grief est bien fondé, il a un pouvoir général de déterminer, s'il y a lieu, le dédommagement de la plaignante ou du plaignant pour compenser les torts subis.

U9-2.18
Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage. Les seuls cas où le Ministère assume directement le coût des frais et honoraires des arbitres et des médiatrices ou des médiateurs sont ceux expressément prévus à la convention collective.

U9-2.19
Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie qui perd. Dans le cas où le grief est partiellement accepté, le partage des frais et honoraires est déterminé par l'arbitre.

Malgré le paragraphe qui précède, dans le cas d'un grief relatif à un congédiement disciplinaire, les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

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

U9-2.20
Lorsqu'il y a d'autres séances d'arbitrage de la même cause, leur détermination est soumise à la clause U9-2.04.

U9-2.21
Une des parties peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement des audiences du tribunal sur bande magnétique ou autrement. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise au tribunal d'arbitrage et à l'autre partie aux frais de la partie qui a exigé ce service.

U9-2.22
Aux fins d'application des articles U9-2.00 et U9-3.00, l'usage du télécopieur ou du courriel constitue un mode valable de transmission d'un avis écrit. La date du bordereau de transmission du télécopieur ou la date d'expédition du courriel constitue une preuve servant à calculer les délais prévus aux articles U9-2.00 et U9-3.00.

Article U9-3.00 - Autres procédures de règlement des griefs

U9-3.01 Médiation préarbitrale

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de tout grief ou recours ou groupe de griefs ou recours, notamment ceux liés à l'application des articles 39 et 45 du Code du travail, selon les modalités qui suivent.

À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint. Le Greffe propose aux parties le nom de trois (3) médiatrices ou médiateurs parmi la liste prévue à la clause U9-2.07. Lorsque les parties s'entendent sur le choix de la médiatrice ou du médiateur, elles en avisent le Greffe qui fixe dans les plus brefs délais la date de la première rencontre de médiation.

Seulement une employée ou un employé du Collège, une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes au bureau du TAT.

À défaut d'un règlement total des griefs ou recours compris dans la démarche de médiation, les griefs restants sont traités selon la formule convenue par les parties et les autres recours sont traités selon les modes prévus au Code du travail.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient expressément convenu autrement avant le début de la médiation.

Les honoraires et frais de la médiatrice ou du médiateur sont assumés par les parties à parts égales. Toutefois, lorsque la médiatrice ou le médiateur voit son rôle passer à celui d'arbitre pour un même dossier, les frais et honoraires chargés comme arbitre sont assumés conformément aux clauses U9-2.05, U9-2.18 et U9-2.19.

U9-3.02 Procédure d'arbitrage accélérée

1. Griefs admissibles
   Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que les parties s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente est expédié au Greffe.

À défaut par le Collège et le Syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur accord pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accélérée, ils peuvent exprimer séparément leur accord à cet effet en faisant parvenir un avis distinct au Greffe, avec copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du Collège et celui du Syndicat doivent être tous deux reçus au Greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

2. Arbitre
L'arbitre est nommé par le Greffe; elle ou il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut, à leur demande ou avec leur accord, tenter de concilier les parties.

3. Représentation
Seulement une employée ou un employé du Collège, une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

4. Durée de l'audience
Généralement, l'audience d'une cause dure environ une heure.

5. Sentence
La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les professeurs visés par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audience. Elle ou il en dépose l'original signé au Greffe.

6. Les dispositions des articles U9-1.00 et U9-2.00 s'appliquent, à l'exception des dispositions inconciliables.

U9-3.03 Conférence préparatoire

Les procureures ou procureurs mandatés pour tout dossier de grief entendu selon la procédure prévue à l'article U9-2.00 se communiquent entre eux la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever au moins une (1) semaine avant la tenue de l'audience et la fait connaître, si possible, à l'arbitre.

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

Toute séance d'arbitrage prévue selon l'article U9-2.00 débute à l'heure fixée par le Greffe; les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre

tiennent d'abord une conférence préparatoire privée qui dure normalement une demi-heure.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des audiences;
- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audience;
- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audience;
- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des audiences.

CHAPITRE U10-0.00 - DIVERS

Article U10-1.00 - Divers

U10-1.01
La présente annexe entre en vigueur à la date de la signature de la convention collective et se termine le 31 mars 2028.

Les présentes stipulations peuvent être modifiées par lettre d'entente intervenue entre les parties nationales.

U10-1.02
Les présentes dispositions et stipulations n'ont aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires.

U10-1.03
L'une ou l'autre des parties nationales peut donner avis de son intention de dénoncer ou de modifier les présentes stipulations dans les six (6) mois précédant leur expiration.

U10-1.04
La convention collective et les lettres d'entente sont accessibles sur le site internet du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) à l'adresse suivante : www.cpn.gouv.qc.ca.

U10-1.05
Lorsqu'une professeure ou un professeur se croit lésé par une décision du Collège qui modifie ses conditions de travail autres que celles visées par la présente convention collective, elle ou il peut formuler un grief. Il incombe au Collège de prouver que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

U10-1.06
Le tribunal d'arbitrage qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, est saisi d'un grief, conserve sa compétence pour ce grief jusqu'à ce qu'il rende sa sentence.

U10-1.07
La professeure ou le professeur qui n'est plus à l'emploi du collège conserve son droit de grief relativement à une somme qui peut lui être due. Ce droit s'exerce conformément à la convention collective.

U10-1.08
Les annexes de la présente annexe font partie intégrante de la convention collective à moins de stipulations contraires.

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

U10-1.09
La professeure ou le professeur avise le Collège, dans un délai raisonnable de la date à laquelle elle ou il démissionne.

U10-1.10
Lorsque le Collège procède à une mesure disciplinaire, il en informe immédiatement le Syndicat.

U10-1.11
Le Collège fournit à la professeure ou au professeur, dans la limite de ses ressources, les possibilités réelles de perfectionnement notamment dans les champs suivants : secteur de formation, français langue maternelle, pédagogie ou en langue seconde et étrangère.

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

U10-1.12
Le Collège fournit à la professeure ou au professeur l'équipement de protection individuel requis selon la nature du travail, et ce, en fonction des règles et des politiques du Collège.

U10-1.13
La professeure ou le professeur reconnaît et accepte que les droits, titres et intérêts relatifs à la propriété intellectuelle sur le matériel pédagogique, les inventions, les améliorations, les découvertes, les études, les programmes, les procédés, les œuvres, les dessins ou toutes autres matières relevant de la propriété intellectuelle et produit dans le cadre d'activités de formation accréditée par Transport Canada sont et deviennent la propriété exclusive du Collège. Toutefois, le matériel pédagogique, les inventions, les améliorations, les découvertes, les études, les programmes, les procédés, les œuvres, les dessins ou toutes autres matières relevant de la propriété intellectuelle et produit dans le cadre d'activités de formation ne peuvent être transmis à un organisme tiers sans le consentement de la professeure ou du professeur. Celle-ci ou celui-ci ne peut retenir son consentement sans motif raisonnable.

ANNEXE U-I

CONTRAT D'ENGAGEMENT

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

Le Collège d'enseignement général et professionnel de Rimouski

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

retient les services de : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

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

_____

du _____ au _____.

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

a) Catégorie de salaire :

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

maîtrise reconnue aux fins de rémunération ☐ oui ☐ non

doctorat du 3e cycle ☐ oui ☐ non

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

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

Champ de spécialisation: _____

Contrat collectif :

La professeure ou le professeur déclare être informé que la convention collective intervenue entre le Collège et le Syndicat est accessible sur le site internet du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) à l'adresse suivante : www.cpn.gouv.qc.ca. Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective régissant le Collège et le Syndicat qui représente la professeure ou le professeur à son emploi.

Fait à _____ le _____ 20 _____

Signature

_____ _____

(pour le Collège) (professeure/professeur)

ANNEXE U-II

ÉCHELLE DE TRAITEMENT[1]

PROFESSEURE OU PROFESSEUR
(TAUX ANNUELS)

Échelon[1]	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-30 ($)	Taux du 2026-03-31 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	49 319	54 661	56 082	56 144	57 548	59 562
2	52 614	56 396	57 862	57 926	59 374	61 452
3	56 131	58 201	59 714	59 780	61 275	63 420
4	57 375	60 063	61 625	61 693	63 235	65 448
5	58 646	61 985	63 597	63 667	65 259	67 543
6	59 943	63 969	65 632	65 704	67 347	69 704
7	61 272	67 107	68 852	68 928	70 651	73 124
8	63 879	69 219	71 019	71 097	72 874	75 425
9	66 592	71 400	73 256	73 337	75 170	77 801
10	69 423	74 195	76 124	76 208	78 113	80 847
11	72 843	76 836	78 834	78 921	80 894	83 725
12	76 479	79 862	81 938	82 028	84 079	87 022
13	80 290	82 538	84 684	84 777	86 896	89 937
14	84 293	86 653	88 906	89 004	91 229	94 422
15	88 489	90 967	93 332	93 435	95 771	99 123
16	92 906	95 507	97 990	98 098	100 550	104 069
17	97 543	100 282	102 894	103 003	105 578	109 268
18[2-3]	99 133	101 917	104 571	104 682	107 299	111 049
19[3]	100 749	103 578	106 276	106 388	109 048	112 859
20[3]	102 391	105 266	108 008	108 122	110 825	114 699

NOTES :

Au 31 mars 2026, la clause d'ajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée.

---

1 La professeure ou le professeur se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :
- 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
- 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
- 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans;
- 8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans et plus et qui possède un doctorat du 3e cycle.

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

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

Par ailleurs, la professeure ou le professeur dont la majorité des activités de formation est réalisée dans le champ de spécialisation des techniques maritimes et qui détient un des brevets maritimes énumérés ci-dessous ou qui a une formation jugée équivalente par le Collège reçoit, en raison des conditions particulières de travail, une majoration de traitement[1] de quinze pour cent (15 %).

BREVETS MARITIMES

Navigation :

- capitaine au long cours
- capitaine à proximité du littoral-sans limitation de jauge/capitaine à proximité du littoral-sans limitation
- premier officier de pont (STCW)

Mécanique de marine :

- officier, mécanicien de première (1re) classe, navire à moteur
- officier, mécanicien de première classe, navire à vapeur
- officier, mécanicien de deuxième (2e) classe, navire à moteur
- officier, mécanicien de deuxième classe, navire à vapeur
- officier mécanicien en chef (STCW)
- officier mécanicien en seconde (STCW)

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

ANNEXE U-III

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

Agence du revenu du Québec
Autorité des marchés financiers
Autorité des marchés publics
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bureau des enquêtes indépendantes
Centre de la francophonie des Amériques
Les centres régionaux d'aide juridique
Commissaire à la lutte contre la corruption
Commission de la capitale nationale du Québec
Commission de la construction du Québec
La commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
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 – Nature et technologies
Fonds de recherche du Québec – Santé
Fonds de recherche du Québec – Société et culture
Héma-Québec
Hydro-Québec
Institut de technologie agroalimentaire du Québec
Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec
Institut national d'excellence en santé et en services sociaux
Institut national de 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 économique des chasseurs cris
Office Québec – Monde pour la jeunesse
Le Protecteur du citoyen
Régie de l'énergie
Société de développement de la Baie James
Société de développement des entreprises culturelles

La Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique
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
Sûreté du Québec

ANNEXE U-IV

FORMULAIRE DE GRIEF

GRIEF N°. | |

FÉDÉRATION DE L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL (CSQ)

Nom du syndicat :	Date de soumission du grief :
Nom et prénom de la professeure ou du professeur réclamant : Adresse personnelle : Tél. domicile : Tél. collège :	Nom du collège **:** Adresse :

Grief soumis à la direction générale, au directeur général ou à sa représentante ou à son représentant (Nom) :

Article (s) visé (s) :

Date de la cause du grief :

Nature du grief : ☐ du syndicat ☐ de groupe ☐ individuel

Exposé du grief :

Correctifs requis :

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

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

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

FÉDÉRATION DE L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL (CSQ)

Avis à l'arbitre en chef _____

Avis est donné conformément aux dispositions du chapitre U9-0.00 de la convention collective intervenue entre les parties nationales :

Collège visé : Cégep de Rimouski

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

Nature du grief : ☐ Du Syndicat ☐ De groupe ☐ Individuel

Nom de la réclamante ou du réclamant, des réclamantes ou des réclamants ou leur désignation générale : _____

Exposé du grief : _____

_____

Correctifs requis : _____

_____

Cet arbitrage concerne le grief n° : _____

Soumis en première (1re) étape le : _____

Date : _____ Signature : _____
Professeure ou professeur réclamant
ou
représentante ou représentant syndical

Copie à :
1. Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation
2. Collège
3. FEC (CSQ)
4. Professeure ou professeur ou représentante ou représentant syndical

ANNEXE U-VI

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

Considérant le contexte de formation particulier du CFMU;

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

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

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

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

La professeure ou le professeur pivot se voit reconnaître le temps travaillé à ce titre selon la disposition du dernier paragraphe de la clause U7-2.01. Les parties conviennent annuellement des tâches de la professeure ou du professeur pivot.

Le projet pilote est mis en place à l'hiver 2022 et l'évaluation de sa pertinence sera faite au plus tard au 30 juin 2025.

La professeure ou le professeur pivot se voit reconnaître le temps travaillé à ce titre selon la disposition du dernier paragraphe de la clause U7-2.01.

Au terme de cette expérimentation, si les parties concluent à sa pertinence, la fonction de la professeure ou du professeur pivot deviendra permanente selon les dispositions de la présente annexe.

ANNEXE U-VII

RÉTROACTIVITÉ

U1.00 SECTION I – PROFESSEURE ET PROFESSEUR À L'EMPLOI DU COLLÈGE À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

U1.01
La professeure ou le professeur qui a été à l'emploi du Collège entre le 1er avril 2023 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 1er avril 2023 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028, selon l'échelle de traitement en vigueur de l'Annexe U-II de la convention collective 2023-2028.

  et

- le traitement qu'elle ou il a reçu, pour la période comprise entre le 1er avril 2023 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028, selon les échelles de traitement en vigueur de la convention collective 2020-2023.

U1.02
La somme due, en vertu de la clause U1.01 de la présente annexe, est versée dans les cent vingt (120) jours qui suivent la signature de la convention collective.

U2.00 SECTION II - PROFESSEURE ET PROFESSEUR QUI N'EST PLUS À L'EMPLOI DU COLLÈGE À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

U2.01
La professeure ou le professeur qui a été à l'emploi du Collège au cours de la période du 1er avril 2023 au jour précédent la date de la signature de la convention collective a droit à la rétroactivité de son salaire et, s'il y a lieu, de ses prestations d'assurance-traitement et de congé de maternité, de paternité ou d'adoption pour la durée de ses services au cours de cette période, égale à la différence entre :

- le traitement auquel elle ou il aurait eu droit, pour la période comprise entre le 1er avril 2023 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028, selon l'échelle de traitement en vigueur de l'Annexe U-II de la convention collective 2023-2028.

  et

- le traitement qu'elle ou il a reçu, pour la période comprise entre le 1er avril 2023 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028, selon les échelles de traitement en vigueur de la convention collective 2020-2023.

U2.02
Toutefois, la somme prévue à la clause U2.01 de la présente annexe n'est exigible que si la professeure ou le professeur en fait la demande par écrit au Collège dans les cent vingt (120) jours qui suivent l'expédition, par le Collège au Syndicat, d'une liste des noms et dernières adresses connues des professeures et des professeurs visés par la présente clause.

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

U2.03
La somme due au point U2.02 est versée dans les cent vingt (120) jours qui suivent la demande prévue à la clause précédente.

ANNEXE U-VIII

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ARBITRAGE NATIONAL

01. La FEC (CSQ), la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent, par entente écrite, recourir à un arbitrage national concernant tout objet de négociation nationale.

02. La FEC (CSQ), la Fédération des cégeps et le Ministère expédient au Greffe un avis conjoint à cet effet.

03. La FEC (CSQ), la Fédération des cégeps et le Ministère choisissent trois (3) arbitres parmi la liste prévue à la clause U9-2.07 et en avisent le Greffe, qui fixe l'arbitrage au rôle conformément aux stipulations de la convention collective.

04. Les stipulations de la convention collective relatives au mode d'arbitrage régulier s'appliquent à l'arbitrage national en y apportant les adaptations nécessaires.

05. La FEC (CSQ), la Fédération des cégeps et le Ministère avisent les Collèges et les Syndicats visés de la tenue d'un arbitrage national.

06. Les Collèges et les Syndicats visés sont parties à l'arbitrage national, sauf s'ils s'en désistent par écrit avant la tenue de la première séance d'arbitrage.

07. La sentence du tribunal d'arbitrage est rendue à la majorité. Elle lie les Collèges et les Syndicats parties à l'arbitrage ainsi que les professeures ou les professeures visés.

ANNEXE III-7

ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX FORMATRICES ET AUX FORMATEURS À LA FORMATION SUR MESURE DU CÉGEP DE VICTORIAVILLE

CHAPITRE 1-0.00 INTERPRÉTATION
Article V1-1.00 Définition 364

CHAPITRE 2-0.00 JURIDICTION
Article V2-1.00 Reconnaissance 364
Article V2-2.00 Non-discrimination 365
Article V2-3.00 Violence et harcèlement psychologique 365
Article V2-4.00 Harcèlement sexuel 366

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES
Article V3-1.00 Déléguée ou délégué syndical 366
Article V3-2.00 Activités syndicales locales 366
Article V3-3.00 Droit de réunion, local et affichage 367
Article V3-4.00 Cotisation syndicale 368

CHAPITRE 4-0.00 ORGANISATION DU TRAVAIL
Article V4-1.00 Information 369
Article V4-2.00 Rencontre entre le Collège et le Syndicat (RCS) 370

CHAPITRE 5-0.00 EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX
Article V5-1.00 Engagement 373
Article V5-2.00 Santé et sécurité au travail 374
Article V5-3.00 Responsabilité civile 374

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION
Article V6-1.00 Taux horaires 376
Article V6-2.00 Modalités de versement du salaire 378
Article V6-3.00 Frais de déplacement 379

CHAPITRE 7-0.00 GRIEF ET ARBITRAGE
Article V7-1.00 Procédure de règlement d'un grief 380
Article V7-2.00 Procédure d'arbitrage 381
Article V7-3.00 Autres procédures de règlement des griefs 386

CHAPITRE 8-0.00 - DIVERS
Article V8-1.00 - Divers 389

ANNEXES
Annexe V-I Contrat d'engagement 391
Annexe V-II Formulaire de grief 393
Annexe V-III Formulaire de soumission d'un grief à l'arbitrage Fédération de l'enseignement collégial (CSQ) 394
Annexe V-IV Calcul des heures de travail reconnues aux fins de l'admissibilité à l'assurance-emploi 395

CHAPITRE 1-0.00 - INTERPRÉTATION

Article V1-1.00 - Définition

V1-1.01 Formatrice ou formateur
Enseignante ou enseignant engagé par le Collège afin de réaliser des activités de formation sur mesure (activités de formation loisirs ou en entreprise) à la Formation sur mesure du Cégep de Victoriaville.

CHAPITRE 2-0.00 - JURIDICTION

Article V2-1.00 - Reconnaissance

V2-1.01
La FEC (CSQ), la Fédération des cégeps et la ou le Ministre sont compétents pour traiter de toute question relative à l'application et à l'interprétation des présentes stipulations ainsi que de toute question d'intérêt commun.

V2-1.02
Aux fins de la clause V2-1.01 du présent article, la FEC (CSQ) peut demander, par écrit, de rencontrer au niveau national les représentantes ou représentants de la Fédération des cégeps et de la ou du Ministre. Celles-ci ou ceux-ci reçoivent la FEC (CSQ) dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande et un procès-verbal est produit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.

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

Reconnaissance des parties locales

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

V2-1.03
En matière de négociation et d'application de la présente annexe, le Collège reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif des formatrices ou des formateurs visés par l'accréditation.

V2-1.04
Le Syndicat reconnaît le droit du Collège à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

V2-1.05
À moins que la loi ou la présente annexe n'y pourvoie autrement, le Syndicat est seul habilité à désigner des formatrices ou des formateurs comme membres d'un comité formé par le Collège.

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

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

V2-1.06
Le Collège informe préalablement le Syndicat de toute consultation des formatrices ou des formateurs qu'il entend mener ou de toute consultation des formatrices ou des formateurs à laquelle le Collège contribue.

Article V2-2.00 - Non-discrimination

V2-2.01
Ni le Collège, ni le Syndicat n'exercent ni directement, ni indirectement de contrainte, menace, discrimination ou distinction injuste contre une formatrice ou un formateur à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa condition sociale, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de son identité ou de son expression de genre, de son état de grossesse, de son état civil, de ses liens de parenté, de son orientation sexuelle, de sa situation parentale, de son âge, d'un handicap physique, de ses croyances, de ses opinions, de ses actions politiques, de l'exercice de ses libertés dans la réalisation des activités de formation sur mesure, de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou lui impose la présente annexe ou la loi.

Article V2-3.00 - Violence et harcèlement psychologique

V2-3.01
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.

V2-3.02
Les parties collaborent pour prévenir les situations de violence et de harcèlement psychologique en milieu de travail.

Article V2-4.00 - 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.

V2-4.01
Le harcèlement sexuel se définit par toute avance sexuelle non désirée ou imposée qui peut prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

V2-4.02
La formatrice ou le formateur a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel; à cet effet, le Collège prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.

V2-4.03
Les parties reconnaissent que le harcèlement sexuel est un acte répréhensible et s'efforcent d'en décourager la pratique en milieu de travail.

V2-4.04
Les parties collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel, notamment par la mise sur pied de moyens appropriés de sensibilisation et de formation à être convenus entre elles.

CHAPITRE 3-0.00 - PRÉROGATIVES SYNDICALES

Article V3-1.00 - Déléguée ou délégué syndical

V3-1.01
Le Syndicat peut nommer une formatrice ou un formateur à l'emploi du Collège à titre de déléguée ou de délégué syndical et, le cas échéant, une ou un substitut pour le représenter, conformément au présent article. S'il le fait, il en informe le Collège.

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

Article V3-2.00 - Activités syndicales locales

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de

négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

V3-2.01
La représentante ou le représentant du Syndicat qui accompagne une formatrice ou un formateur lors de la présentation ou de la discussion de son grief peut s'absenter de son travail, après avis au Collège dans un délai raisonnable, sans perte de salaire ni remboursement par le Syndicat. Si la représentante ou le représentant du Syndicat est une formatrice ou un formateur, les fonctions exercées, dans le cadre de la présente clause, ne peuvent entraîner le report ou l'annulation d'une activité de formation sur mesure pour laquelle elle ou il a été engagé.

V3-2.02
Lorsqu'un grief est en audience devant un tribunal d'arbitrage, une représentante ou un représentant officiel du Syndicat 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. Si la représentante ou le représentant du Syndicat est une formatrice ou un formateur, les fonctions exercées, dans le cadre de la présente clause, ne peuvent entraîner le report ou l'annulation d'une activité de formation sur mesure pour laquelle elle ou il a été engagé.

Article V3-3.00 - Droit de réunion, local et affichage

Réunion et affichage

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.

V3-3.01
Le Syndicat a droit de tenir des réunions pour les formatrices ou les formateurs dans les locaux du Collège moyennant un avis préalable. Cette utilisation est sans frais sauf si, exceptionnellement, elle entraîne des débours particuliers supplémentaires.

V3-3.02
Le Syndicat peut afficher à un ou des endroits appropriés, mutuellement acceptables et réservés exclusivement à cette fin, tous les avis, bulletins et documents pouvant intéresser les formatrices ou les formateurs.

Article V3-4.00 - Cotisation syndicale

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

V3-4.01
Le Collège prélève sur le salaire de chaque formatrice ou formateur régi par la présente convention un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat.

V3-4.02
Aux fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale correspond au taux ou au montant indiqué au Collège par avis écrit du Syndicat; cet avis indique de plus :

a) la date de la première (1re) retenue, date qui ne peut être antérieure au trentième (30e) jour de la réception de l'avis par le Collège;

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

V3-4.03
Le Collège fait parvenir mensuellement au Syndicat, au moyen d'un chèque payable au pair, la somme des cotisations syndicales déduites à la source de chaque versement de salaire. Ce chèque est remis au Syndicat entre le premier (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 FEC (CSQ) tous les mois.

L'état détaillé indique les noms et prénoms des formatrices ou des formateurs, le salaire versé à chaque période de travail qui correspond au paiement y compris, le cas échéant, les rémunérations additionnelles ainsi que le montant de la déduction syndicale individuelle. Par entente entre les parties, l'état détaillé peut aussi comprendre d'autres renseignements.

V3-4.04
Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail (TAT) de statuer si une formatrice ou un formateur demeure compris dans l'accréditation, le Collège continue de retenir la cotisation syndicale et de la remettre au Syndicat. Si la formatrice ou le formateur n'est pas compris dans l'accréditation, selon la décision du TAT, le Syndicat lui rembourse le montant perçu.

CHAPITRE 4-0.00 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Article V4-1.00 - Information

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.

V4-1.01
Le Collège transmet au Syndicat et à la FEC (CSQ) la liste des formatrices ou des formateurs avec les renseignements suivants pour chaque formatrice ou formateur :

a) les noms et prénoms;
b) la date de naissance;
c) le sexe;
d) la citoyenneté;
e) l'adresse;
f) le numéro de téléphone;
g) l'adresse courriel.

Le Syndicat reçoit cette liste au plus tard le 20 septembre. Cette liste couvre les contrats du 1er juillet au 30 juin de l'année d'engagement précédente.

Le Collège fait parvenir, au plus tard le 20 janvier, la liste couvrant les contrats du 1er juillet au 20 janvier, au Syndicat et à la FEC (CSQ) les mises à jour à la liste déjà fournie.

V4-1.02
Le Collège transmet au Syndicat au plus tard le 30 septembre de chaque année la liste des formatrices et des formateurs qui ont eu des contrats entre le 1er juillet et le 30 juin de l'année précédente avec les renseignements suivants pour chacun des contrats de chaque formatrice ou formateur :

a) les nom et prénom;
b) la date de l'engagement au Collège;
c) la date de début et de fin du contrat;
d) le nombre d'heures d'activités de formation sur mesure réalisées;
e) le taux horaire versé;
f) le titre de l'activité de formation sur mesure réalisée.

V4-1.03
Une copie intégrale du contrat d'engagement signé est remise au Syndicat.

V4-1.04
Le Collège transmet au Syndicat tout règlement, directive, avis, communiqué d'ordre général à l'intention des formatrices ou des formateurs.

V4-1.05
Lorsque le Collège procède à une mesure disciplinaire, il en informe le Syndicat.

Article V4-2.00 - Rencontre entre le Collège et le Syndicat (RCS)

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.

V4-2.01
Sur toute question relative à l'application et à l'interprétation de la présente annexe et sur toute question susceptible de maintenir ou d'améliorer les relations de travail, le Collège ou le Syndicat peut demander à rencontrer l'autre partie.

V4-2.02
Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et par la suite, chaque année avant le 15 octobre, chaque partie informe l'autre partie du nom des personnes qui sont habilitées à la représenter aux fins du présent article.

V4-2.03
Les représentantes et représentants des parties se rencontrent dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'une ou de l'autre des parties. Les parties s'entendent pour fixer l'ordre du jour, la date et le lieu de la rencontre.

V4-2.04
Chaque partie fait parvenir à l'autre partie, le plus tôt possible et au plus tard quarante-huit (48) heures avant la tenue de la rencontre, la documentation qu'elle possède et juge pertinente, relative aux sujets à l'ordre du jour. L'ordre du jour est clos quarante-huit (48) heures avant la rencontre. Il est alors affiché par le Collège à l'intention des formatrices et des formateurs.

V4-2.05
À défaut par les représentantes et représentants du Collège de se présenter à une rencontre, le Collège ne peut procéder sur les sujets à l'ordre du jour.

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

V4-2.06
La formatrice ou le formateur dont le cas doit être discuté lors d'une rencontre, selon le présent article, en est préalablement averti par écrit par le Collège. À sa demande, la formatrice ou le formateur est entendu lors de cette rencontre.

V4-2.07
Le texte de l'entente intervenue entre les parties est signé avant la fin de la rencontre. Le Collège procède sur les sujets inscrits à l'ordre du jour à propos desquels il n'y a pas eu d'entente.

V4-2.08
Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre des parties où le cas d'une formatrice ou d'un formateur a été discuté, le Collège fait savoir à la formatrice ou le formateur visé s'il y a eu accord ou non à son sujet.

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

V4-2.09
Dans les dix (10) jours ouvrables suivant une rencontre entre les parties, le Collège communique par écrit au Syndicat, de même qu'à la formatrice ou le formateur visé, s'il y a lieu, sa décision et les motifs sur lesquels il se fonde.

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

V4-2.10
Dans des circonstances exceptionnelles, telles que des décisions de politique générale, le Collège bénéficie d'un délai plus long que celui prévu en V4-2.09 du présent article pour communiquer sa décision.

V4-2.11
À la demande du Syndicat, le Collège le rencontre sur tout litige relatif aux conditions de travail applicables aux formatrices et aux formateurs.

V4-2.12
Tout grief soumis conformément à la clause V7-1.03 de la présente annexe peut, à la demande de l'une des parties, faire l'objet d'une rencontre entre le Collège et le Syndicat selon les dispositions du présent article, pour tenter d'en arriver à une entente.

V4-2.13
Toute entente intervenue conformément au présent article lie le Collège, le Syndicat et la formatrice ou le formateur. Toutefois, une telle entente ne peut avoir pour effet de

restreindre les droits de la formatrice ou du formateur prévus à la présente annexe, sauf si elle ou il est partie à l'entente.

CHAPITRE 5-0.00 - EMPLOI ET AVANTAGES SOCIAUX

Article V5-1.00 - Engagement

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

V5-1.01
Le Collège fait connaître par un avis publié sur support électronique, accessible par internet, au cours des mois de mai et de novembre de chaque année les secteurs dans lesquels des activités de formation sur mesure sont susceptibles d'être offertes au cours de l'année financière suivante ou en cours, selon le cas.

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

V5-1.02
Le Collège engage une formatrice ou un formateur pour réaliser l'activité de formation sur mesure en fonction de son expertise et de ses qualifications.

V5-1.03
Avant de l'engager pour réaliser une activité de formation sur mesure, le Collège informe la formatrice ou le formateur des éléments suivants :

- titre et description sommaire du contenu de l'activité de formation sur mesure;
- début et fin prévus de l'activité de formation sur mesure;
- nombre d'heures de l'activité de formation sur mesure;
- taux horaire applicable;
- nombre d'heures rémunérées;
- lieu de l'activité de formation sur mesure;
- les modalités de remboursement des frais de séjour et de déplacement définies dans la politique en vigueur au Collège, s'il y a lieu;
- nombre de participants prévus à l'activité de formation sur mesure, si disponible;
- ressources matérielles et humaines en support à l'activité de formation sur mesure, s'il y a lieu.

V5-1.04
L'engagement d'une formatrice ou d'un formateur se fait par contrat, sur un formulaire conforme à l'Annexe V-I de la présente annexe. La formatrice ou le formateur dispose d'un délai raisonnable pour signer son contrat.

Article V5-2.00 - 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.

V5-2.01
En vue d'assurer le bien-être et de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail, le Collège maintient la sécurité et l'hygiène au travail à un niveau élevé. Il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique de l'enseignante ou de l'enseignant sur les lieux de travail, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Les parties collaborent afin de faire du Collège un milieu exempt de violences à caractère sexuel et de violence conjugale et familiale.

Dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, le Collège est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que l'enseignante ou l'enseignant est exposé à cette violence.

Également, le Collège s'engage à fournir gratuitement, dans ses immeubles, les locaux et les instruments exigés par les règlements municipaux ou de régie interne ou par les normes et règlements promulgués selon les lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

V5-2.02
En cas d'accident du travail ou de déclaration d'une maladie professionnelle, le Collège informe le Syndicat.

Article V5-3.00 - 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.

V5-3.01
Le Collège prend fait et cause de toute formatrice et de tout formateur dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle ou lui aucune réclamation à cet égard.

V5-3.02
Dès que la responsabilité légale du Collège a été établie, le Collège dédommage toute formatrice et tout formateur 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 la formatrice ou le formateur a fait preuve de négligence évidente. Lorsqu'une perte, un vol ou une destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par la formatrice ou le formateur, l'indemnité versée à titre de compensation sera égale à la perte effectivement subie par la formatrice ou le formateur.

V5-3.03
Sous réserve du respect des règles d'utilisation déterminées par le Collège et à moins que la formatrice ou le formateur n'ait fait preuve de négligence évidente, le Collège ne peut exiger le remboursement des sommes pour le vol, la destruction ou la détérioration de matériel emprunté au Collège par la formatrice ou le formateur dans le cadre de la réalisation des activités de formation sur mesure.

CHAPITRE 6-0.00 - RÉMUNÉRATION

Article V6-1.00 - Taux horaires[1-2]

V6-1.01 Taux horaires pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024
Les taux horaires en vigueur le 1er avril 2023 varient d'un minimum de 35,70 $ à un maximum de 65,14 $.

V6-1.02 Taux horaires pour la période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025
Les taux horaires en vigueur le 1er avril 2024 varient d'un minimum de 38,68 $ à un maximum de 70,58 $.

V6-1.03 Taux horaires pour la période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026[3]
Les taux horaires en vigueur le 1er avril 2025 varient d'un minimum de 39,69 $ à un maximum de 72,42 $.

V6-1.04 Taux horaires pour la période du 1er avril 2026 au 31 mars 2027
Les taux horaires en vigueur le 1er avril 2026 varient d'un minimum de 40,73 $ à un maximum de 74,32 $.

V6-1.05 Taux horaires pour la période du 1er avril 2027 au 31 mars 2028
Les taux horaires en vigueur le 1er avril 2027 varient d'un minimum de 42,16 $ à un maximum de 76,92 $.

V6-1.06 Taux maximal
Le taux maximal est octroyé à la formatrice ou au formateur dont la discipline ou spécialité fait partie d'un groupe de formations constitué d'une liste de disciplines ou spécialités donnant droit à ce taux. Cette liste est convenue par entente entre les parties locales pour la durée de la convention collective. Les parties peuvent l'actualiser, par entente, à chaque année d'engagement pour l'année d'engagement suivante à la demande de l'une ou l'autre des parties.

V6-1.07 Majoration aux fins des vacances et des jours fériés
Le taux horaire de la formatrice ou du formateur est majoré de quatre virgule zéro pour cent (4,0 %) aux fins de vacances payées et de cinq virgule zéro pour cent (5,0 %) aux fins de jours fériés.

---

1 Depuis le 1er avril 2023, la méthodologie de majoration des taux horaires est calculé de la manière suivante : le taux maximum corresponde à 75,0 % du taux horaire de l'échelon 1 de la classe 16 des enseignantes et enseignants chargés de cours. Le taux maximum doit être arrondi à la cent avant de réaliser le calcul pour la détermination du taux minimum. Le taux minimum est calculé de la manière suivante : [Taux maximum – (Taux maximum X 45,19 %)], où l'arrondi à la cent est réalisé à la fin.

2 Les taux horaires seront ajustés selon la clause 6-4.07, le cas échéant.

3 Les taux horaires en vigueur le 31 mars 2026 varient d'un minimum de 39,74 $ à un maximum de 72,50 $.

NOTE :

Au 31 mars 2026, la clause d'ajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée.

Article V6-2.00 - 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.

V6-2.01
Le salaire de la formatrice ou du formateur est payable à tous les deux jeudis pour la durée de son contrat individuel de travail.

V6-2.02
Lorsqu'un versement de salaire échoit un jour férié, le Collège effectue ce versement le jour ouvrable qui précède.

V6-2.03
Advenant une erreur sur la paie, le Collège corrige cette erreur au moment du versement de la paie suivante. Il joint alors une note donnant la nature de l'erreur et la façon dont la correction a été effectuée.

V6-2.04
Le chèque de paie contient au moins les mentions suivantes :

a) les nom et prénom de la formatrice ou du formateur;

b) la date et la période de travail qui correspond au traitement;

c) le salaire habituel brut;

d) la nature et le montant des déductions;

e) la paie nette;

f) les déductions et gains cumulés si possible;

g) les déductions aux fins de régimes complémentaires d'assurances, le cas échéant.

V6-2.05
Le montant des retenues syndicales figure sur les formulaires T 4 de l'Agence du revenu du Canada et Relevé 1 de l'Agence du revenu du Québec.

V6-2.06
La formatrice ou le formateur participe au régime de retraite qui lui est applicable.

Article V6-3.00 - 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.

V6-3.01
Le Collège paie, selon le régime en vigueur au Collège, les frais de déplacement et de séjour.

CHAPITRE 7-0.00 - GRIEF ET ARBITRAGE

Article V7-1.00 - Procédure de règlement d'un grief

V7-1.01
Les parties s'efforcent de prévenir ou de régler un grief localement dans toute la mesure du possible y compris, s'il y a lieu, par la procédure de rencontre entre le Collège et le Syndicat prévue à l'article V4-2.00 de la présente annexe.

V7-1.02
Le Collège et le Syndicat se conforment à la procédure prévue au présent article dans le but d'en arriver à un règlement dans le plus bref délai.

V7-1.03
La formatrice ou le formateur, un groupe de formatrices ou de formateurs ou le Syndicat qui veut formuler un grief le soumet par écrit au Collège dans les trente (30) jours ouvrables suivant la connaissance du fait sans dépasser six (6) mois de l'occurrence du fait qui a donné naissance au grief. Le délai de trente (30) jours ouvrables ne commence à courir qu'au début du deuxième (2e) mois de l'entrée au service du Collège d'une nouvelle formatrice ou d'un nouveau formateur.

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 harcèlement psychologique ou sexuel.

De plus, les délais prévus à la présente clause ne courent pas entre le 15 juin et le 15 août.

Dès la soumission d'un grief au Collège, une partie, dans le but d'en arriver à une entente, peut convoquer l'autre partie conformément à la procédure de rencontre entre le Collège et le Syndicat prévue à la présente annexe.

V7-1.04
Aux fins de la soumission écrite d'un grief, un formulaire approprié (Annexe V-II de la présente annexe) est rempli par la formatrice ou le formateur, le groupe de formatrices ou de formateurs ou le Syndicat, établissant les faits à l'origine du grief en mentionnant, autant que possible et s'il y a lieu, les clauses de la présente annexe visées et le correctif requis.

V7-1.05
À la réception du grief, le Collège dispose de dix (10) jours ouvrables pour fournir par écrit sa réponse, sauf si l'une ou l'autre des parties a eu recours à la clause V4-2.12 de la présente annexe. Dans ce dernier cas, le délai pour la réponse du Collège est de dix (10) jours ouvrables après la rencontre entre les parties.

Les délais prévus à la présente clause ne courent pas entre le 15 juin et le 15 août.

V7-1.06
La formulation du grief peut, postérieurement à sa soumission, être modifiée, mais à la condition que la modification n'ait pas pour effet d'en changer la nature.

Une erreur technique dans la formulation d'un grief, y compris la présentation par écrit autrement que sur le formulaire prévu au présent article, n'en affecte pas la validité.

V7-1.07
Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par entente écrite entre le Collège et le Syndicat.

Article V7-2.00 - Procédure d'arbitrage

V7-2.01
Si le Syndicat, le groupe de formatrices et de formateurs, la formatrice ou le formateur qui a soumis un grief n'est pas satisfait de la décision du Collège, à la suite du recours à la procédure de règlement d'un grief, et qu'elle ou il désire soumettre le grief à l'arbitrage, elle ou il donne, dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la clause V7-1.05 de la présente annexe, un avis écrit à l'arbitre en chef sur le formulaire prescrit à cette fin (Annexe III de la présente annexe) ou sur le formulaire en ligne du Greffe.

La date du récépissé de recommandation postale ou du bordereau de transmission du télécopieur ou la date d'expédition du courriel constitue une preuve servant à calculer les délais. Le délai prévu à la présente clause ne court pas entre le 15 juin et le 15 août. 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.

V7-2.02
L'arbitre en chef du secteur de l'Éducation assure la bonne marche des tribunaux d'arbitrage visés par la présente en collaboration avec la directrice ou le directeur du Greffe.

La directrice ou le directeur du Greffe voit à la bonne marche du Greffe.

V7-2.03
Sur réception de l'avis d'arbitrage prévu à la clause V7-2.01 du présent article, le Greffe ouvre un dossier auquel il donne un numéro de cause et fait parvenir au Syndicat, au Collège, à la Fédération des cégeps, à la Fédération et au Ministère une copie de l'avis d'arbitrage prévu à la clause V7-2.01 du présent article ainsi que le numéro de la cause.

De plus, le Greffe fait parvenir à la formatrice ou au formateur visé, s'il y a lieu, un accusé de réception indiquant le numéro de la cause.

V7-2.04
L'arbitre en chef convoque, par un avis écrit, au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, les représentantes ou représentants de la Fédération des cégeps, de la FEC (CSQ) et du Ministère à une rencontre afin de :

a) dresser le rôle mensuel d'arbitrage et fixer l'heure, la date et le lieu des séances d'arbitrage;

b) désigner une ou un arbitre à même la liste mentionnée à la clause V7-2.07 du présent article;

c) indiquer le mode d'arbitrage choisi.

Lors de cette rencontre, les représentantes ou représentants des parties nationales font connaître la liste des griefs pouvant être fixés au rôle mensuel d'arbitrage à la réunion suivante de même que la procédure envisagée.

Les parties nationales se garantissent mutuellement quatre (4) journées d'audience par mois pour les mois de septembre à mai inclusivement.

V7-2.05
La partie qui fait une demande de remise ou d'annulation d'audience dans les trente (30) jours qui précèdent la date de l'audience verse à l'arbitre une indemnité de quatre cents dollars (400 $).

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

a) par la partie qui se désiste de son grief ou par celle qui y fait droit;

b) par la partie qui demande une remise, ou partagée également entre les parties si la demande est conjointe;

c) en cas de règlement, quel que soit le nombre de griefs visés et quelle que soit la nature du règlement de ces griefs, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation de même que les honoraires et les frais de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités du règlement; à la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre qui prend acte du règlement peut déterminer un partage différent.

V7-2.06
Le Greffe avise le Syndicat, le Collège et les parties nationales de l'heure, du jour et du lieu de l'audience. De plus, il transmet à l'arbitre copie des avis de grief et d'arbitrage. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de cet avis, les parties nationales nomment les assesseures ou assesseurs, s'il y lieu, et en avisent le Greffe.

V7-2.07
Sous réserve de la clause V7-2.09 du présent article, un grief soumis à l'arbitrage, conformément aux dispositions de la présente annexe, est jugé par un tribunal formé d'une (1) ou d'un (1) arbitre.

Toutefois, l'une ou l'autre des parties peut, lors de la fixation du rôle, demander de procéder devant un tribunal composé d'une (1) ou d'un (1) arbitre accompagné de deux (2) assesseures ou assesseurs nommés par les parties nationales.

L'arbitre est choisi parmi les personnes suivantes :

Beaudry, Jean-François	Côté, André C	Martin, Claude
Beaupré, René	Faucher, Nathalie	Massicotte, Nathalie
Beauregard, Sébastien	Ferland, Gilles	Ménard-Cheng, Nancy
Bédard, Hélène	Flynn, Maureen	Morency, Jean M.
Bernard, Yann	Guimont, Louise-Hélène	O'Bomsawin, Fany
Blouin, Julie	Lavoie, André G., arbitre en chef	Roy, Guy
Brassard, Claire	Leblanc, Isabelle	Tousignant, Lyse
Brault, Serge	Lecompte, Natacha	Tremblay, Frédéric
Cavé, Johanne	Mancini, Marc	Turcotte, Alain

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

V7-2.08
Une vacance au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

V7-2.09
Le tribunal d'arbitrage procède avec célérité à l'instruction du grief. Dans le cas exceptionnel de plaidoiries écrites, le tribunal fixe les délais impératifs pour la présentation de ces plaidoiries. Avec le consentement des parties, le tribunal peut modifier ces délais.

L'arbitre s'assure également du respect des règles de fonctionnement du Greffe, particulièrement celles se trouvant à la clause V7-3.03 de la présente annexe.

V7-2.10
Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques et se tiennent dans les locaux du Collège à moins d'entente entre les parties. Le tribunal peut toutefois ordonner le huis clos.

V7-2.11
En tout temps avant la fin de la preuve, la FEC (CSQ), la Fédération des cégeps ou le Ministère peuvent intervenir de plein droit.

V7-2.12
Le tribunal d'arbitrage rend sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date où la preuve et les plaidoiries sont terminées. L'arbitre peut cependant s'adresser aux parties et, par entente écrite, faire prolonger ce délai. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit rendue après l'expiration du délai prévu ou de son prolongement convenu entre les parties.

Par consentement des parties nationales, le défaut de rendre une sentence dans les délais mentionnés au paragraphe précédent est un motif de ne plus recourir à l'arbitre visé tant et aussi longtemps qu'elle ou il n'a pas rendu toutes ses sentences.

V7-2.13
En tout temps, avant la sentence finale, le tribunal d'arbitrage peut rendre une décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

La sentence du tribunal d'arbitrage est motivée, rendue par écrit et signée par l'arbitre.

V7-2.14
La décision du tribunal d'arbitrage lie les parties et est exécutée dans le plus bref délai possible et avant l'expiration du délai prévu à cette décision. L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au Greffe. Le Greffe fait aussitôt parvenir copie de la sentence au Collège, au Syndicat et aux parties nationales.

V7-2.15
Le tribunal d'arbitrage décide d'un grief conformément à la loi et aux dispositions prévues à la présente annexe et il ne peut ni les modifier ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

V7-2.16
Lorsque le grief comporte une réclamation pécuniaire, celle ou celui qui a soumis le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par un tribunal du droit à cette somme d'argent.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant en cause, un simple avis adressé au même tribunal lui soumet le désaccord pour décision. Celui-ci peut ordonner que les sommes dues à la plaignante ou au plaignant portent intérêt

au taux fixé par règlement adopté conformément à l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (RLRQ, chapitre A-6.002), à compter de la date où ces sommes étaient exigibles.

V7-2.17
Lorsque le tribunal d'arbitrage conclut que le grief est bien fondé, il a un pouvoir général de déterminer, s'il y a lieu, le dédommagement de la plaignante ou du plaignant pour compenser les torts subis.

V7-2.18
Chaque partie paie ses propres frais d'arbitrage.

V7-2.19
Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie qui perd. Dans le cas où le grief est partiellement accepté, le partage des frais et honoraires est déterminé par l'arbitre.

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

V7-2.20
Lorsqu'il y a d'autres séances d'arbitrage de la même cause, leur détermination est soumise à la clause V7-2.04 du présent article.

V7-2.21
Une des parties peut exiger les services d'une ou d'un sténographe officiel; elle peut exiger aussi l'enregistrement des audiences du tribunal sur bande magnétique ou autrement. Les frais et honoraires qui découlent de cette demande sont à la charge de la partie qui l'a formulée.

Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles et de l'enregistrement, selon le cas, est transmise au tribunal d'arbitrage et à l'autre partie aux frais de la partie qui a exigé ce service.

V7-2.22
Aux fins d'application des articles V7-2.00 et V7-3.00 de la présente annexe, l'usage du télécopieur ou du courriel constitue un mode valable de transmission d'un avis écrit. La date du bordereau de transmission du télécopieur ou la date d'expédition du courriel constitue une preuve servant à calculer les délais prévus aux articles V7-2.00 et V7-3.00 de la présente annexe.

Article V7-3.00 - Autres procédures de règlement des griefs

V7-3.01 Médiation préarbitrale

Le Collège et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de tout grief ou recours ou groupe de griefs ou recours, notamment ceux liés à l'application des articles 39 et 45 du Code du travail, selon les modalités qui suivent.

À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint. Le Greffe propose aux parties le nom de trois (3) médiatrices ou médiateurs parmi la liste prévue à la clause V7-2.07 de la présente annexe. Lorsque les parties s'entendent sur le choix de la médiatrice ou du médiateur, elles en avisent le Greffe qui fixe dans les plus brefs délais la date de la première rencontre de médiation.

Seulement une employée ou un employé du Collège, une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes au bureau du TAT.

À défaut d'un règlement total des griefs ou recours compris dans la démarche de médiation, les griefs restants sont traités selon la formule convenue par les parties et les autres recours sont traités selon les modes prévus au Code du travail.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient expressément convenu autrement avant le début de la médiation.

Les honoraires et frais de la médiatrice ou du médiateur sont assumés par les parties à parts égales. Toutefois, lorsque la médiatrice ou le médiateur voit son rôle passer à celui d'arbitre pour un même dossier, les frais et honoraires chargés comme arbitre sont assumés conformément aux clauses V7-2.05, V7-2.18 et V7-2.19 de la présente annexe.

V7-3.02 Procédure d'arbitrage accélérée

1. Griefs admissibles
   Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que les parties s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente est expédié au Greffe.

À défaut par le Collège et le Syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur accord pour référer un grief à la procédure d'arbitrage accélérée, ils peuvent exprimer séparément leur accord à cet effet en faisant parvenir un avis distinct au Greffe, avec copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du Collège et celui du Syndicat doivent être tous deux reçus au Greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

2. Arbitre
L'arbitre est nommé par le Greffe; elle ou il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut, à leur demande ou avec leur accord, tenter de concilier les parties.

3. Représentation
Seulement une employée ou un employé du Collège, une élue ou un élu ou une employée ou un employé du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une conseillère ou un conseiller.

4. Durée de l'audience
Généralement, l'audience d'une cause dure environ une heure.

5. Sentence
La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ deux (2) pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre le même Collège et les formatrices et formateurs visés par le même Syndicat et portant sur les mêmes faits et causes.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audience. Elle ou il en dépose l'original signé au Greffe.

6. Les dispositions des articles V7-1.00 et V7-2.00 de la présente annexe s'appliquent, à l'exception des dispositions inconciliables.

V7-3.03 Conférence préparatoire

Les procureures ou procureurs mandatés pour tout dossier de grief entendu selon la procédure prévue à l'article V7-2.00 de la présente annexe se communiquent entre eux la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou ils entendent soulever au moins une (1) semaine avant la tenue de l'audience et la fait connaître, si possible, à l'arbitre.

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

Toute séance d'arbitrage prévue selon l'article V7-2.00 de la présente annexe débute à l'heure fixée par le Greffe; les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre tiennent d'abord une conférence préparatoire privée qui dure normalement une demi-heure.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des audiences;

- de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;

- de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audience;

- d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;

- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audience;

- d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;

- d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des audiences.

CHAPITRE 8-0.00 - DIVERS

Article V8-1.00 - Divers

V8-1.01
L'Annexe III-7 entre en vigueur à la date de la signature de la convention collective et se termine le 31 mars 2028.

Les présentes stipulations peuvent être modifiées par lettre d'entente intervenue entre les parties nationales.

V8-1.02
Les présentes dispositions et stipulations n'ont aucun effet rétroactif, sauf dispositions contraires.

V8-1.03
L'une ou l'autre des parties nationales peut donner avis de son intention de dénoncer ou de modifier les présentes stipulations dans les six (6) mois précédant leur expiration.

V8-1.04
La convention collective et les lettres d'entente sont accessibles sur le site internet du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) à l'adresse suivante : www.cpn.gouv.qc.ca.

V8-1.05
Le texte en français des présentes stipulations est le seul texte officiel à toutes fins que de droit.

V8-1.06
Lorsqu'une formatrice ou un formateur se croit lésé par une décision du Collège qui modifie ses conditions de travail autres que celles visées par la présente annexe, elle ou il peut formuler un grief. Il incombe au Collège de prouver que sa décision est fondée sur un motif raisonnable.

V8-1.07
Le tribunal d'arbitrage qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente annexe, est saisi d'un grief, conserve sa compétence pour ce grief jusqu'à ce qu'il rende sa sentence.

V8-1.08
La formatrice ou le formateur qui n'est plus à l'emploi du Collège conserve son droit de grief relativement à une somme qui peut lui être due. Ce droit s'exerce conformément à la présente annexe.

V8-1.09
Les annexes jointes à la présente annexe en sont partie intégrante à moins de stipulations contraires.

V8-1.10
La formatrice ou le formateur est régi par les dispositions de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) relativement aux absences et aux congés pour raisons familiales ou parentales ainsi que pour maladie.

V8-1.11 Droit d'auteur
Le plan de l'activité et les notes pour la participante ou le participant à une activité de formation sur mesure (y compris sous forme audiovisuelle ou informatisée) développés par une formatrice ou un formateur peuvent être utilisés par le Collège, à moins que cette dernière ou ce dernier ne s'y oppose pour un motif raisonnable. Toutefois, ils ne peuvent être transmis à un autre organisme sans que le Collège n'ait obtenu le consentement de la formatrice ou du formateur. Celle-ci ou celui-ci ne peut retenir son consentement sans motif raisonnable.

ANNEXES

ANNEXE V-I – CONTRAT D'ENGAGEMENT

Les dispositions suivantes sont l'objet d'une recommandation des parties nationales et sont soumises à l'application de l'article 59 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, si elles sont agréées et signées par les parties locales.

ANNEXE III-7 ANNEXE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES AUX FORMATRICES ET AUX FORMATEURS À LA FORMATION SUR MESURE DU CÉGEP DE VICTORIAVILLE

CÉGEP DE VICTORIAVILLE

765, Notre-Dame Est
Victoriaville (Québec) G6P 4B3
(819) 758-640

Le CÉGEP de Victoriaville confirme l'engagement, à titre de formatrice ou de formateur de :

		Semaine commençant le :	Nombre d'heures
1	*Nom et prénom :*		
2	*Adresse :*		
3	*Ville, PQ, Code postal :*		
4	*Résidence :* *Date de naissance :*		
	Bureau :		
5	*Cellulaire :* *Courriel :*		
6	*TITRE DE L'ACTIVITÉ DE FORMATION SUR MESURE*		
7			
8			
9			
10	*Début de l'engagement :* *Taux horaire pour l'activité de formation sur mesure :* *Taux horaire pour le déplacement :*		
11	*Fin de l'engagement :* *Majoration aux fins de vacances (4 %) :* *Majoration aux fins de jours fériés (5 %) :*		
12	*Nombres d'heures prévues pour l'activité de formation sur mesure :*		
13	*Nombre d'heures prévues pour le déplacement :* *Montant total versé :*		
14	*REMARQUES*		
15			
16	*SIGNATURES*		
17			
18	*Préparé par :* _____ *Date :* _____ *Autorisé par :* _____ *Date :* _____		
	TOTAL NOMBRE D'HEURES		

Contrat collectif :
L'enseignante ou l'enseignant déclare être informé que la convention collective intervenue entre le Collège et le Syndicat est accessible sur le site internet du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) à l'adresse suivante : www.cpn.gouv.qc.ca. Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la présente annexe régissant le Collège et le Syndicat qui représente l'enseignante ou l'enseignant à son emploi.
Selon les procédures en vigueur au CEGEP de Victoriaville, celui-ci s'engage à payer ces montants sous conditions de non-cessation des activités. Si une telle éventualité se produisait, que ce soit dû à un manque de clientèle ou pour toute autre raison, le CEGEP de Victoriaville paiera au prorata des services rendus.

Fait à _____ le _____ 20_____

Signatures :

_____ Collège

_____ Formatrice ou formateur

c.c. : ☐ Formatrice ou formateur ☐ Syndicat ☐ SFCR ☐ Autre : _____

ANNEXE V-II – FORMULAIRE DE GRIEF

GRIEF N°. ☐

FÉDÉRATION DE L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL

Nom du syndicat :	Date de soumission du grief :
Nom et prénom de la formatrice ou du formateur réclamant : Adresse personnelle : Tél. domicile :	Nom du collège : Adresse :

Grief soumis à la direction générale, au directeur général ou à sa représentante ou à son représentant (Nom) :

Article (s) visé (s) :

Date de la cause du grief :

Nature du grief : ☐ du syndicat ☐ de groupe ☐ individuel

Exposé du grief :

Correctifs requis :

Signature de la formatrice ou du formateur réclamant ou de la déléguée ou du délégué syndical :_____

Copies : 1. Collège 3. FEC (CSQ)
2. Syndicat 4. Formatrice ou formateur

ANNEXE V-III – FORMULAIRE DE SOUMISSION D'UN GRIEF À L'ARBITRAGE FÉDÉRATION DE L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL (CSQ)

Avis à l'arbitre en chef _____

Avis est donné conformément aux dispositions du chapitre 7-0.00 de la présente annexe intervenue entre les parties nationales :

Collège visé : _____

Syndicat visé : _____

Nature du grief : ☐ Du Syndicat ☐ De groupe ☐ Individuel

Nom de la réclamante ou du réclamant, des réclamantes ou des réclamants ou leur désignation générale : _____

Exposé du grief : _____

_____

Correctifs requis : _____

_____

Cet arbitrage concerne le grief n° : _____

Soumis en première (1re) étape le : _____

Date : _____ Signature : _____
formatrice ou formateur réclamant

ou

représentante ou représentant syndical

Copie à :
1. Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation
2. Collège
3. FEC (CSQ)
4. Formatrice ou formateur ou représentante ou représentant syndical

ANNEXE V-IV – CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL RECONNUES AUX FINS DE L'ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE-EMPLOI

1. Aux fins exclusives de l'admissibilité à l'assurance-emploi, la formatrice ou le formateur rémunéré au taux horaire est réputé accomplir deux virgule sept (2,7) heures de travail pour chaque heure d'activité de formation sur mesure rémunérée.

2. Le Collège produit le relevé d'emploi conformément à la présente entente.

ANNEXE IV-1

ÉLABORATION DES PROGRAMMES D'ÉTUDES

Le Ministère s'engage à maintenir les mécanismes actuels de consultation sur les programmes d'études préuniversitaires et la formation générale et à consulter la FEC (CSQ) si ces mécanismes devaient être modifiés.

ANNEXE IV-2

AUTORISATION PROVISOIRE DE PROGRAMME

01. Dans un Collège, une autorisation provisoire de programme est une mesure exceptionnelle permettant de répondre à un besoin ponctuel de formation à l'enseignement régulier.

02. Un programme ne peut faire l'objet que d'une seule autorisation provisoire de programme dans un même Collège.

03. Une autorisation provisoire de programme vise un maximum de trois (3) cohortes et ne peut excéder cinq (5) ans.

04. À la demande de la FEC, les parties nationales se rencontrent pour discuter des impacts d'une autorisation provisoire de programme.

05. Les ressources allouées à la formation spécifique d'un programme faisant l'objet d'une autorisation provisoire de programme, ne sont pas calculées dans la détermination du nombre de postes au Collège. Tout poste qui aurait pu résulter de ces allocations est, de ce fait, réputé être une charge d'enseignement à temps complet.

06. Toutefois, malgré la clause 8-4.07, pour la durée de la formation de chacune des cohortes, et sous réserve d'une clientèle suffisante :

    a) si, pour une discipline de la formation spécifique, l'allocation associée au programme faisant l'objet d'une autorisation provisoire de programme constitue :

        - plus de zéro virgule vingt-cinq (0,25) ETC de l'allocation d'un poste, celle-ci est comblée en tant que charge à temps complet;

        - zéro virgule vingt-cinq (0,25) ETC ou moins de l'allocation d'un poste, celle-ci est comblée en tant que poste.

    b) pour les disciplines de la formation générale d'un programme faisant l'objet d'une autorisation provisoire de programme, les postes sont comblés en tant que postes, indépendamment de la fraction de l'allocation associée à ce programme à l'intérieur de l'allocation des postes visés.

07. Dans le cas où l'autorisation provisoire de programme devient permanente, l'enseignante ou l'enseignant qui a ainsi occupé une charge d'enseignement à temps complet est réputé avoir occupé un poste.

ANNEXE V-1

LISTE DES DISCIPLINES

101.	Biologie
105*.	Culture scientifique et technologique*
107.	Techniques de la santé
109.	Éducation physique
110.	Techniques dentaires
111.	Techniques d'hygiène dentaire
112.	Acupuncture
120.	Techniques de diététique
130.	Électrophysiologie médicale
140.	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 de 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*.	Transdisciplinaire*
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.	Technique 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 spécialité ajoutée par le Ministère.

*Discipline multidisciplinaire

L'inscription des postes auprès du Bureau de placement est faite conformément à la liste des disciplines de la présente annexe à l'exception de celles suivies d'un astérisque.

ANNEXE V-2

ANNEXE RELATIVE À LA DÉTERMINATION DES DISCIPLINES

1. En application de la clause 5-1.07, les parties maintiennent les pratiques locales relativement à la détermination des disciplines aux fins des clauses 5-1.06, 5-4.04, 5-4.05 et 5-4.06 (les trois (3) dernières clauses concernant l'identification locale des surplus) et de l'article 8-4.00.

2. Toutefois, les parties peuvent s'entendre pour modifier les pratiques locales relativement à la détermination des disciplines aux fins des mêmes clauses qui sont identifiées dans l'alinéa précédent.

3. Si le maintien des pratiques locales ou une entente pour les modifier a pour effet de fractionner les disciplines énumérées à l'Annexe V-1, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant en surplus ainsi que chaque spécialité pour laquelle elle ou il a été engagé ou qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité sont transmis au Bureau de placement; l'inscription sur les listes se fait alors conformément à la liste de l'Annexe V-1 et les modalités de la sécurité d'emploi s'appliquent alors en conséquence. À titre d'information, le Bureau de placement indique également la spécialité que l'enseignante ou l'enseignant enseignait au moment de son inscription sur les listes.

4. Si le maintien des pratiques locales ou une entente pour les modifier a pour effet de regrouper les disciplines énumérées à l'Annexe V-1, le nom de l'enseignante ou de l'enseignant en surplus est transmis au Bureau de placement et il est inscrit sur les listes dans chaque discipline pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé ou qu'elle ou il enseignait l'année de sa mise en disponibilité.

Disposition relative au département

Les dispositions suivantes sont 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. En application de la clause 5-1.07, les parties maintiennent les pratiques locales relativement à la détermination des disciplines aux fins de la clause 4-1.05.

ANNEXE V-3

AVIS D'OFFRE D'EMPLOI

COLLÈGE : _____

LIEU DE TRAVAIL : _____

DISCIPLINE : _____

POSTE : _____

CHARGE : TEMPS COMPLET : ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET :

TEMPS PARTIEL :

CHARGÉE OU CHARGÉ DE COURS :

DESCRIPTION DE LA CHARGE ET MODE D'ENSEIGNEMENT (clause 8-9.02)

_____

EXIGENCES : _____

CETTE OFFRE D'EMPLOI EST ASSUJETTIE À UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

OUI NON

VEUILLEZ SOUMETTRE VOTRE CANDIDATURE À : _____

AVANT LE : _____

ANNEXE V-4

LISTE DES ZONES AUX FINS DE REPLACEMENT

COLLÈGES	AUTRES COLLÈGES DE LA ZONE
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
ALMA	Jonquière
ANDRÉ-LAURENDEAU	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
BAIE-COMEAU	-
BAIE-DES-CHALEURS	-
BEAUCE-APPALACHES	-
BOIS-DE-BOULOGNE	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
CHARLEVOIX	-
CHIBOUGAMAU	-
CHICOUTIMI	Jonquière
DAWSON	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne
DRUMMONDVILLE	-
ÉDOUARD-MONTPETIT	Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert
FRANÇOIS-XAVIER-GARNEAU	Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD-GODIN	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Valleyfield

GRANBY	-
HÉRITAGE	Outaouais
ÎLES-DE-LA-MADELEINE	-
JOHN ABBOTT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Lambert, Valleyfield
JOLIETTE	L'Assomption, Terrebonne
JONQUIÈRE	Alma, Chicoutimi
LAC MÉGANTIC	-
LA POCATIÈRE	Montmagny
L'ASSOMPTION	Ahuntsic, Joliette, Lionel-Groulx, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Terrebonne
LENNOXVILLE	Sherbrooke
LÉVIS	Montmagny, Région de Québec**
LIMOILOU	Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Île de Montréal*, L'Assomption, Montmorency, Saint-Jérôme, Terrebonne
MAISONNEUVE	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne
MARIE-VICTORIN	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Lambert, Terrebonne
MATANE	-
MATAPÉDIA (Matane)	Matapédia (Rimouski)
MATAPÉDIA (Rimouski)	Matapédia (Matane)
MONT-LAURIER	-
MONTMAGNY	La Pocatière, Lévis
MONTMORENCY	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
MONT-TREMBLANT	-
OUTAOUAIS	Héritage
RIMOUSKI	-
RIVIÈRE-DU-LOUP	-

ROSEMONT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne
SAINT-FÉLICIEN	-
SAINT-HYACINTHE	Édouard-Montpetit, Saint-Lambert
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	André-Laurendeau, Dawson, Édouard-Montpetit, Maisonneuve, Rosemont, Saint-Lambert, Vieux Montréal
SAINT-JÉROME	Ahuntsic, Bois-de-Boulogne, Gérald Godin, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Laurent, Terrebonne, Vanier
SAINT-LAMBERT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu
SAINT-LAURENT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
St. LAWRENCE	Région de Québec**
SAINTE-FOY	Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Trois-Rivières
SHERBROOKE	Lennoxville
SOREL-TRACY	-
TÉMISCOUATA	-
TERREBONNE	Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Maisonneuve, Marie-Victorin, Montmorency, Rosemont, Saint-Jérôme, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal
THETFORD	-
TROIS-RIVIÈRES	Shawinigan
VALLEYFIELD	André-Laurendeau, John Abbott, Gérald-Godin
VANIER	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
VICTORIAVILLE	-

VIEUX MONTRÉAL	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne

* Île de Montréal :	Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, John Abbott, Gérald-Godin, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal.
** Région de Québec :	Les collèges François-Xavier-Garneau, Lévis, Limoilou, St. Lawrence, Sainte-Foy.

ANNEXE V-5

LISTE DES SECTEURS AUX FINS DE REPLACEMENT

COLLÈGES	AUTRES COLLÈGES DU SECTEUR
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE	-
AHUNTSIC	Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
ALMA	Chicoutimi, Jonquière, Saint-Félicien
ANDRÉ-LAURENDEAU	Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
BAIE-COMEAU	-
BAIE-DES-CHALEURS	-
BEAUCE-APPALACHES	~~Thetford, Lac Mégantic~~
BOIS-DE-BOULOGNE	Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
CHARLEVOIX	-
CHIBOUGAMAU	-
CHICOUTIMI	Alma, Jonquière

DAWSON	Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
DRUMMONDVILLE	Édouard-Montpetit, Granby, Lennoxville, Saint-Hyacinthe, Saint-Lambert, Shawinigan, Sherbrooke, Sorel-Tracy, Trois-Rivières, Victoriaville
ÉDOUARD-MONTPETIT	Drummondville, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
FRANÇOIS-XAVIER GARNEAU	Montmagny, Région de Québec**
GASPÉSIE ET DES ÎLES	-
GÉRALD-GODIN	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
GRANBY	Drummondville, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lennoxville, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Sherbrooke
HÉRITAGE	Outaouais
ÎLES-DE-LA-MADELEINE	-
JOHN ABBOTT	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
JOLIETTE	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne, Trois-Rivières
JONQUIÈRE	Alma, Chicoutimi
LAC MÉGANTIC	Beauce-Appalaches, Sherbrooke, Thetford
LA POCATIÈRE	Montmagny, Rivière du Loup

L'ASSOMPTION	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne
LENNOXVILLE	Drummondville, Granby, Sherbrooke, Victoriaville
LÉVIS	Montmagny, Région de Québec**
LIMOILOU	Montmagny, Région de Québec**
LIONEL-GROULX	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
MAISONNEUVE	Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
MARIE-VICTORIN	Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
MATANE	Matapédia (Matane), Matapédia (Rimouski), Rimouski
MATAPÉDIA (Matane)	Matane, Matapédia (Rimouski), Rimouski
MATAPÉDIA (Rimouski)	Matane, Matapédia (Matane), Rimouski
MONT-LAURIER	-
MONTMAGNY	La Pocatière, Région de Québec**
MONTMORENCY	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
MONT-TREMBLANT	Saint-Jérôme
OUTAOUAIS	Héritage
RIMOUSKI	Matane, Matapédia (Matane), Matapédia (Rimouski), Rivière-du-Loup
RIVIÈRE-DU-LOUP	La Pocatière, Rimouski, Témiscouata

ROSEMONT	Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
SAINT-FÉLICIEN	Alma
SAINT-HYACINTHE	Drummondville, Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, L'Assomption, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Victoriaville
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Lambert, Terrebonne, Valleyfield
SAINT-JÉRÔME	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Mont-Tremblant, Saint-Lambert, Terrebonne
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
SAINT-LAURENT	Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
St. LAWRENCE	Montmagny, Région de Québec**
SAINTE-FOY	Montmagny, Région de Québec**
SEPT-ÎLES	-
SHAWINIGAN	Drummondville, Trois-Rivières, Victoriaville
SHERBROOKE	Drummondville, Granby, Lac Mégantic, Lennoxville, Victoriaville
SOREL-TRACY	Drummondville, Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Saint-Hyacinthe, Saint-Lambert, Terrebonne, Trois-Rivières
TÉMISCOUATA	Rivière-du-Loup

TERREBONNE	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Valleyfield
THETFORD	Beauce-Appalaches, Lac Mégantic, Victoriaville
TROIS-RIVIÈRES	Drummondville, Joliette, Shawinigan, Sorel-Tracy, Victoriaville
VALLEYFIELD	Édouard-Montpetit, Île de Montréal*, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Lambert, Terrebonne
VANIER	Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield
VICTORIAVILLE	Drummondville, Lennoxville, Saint-Hyacinthe, Shawinigan, Sherbrooke, Thetford, Trois-Rivières
VIEUX MONTRÉAL	Édouard-Montpetit, Granby, Île de Montréal*, Joliette, L'Assomption, Lionel-Groulx, Montmorency, Saint-Hyacinthe, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Jérôme, Saint-Lambert, Sorel-Tracy, Terrebonne, Valleyfield

* Île de Montréal :	Les collèges Ahuntsic, André-Laurendeau, Bois-de-Boulogne, Dawson, Gérald-Godin, John Abbott, Maisonneuve, Marie-Victorin, Rosemont, Saint-Laurent, Vanier, Vieux Montréal.
** Région de Québec :	Les collèges François-Xavier-Garneau, Lévis, Limoilou, Sainte-Foy, St. Lawrence.

ANNEXE V-6

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1.01
Les dispositions de la présente annexe visent l'enseignante ou l'enseignant qui, selon les stipulations relatives à la sécurité d'emploi, est l'objet d'un engagement impliquant un changement de domicile.

Lorsque la distance entre le lieu de travail antérieur et le nouveau lieu de travail est supérieure à cinquante (50) kilomètres, les frais de déménagement prévus à la présente annexe s'appliquent si l'enseignante ou l'enseignant déménage. Après étude du dossier particulier, le Collège peut aussi autoriser le remboursement des frais de déménagement dans d'autres cas.

1.02
Les allocations prévues à la présente annexe sont payées par le Collège d'origine de l'enseignante ou de l'enseignant sur présentation de pièces justificatives. Le Collège verse les montants dans les trente (30) jours.

1.03
L'enseignante ou l'enseignant qui accepte une offre d'emploi et qui déménage, a droit de s'absenter :

a) sans perte de salaire, pour une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, excluant la durée du trajet aller-retour pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, le Collège rembourse à l'enseignante ou l'enseignant les frais de déplacement pour elle-même ou lui-même ainsi que pour sa conjointe ou son conjoint pour un voyage aller-retour et les frais de séjour pour une période n'excédant pas trois (3) jours, conformément au régime de frais de déplacement en vigueur au collège;

b) sans perte de salaire pour une durée de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de déplacement et de séjour de l'enseignante ou de l'enseignant et de ses personnes à charge lui sont remboursés selon le régime de frais de déplacement en vigueur au collège.

1.04
Le Collège assume, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et des effets personnels de l'enseignante ou de l'enseignant visé y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle ou il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

1.05
Le Collège paie le coût du transport du véhicule personnel de l'enseignante ou de l'enseignant quand l'endroit de sa nouvelle résidence n'est pas accessible par la route. Les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

1.06
Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège paie les frais d'entreposage des meubles meublants et des effets personnels de l'enseignante ou de l'enseignant et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

1.07
Le Collège paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 $) à l'enseignante ou l'enseignant déplacé à titre de compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardiennage, etc.) à moins que l'enseignante ou l'enseignant n'emménage dans un lieu où des équipements complets sont mis à sa disposition par le nouveau Collège.

1.08
Le Collège paie à l'enseignante ou l'enseignant qui abandonne un logis sans bail écrit la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le Collège dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'enseignante ou l'enseignant qui résilie son bail et dont la ou le propriétaire exige une indemnité à titre de compensation. Dans les deux (2) cas, l'enseignante ou l'enseignant atteste le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produit les pièces justificatives.

1.09
Si l'enseignante ou l'enseignant choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais normaux d'annonce pour la sous-location sont à la charge du Collège.

1.10
a) Le Collège paie à l'enseignante ou l'enseignant qui vend sa maison (résidence principale) les honoraires d'une agente ou d'un agent sur production des documents suivants :

- le contrat convenu avec l'agente ou l'agent immobilier déposé immédiatement après sa passation;
- le contrat de vente;
- le compte d'honoraires de l'agente ou de l'agent immobilier.

b) Le Collège paie à l'enseignante ou l'enseignant qui a vendu sa maison à cause de son déplacement et qui en achète une autre comme résidence à l'endroit de son affectation les frais d'actes notariés.

1.11
Lorsque la maison de l'enseignante ou de l'enseignant, mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'enseignante ou l'enseignant assume les obligations relatives à son nouveau lieu de résidence, les frais relatifs à la garde de la maison non vendue ne sont pas remboursés mais, le cas échéant, et pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, le Collège rembourse à l'enseignante ou l'enseignant les dépenses suivantes à condition qu'elle ou il produise les pièces justificatives :

a) les taxes municipales et scolaires;
b) l'intérêt sur l'hypothèque;
c) le coût de la prime d'assurance.

1.12
Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le Collège paie les frais de séjour pour l'enseignante ou l'enseignant et sa famille conformément au régime de frais de déplacement du 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 V-7

FORMULAIRE À L'USAGE DE L'ENSEIGNANTE OU DE L'ENSEIGNANT NON PERMANENT À TEMPS COMPLET PRÉVU :

- **à l'alinéa b) de la clause 5-4.08**
  et
- **aux priorités 9 et 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 : _____

N.B. : IL EST RECOMMANDÉ DE JOINDRE À CE FORMULAIRE LE CURRICULUM VITAE ET LES AUTRES PIÈCES ET RENSEIGNEMENTS PERTINENTS.

ANNEXE V-8

CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL RECONNUES AUX FINS DE L'ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE-EMPLOI

1. Aux fins exclusives de l'admissibilité à l'assurance-emploi, l'enseignante ou l'enseignant à temps complet, pour une année, est réputé accomplir trente-sept (37) heures de travail par semaine.

2. Aux fins exclusives de l'admissibilité à l'assurance-emploi, l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, est réputé accomplir le nombre d'heures de travail obtenu par l'application de l'alinéa 1 au prorata de son équivalent temps complet.

   Toutefois, pour une enseignante ou un enseignant donné, si le résultat de l'application du paragraphe précédent est inférieur au résultat que donnerait l'application de l'alinéa 3, on applique alors pour cette enseignante ou cet enseignant l'alinéa 3.

3. Aux fins exclusives de l'admissibilité à l'assurance-emploi, l'enseignante ou l'enseignant rémunéré au taux horaire est réputé accomplir trois virgule six (3,6) heures de travail pour chaque heure de cours rémunérée.

4. Le Collège produit le relevé d'emploi conformément à la présente entente.

5. Cette entente est conclue sans préjudice aux résultats de l'enquête actuellement en cours sur l'évaluation des emplois.

ANNEXE V-9

FORMULAIRE DE DÉCLARATION D'EMPLOI

Ce formulaire est complété et remis au Collège au moment où ce dernier l'exige, au plus tard à la signature du contrat.

A. EXPLICATIONS

1. Activité professionnelle
   L'expression « activité professionnelle » signifie une activité professionnelle rémunérée, exercée pour le compte d'un employeur ou à titre de travailleuse ou travailleur autonome, contractuelle ou contractuel ou autre.

2. Nombre d'heures moyen par semaine
   Le nombre d'heures moyen par semaine effectuées dans le cadre de chacune de vos activités professionnelles n'est pas déterminant de votre statut d'emploi. Pour déterminer si vous détenez un emploi considéré à temps complet, vous devez vous référer au point B.

3. Cumul d'emplois
   Votre déclaration d'emploi comprend l'ensemble de vos activités professionnelles.

B. DÉFINITION D'UN EMPLOI À TEMPS COMPLET

Est considérée comme occupant un emploi à temps complet :

1. une personne qui, en fonction d'une ou de plusieurs activités professionnelles, effectue un travail rémunéré dont l'emploi du temps correspond au nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles des personnes effectuant des tâches similaires à temps complet selon ce qui est généralement reconnu;

2. une personne qui, tout en ayant un emploi à temps complet, est en congé avec solde;

3. une personne qui, tout en ayant un emploi à temps complet, est en disponibilité avec solde.

La personne répondant à un ou plusieurs de ces critères déclare occuper un emploi à temps complet et sera considérée en situation de double emploi.

Malgré le paragraphe précédent, seule la personne qui, pour la totalité de l'année pour laquelle elle soumet sa candidature, occupe ou prévoit occuper un emploi à temps complet se déclare en situation de double emploi.

DÉCLARATION D'EMPLOI

Nom du collège : _____

Discipline : _____ Session : _____

IDENTIFICATION

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____ Code postal : _____

Téléphone (résidence) : _____ (bureau) _____

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Donnez, pour chacune des activités professionnelles occupées pendant la session ou l'année visée par le contrat offert, les renseignements suivants :

Nom(s) de l'employeur (ou travail autonome)	Titre ou fonction	Nombre d'heures moyen par semaine

SITUATION D'EMPLOI

Au regard de la définition d'un emploi à temps complet (voir point B), cochez l'une ou l'autre des déclarations suivantes :

☐ J'occupe un emploi considéré à temps complet et, en conséquence, je serai en situation de double emploi.

☐ Je n'occupe pas un emploi considéré à temps complet et, en conséquence, je ne serai pas en situation de double emploi.

Date : _____ Signature : _____

ANNEXE V-10

ANNEXE RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

N.B. : Aux fins de la présente annexe, l'expression « les parties » signifie le Gouvernement et la CSQ.

APPENDICE

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE V-11

ANNEXE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale CSQ, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent, par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties à la présente favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail dans le collège.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE V-12

LISTE DES ORGANISMES DONT 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
Les centres régionaux d'aide juridique
Commissaire à la lutte contre la corruption
Commission de la capitale nationale du Québec
Commission de la construction du Québec
La commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
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 – Nature et technologies
Fonds de recherche du Québec – Santé
Fonds de recherche du Québec – Société et culture
Héma-Québec
Hydro-Québec
Institut de technologie agroalimentaire du Québec
Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec
Institut national d'excellence en santé et en services sociaux
Institut national de 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 économique des chasseurs cris
Office Québec – Monde pour la jeunesse
Le Protecteur du citoyen

Régie de l’énergie
Société de développement de la Baie James
Société de développement des entreprises culturelles
La Société de développement et de mise en valeur du Parc olympique
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
Sûreté du Québec

ANNEXE V-13

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RREGOP

Dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats de :

1) Examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;

2) Évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;

3) Effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.
Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

Composition et fonctionnement du comité

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 6 représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

ANNEXE V-14

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats de :

1) Analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus dans la convention collective afin de :

   a) S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;
   b) S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et règlementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.

2) Identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par l'ensemble des organisations syndicales[1], les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

Composition du comité

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 4 représentants de la partie patronale et, d'autre part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

[1] En plus des organisations visées par la présente lettre d'entente, l'acceptation des organisations suivantes est requise : la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

ANNEXE V-15

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP

0) Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 et 3.

1) Mise à la retraite de façon progressive

La durée initiale d'une entente de mise à la retraite progressive est maintenue, soit pour une période d'au moins une année et d'au plus 5 années. Toutefois, à compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024, une personne employée qui est partie à une telle entente peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de 6 mois avant la date de fin de l'entente, de prolonger cette entente. Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée doit en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de 6 mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une année et d'au maximum 5 années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder 5 années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder 7 années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

2) Âge maximal de participation au régime de retraite

À compter du 1er janvier 2025, l'âge maximal de participation au régime est augmenté afin de correspondre au 30 décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans.

La modification décrite à l'article 3 de la présente lettre d'intention s'applique aussi au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), avec les adaptations nécessaires.

ANNEXE VI-1

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

TABLEAU A
ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT À TEMPS COMPLET OU À TEMPS PARTIEL (TAUX ANNUELS)[1-2-3]

Échelon[1]	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-30 ($)	Taux du 2026-03-31 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	49 319	54 661	56 082	56 144	57 548	59 562
2	52 614	56 396	57 862	57 926	59 374	61 452
3	56 131	58 201	59 714	59 780	61 275	63 420
4	57 375	60 063	61 625	61 693	63 235	65 448
5	58 646	61 985	63 597	63 667	65 259	67 543
6	59 943	63 969	65 632	65 704	67 347	69 704
7	61 272	67 107	68 852	68 928	70 651	73 124
8	63 879	69 219	71 019	71 097	72 874	75 425
9	66 592	71 400	73 256	73 337	75 170	77 801
10	69 423	74 195	76 124	76 208	78 113	80 847
11	72 843	76 836	78 834	78 921	80 894	83 725
12	76 479	79 862	81 938	82 028	84 079	87 022
13	80 290	82 538	84 684	84 777	86 896	89 937
14	84 293	86 653	88 906	89 004	91 229	94 422
15	88 489	90 967	93 332	93 435	95 771	99 123
16	92 906	95 507	97 990	98 098	100 550	104 069
17	97 543	100 282	102 894	103 003	105 578	109 268
18[2-3]	99 133	101 917	104 571	104 682	107 299	111 049
19[3]	100 749	103 578	106 276	106 388	109 048	112 859
20[3]	102 391	105 266	108 008	108 122	110 825	114 699

NOTES :

Au 31 mars 2026, la clause d'ajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée.

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.

TABLEAU B

TAUX HORAIRES ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT CHARGÉ DE COURS

Année de scolarité	Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-30 ($)	Taux du 2026-03-31 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
–	–	–	–	–	–	–	–
19 ans et plus	1	115,11	118,33	121,41	121,54	124,58	128,94
	2	117,53	120,82	123,96	124,10	127,20	131,65
	3	120,01	123,37	126,58	126,72	129,89	134,44
	4	122,55	125,98	129,26	129,40	132,64	137,28
	5	125,13	128,63	131,97	132,12	135,42	140,16
	6	127,76	131,34	134,75	134,90	138,27	143,11
17 et 18 ans	1	100,94	106,64	109,41	109,53	112,27	116,20
	2	103,57	109,42	112,26	112,38	115,19	119,22
	3	106,28	112,28	115,20	115,33	118,21	122,35
	4	109,05	115,21	118,21	118,34	121,30	125,55
	5	111,89	118,21	121,28	121,41	124,45	128,81
	6	114,82	121,31	124,46	124,60	127,72	132,19
16 ans et moins	1	86,85	94,11	96,56	96,67	99,09	102,56
	2	89,42	96,90	99,42	99,53	102,02	105,59
	3	92,07	99,77	102,36	102,47	105,03	108,71
	4	94,81	102,74	105,41	105,53	108,17	111,96
	5	97,62	105,78	108,53	108,65	111,37	115,27
	6	100,52	108,92	111,75	111,87	114,67	118,68

NOTES :

Au 31 mars 2026, la clause d'ajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée.

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 D'ENSEIGNEMENT PRÉVUES À LA CLAUSE 6-1.04

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-30 ($)	Taux du 2026-03-31 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	53,20	58,96	60,49	60,56	62,08	64,25

NOTES :

Au 31 mars 2026, la clause d'ajustement à l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée.

Le taux horaire comprend la rémunération due à titre de vacances et de jours fériés

ANNEXE VI-2

DISPARITÉS RÉGIONALES

1.00 SECTION I - DÉFINITIONS

Les définitions suivantes ne sont utilisées qu'aux fins de la présente annexe :

1.01

1. Personne à charge

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tels que définis aux clauses 1-2.08 et 1-2.10 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, chapitre I-3), 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 ne lui enlèvent pas son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou de l'enseignant, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'enseignante ou de l'enseignant ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside l'enseignante ou l'enseignant.

2. 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 nouveau point de départ soit situé dans une localité du Québec.

Le fait pour une enseignante ou un enseignant déjà couvert par la présente annexe de changer de collège ne modifie pas son point de départ.

1.02 Secteurs

Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-Saint-Pierre;
- les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51^{e}) 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 Akulivik, Aupaluk, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Quaqtaq, Salluit, Tasiujaq, Taqpangajuk et Umiujaq.

2.00 SECTION II - NIVEAU DES PRIMES

2.01
L'enseignante ou l'enseignant travaillant dans un des secteurs mentionnés au point 1.02 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

	Secteur	Avec personne à charge	Sans personne à charge
Du 1er avril 2023 au 31 mars 2024	I	9 813 $	6 860 $
	II	12 137 $	8 089 $
	III	15 267 $	9 544 $
	IV	20 412 $	11 265 $
	V	23 426 $	13 288 $
Du 1er avril2024 au 31 mars 2025	I	10 088 $	7 052 $
	II	12 477 $	8 315 $
	III	15 694 $	9 811 $
	IV	20 412 $	11 580 $
	V	24 082 $	13 660 $
Du 1er avril 2025 au 31 mars 2026	I	10 350 $	7 235 $
	II	12 801 $	8 531 $
	III	16 102 $	10 066 $
	IV	20 943 $	11 881 $
	V	24 708 $	14 015 $
Du 1er avril 2026 au 31 mars 2027	I	10 609 $	7 416 $
	II	13 121 $	8 744 $
	III	16 505 $	10 318 $
	IV	21 467 $	12 178 $
	V	25 326 $	14 365 $
Du 1er avril 2027 au 31 mars 2028	I	10 980 $	7 676 $
	II	13 580 $	9 050 $
	III	17 083 $	10 679 $
	IV	22 218 $	12 604 $
	V	26 212 $	14 868 $

2.02
Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement auquel l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ou chargé de cours a droit est proportionnel à son équivalent temps complet défini à la clause 8-4.08.

2.03
Si la disponibilité fournie au sens de la convention collective est inférieure à celle pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé, le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est rajusté au prorata de la disponibilité fournie par rapport à la disponibilité pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé.

2.04
L'enseignante ou l'enseignant en congé de maternité, de paternité ou d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe.

2.05
Si les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même Collège ou que l'une ou l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, une (1) seule ou un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à l'enseignante ou l'enseignant avec personne(s) 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 » du point 1.01 de la section I.

2.06
Sous réserve du point 2.03, le Collège cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement si l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'une absence ou d'un congé rémunéré de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit des vacances, d'un jour férié, d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou d'un congé pour accident du travail.

3.00 SECTION III - 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 des secteurs décrits au point 1.02 de la section I :

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 et plus;

- cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) s'il y a lieu, le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants), non fournis par le Collège;

d) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants, s'il y a lieu.

3.02
L'enseignante ou l'enseignant n'a pas droit au remboursement des frais prévus au point 3.01 si elle ou il est en rupture de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante et unième (61e) jour de séjour sur le territoire, à moins que le Syndicat et le Collège n'en conviennent autrement.

3.03
Lorsque l'enseignante ou l'enseignant admissible aux dispositions des paragraphes b), c) ou d) du point 3.01 ne s'en prévaut pas immédiatement, en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date du début de son affectation.

3.04
Ces frais sont remboursables à la condition que l'enseignante ou l'enseignant ne se les fasse pas rembourser par un autre régime (par exemple, le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre) et que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

a) lors de la première (1re) affectation de l'enseignante ou de l'enseignant ou lors du rengagement par le Collège d'une enseignante ou d'un enseignant non permanent :

   – du point de départ au lieu d'affectation;

b) lors du non-renouvellement du contrat par le Collège :

   – du lieu d'affectation au point de départ;

c) lors d'une affectation subséquente à la demande du Collège ou de l'enseignante ou de l'enseignant :

   – du lieu d'affectation à un autre;

d) lors de la rupture du contrat, de la démission ou du décès de l'enseignante ou de l'enseignant :

   – du lieu d'affectation au point de départ; le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata de la disponibilité, au sens de la convention collective, fournie par rapport à la disponibilité pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant a été engagé, sauf dans le cas de décès;

e) lorsqu'une enseignante ou un enseignant obtient un congé de perfectionnement :
   – du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés au point 3.01 sont également remboursables à l'enseignante ou l'enseignant dont

le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.

3.05
Ces frais sont assumés par le Collège entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de l'enseignante ou de l'enseignant recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par le Collège sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où l'enseignante ou l'enseignant est appelé à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 1-2.08, travaillent pour le même Collège, une (1) seule ou un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des dispositions prévues au point 3.05.

3.06
Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe b) du point 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.

4.00 SECTION IV - SORTIES

4.01
Le fait que sa conjointe ou son conjoint travaille au Collège ou pour un autre employeur des secteurs public et parapublic ne fait pas bénéficier l'enseignante ou l'enseignant d'un nombre de sorties payées par le Collège supérieur à celui qui est prévu à la présente annexe.

4.02
Le Collège assume directement ou rembourse à l'enseignante ou l'enseignant recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité des Îles-de-la-Madeleine où elle ou il exerce ses fonctions, les frais inhérents à une sortie par année, pour l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que l'enseignante ou l'enseignant non permanent, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour l'enseignante ou l'enseignant et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune ou chacun, de l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

4.03
Dans le cas prévu au point 4.02, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident ou un membre non résident de la famille pour rendre visite à l'enseignante ou l'enseignant habitant les Îles-de-la-Madeleine.

4.04
Lorsqu'une enseignante ou un enseignant ou l'une de ses personnes à charge est évacué d'urgence de son lieu de travail situé aux Îles-de-la-Madeleine pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, le Collège paye le coût du transport aller-retour par avion. L'enseignante ou l'enseignant prouve la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

Le Collège paye également le transport aller-retour par avion de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

4.05
Le Collège accorde une permission d'absence sans traitement à l'enseignante ou l'enseignant lorsqu'une de ses personnes à charge est évacuée d'urgence dans le cadre du point 4.04 afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

4.06
Une enseignante ou un enseignant originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, qui a été recruté sur place et a obtenu des droits de sortie du fait qu'elle ou il vivait maritalement avec un conjoint ou une conjointe du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues au point 4.02, même si elle ou il perd son statut de conjoint ou de conjointe au sens de la clause 1-2.08.

5.00 SECTION V - REMBOURSEMENT DE DÉPENSES EN COURS DE ROUTE

5.01
Le Collège rembourse à l'enseignante ou l'enseignant, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses faites en cours de route (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge, lorsque l'enseignante ou l'enseignant est engagé et lors d'une sortie prévue au point 4.02 à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective ou, à défaut, par le régime de frais de déplacement en vigueur au Collège.

6.00 SECTION VI - DÉCÈS

6.01

Dans le cas du décès de l'enseignante ou de l'enseignant ou d'une de ses personnes à charge, le Collège paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, le Collège rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de l'enseignante ou de l'enseignant.

ANNEXE VI-3

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 2023 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 2023 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028, selon les échelles de traitement et taux horaires en vigueur de l'Annexe III-3 (Institut maritime du Québec) et des tableaux A et B de l'Annexe VI-1 de la convention collective 2023-2028.

  et

- le traitement qu'elle ou il a reçu, pour la période comprise entre le 1er avril 2023 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028, selon les échelles de traitement et taux horaires en vigueur de la convention collective 2020-2023.

1.02
L'enseignante ou l'enseignant qui a été à l'emploi du Collège entre le 1er avril 2023 et la date de signature de la convention collective 2023-2028 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.

1.03
L'enseignante ou l'enseignant qui a exercé des activités d'enseignement prévues à la clause 6-1.04, entre le 1er avril 2023 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 avril 2023 et la date de la signature de la convention collective 2023-2028, selon le taux horaire en vigueur du tableau C de l'Annexe VI-1 de la convention collective 2023-2028.

et

- le traitement qu'elle ou il a reçu, pour la période comprise entre le 1er avril 2023 et la date de la signature de la convention collective 2023-2028.

1.04
Les sommes dues, en vertu des points 1.01, 1.02 et 1.03 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 2023 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 2023 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028, selon les échelles de traitement et taux horaires en vigueur de l'Annexe III-3 (Institut maritime du Québec) et des tableaux A et B de l'Annexe VI-1 de la convention collective 2023-2028.

  et

- le traitement qu'elle ou il a reçu, pour la période comprise entre le 1er avril 2023 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028, selon les échelles de traitement et taux horaires en vigueur de la convention collective 2020-2023.

2.02
L'enseignante ou l'enseignant qui a été à l'emploi du Collège au cours de la période du 1er avril 2023 au jour précédant la date de signature de la convention collective 2023-2028 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.

2.03
L'enseignante ou l'enseignant qui a exercé des activités d'enseignement prévues à la clause 6-1.04, au cours de la période du 1er avril 2023 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 avril 2023 et la date de la signature de la convention collective 2023-2028,

selon le taux horaire en vigueur du tableau C de l'Annexe VI-1 de la convention collective 2023-2028.

et

– le traitement qu'elle ou il a reçu, pour la période comprise entre le 1er avril 2023 et la date de la signature de la convention collective 2023-2028.

2.04
Toutefois, les sommes découlant de l'application des points 2.01, 2.02 et 2.03 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.

2.05
Les sommes découlant de l'application du point 2.04 sont versées dans les cent vingt (120) jours qui suivent la demande prévue à la clause précédente.

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 à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel, 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 au cent, à l'exception de ceux prévus pour l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel, 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 au 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 à l'enseignante ou à l'enseignant 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 centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges.

[1] Tel que présenté au tableau A de la présente annexe.

2.1 Enseignante ou enseignant à temps complet ou à temps partiel

L'échelle de traitement applicable à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel, présentée ci-dessous, est celle prévue au tableau A de l'Annexe VI-1, incluant les majorations prévues aux clauses 6-4.02 à 6-4.06 et les bonifications convenues entre les parties et applicables au 1er avril 2024.

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	49 319	54 661	56 082	57 484	59 496
2	52 614	56 396	57 862	59 309	61 385
3	56 131	58 201	59 714	61 207	63 349
4	57 375	60 063	61 625	63 166	65 377
5	58 646	61 985	63 597	65 187	67 469
6	59 943	63 969	65 632	67 273	69 628
7	61 272	67 107	68 852	70 573	73 043
8	63 879	69 219	71 019	72 794	75 342
9	66 592	71 400	73 256	75 087	77 715
10	69 423	74 195	76 124	78 027	80 758
11	72 843	76 836	78 834	80 805	83 633
12	76 479	79 862	81 938	83 986	86 926
13	80 290	82 538	84 684	86 801	89 839
14	84 293	86 653	88 906	91 129	94 319
15	88 489	90 967	93 332	95 665	99 013
16	92 906	95 507	97 990	100 440	103 955
17	97 543	100 282	102 894	105 469	109 158
18	99 133	101 917	104 571	107 188	110 937
19	100 749	103 578	106 276	108 935	112 745
20	102 391	105 266	108 008	110 711	114 583

L'échelle de traitement applicable à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel s'établit selon la méthodologie suivante :

- Du 1er avril 2023 au 31 mars 2024, le taux annuel de l'échelon 1 correspond au taux annuel de l'échelon 1 de l'enseignante ou l'enseignant à temps plein ou à temps partiel des centres de services scolaires et des commissions scolaires;

- Pour le 1er avril 2024, le taux annuel de l'échelon 1 correspond au taux horaire de l'échelon 1 du rangement 23[1] multiplié par 1 826,3 et arrondi au dollar;

[1] Le rangement du titre d'emploi de l'~~d'~~enseignante~~s et~~ ou l'enseignant~~e~~ à temps complet ou à temps partiel est prévu au tableau B de la présente annexe.

- Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 23[1] multiplié par 1 826,3 arrondi au dollar;

- Du 1er avril 2023 au 1er avril 2024, 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.

  À compter du 2 avril 2024[1], les taux annuels des échelons 1 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.

Particularité à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel détenteur d'une maîtrise et à celle ou celui qui a 19 ans de scolarité et plus et qui possède un doctorat de 3e cycle :

- Le taux annuel de l'échelon 18 correspond au taux annuel de l'échelon 17 multiplié par 1,0163 et arrondi au dollar;

- Le taux annuel de l'échelon 19 correspond au taux annuel de l'échelon 18 multiplié par 1,0163 et arrondi au dollar;

- Le taux annuel de l'échelon 20 correspond au taux annuel de l'échelon 19 multiplié par 1,0163 et arrondi au dollar.

L'échelon 18 est accessible à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou 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 à l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou 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 ou l'enseignant à temps complet ou 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 (1) à quatre (4) conformément à la clause 6-1.01 jusqu'au 30 juin 2024 et dans les échelons un (1) à six (6) à compter du 1er juillet 2024;

1 Exceptionnellement, l'échelle de traitement au 1er avril 2024, présentée à cette annexe, comprend la majoration prévue à la clause 6-4.03 et les bonifications convenues entre les parties applicables à cette date.

- Une (1) année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons cinq (5) à vingt (20) jusqu'au 30 juin 2024 et dans les échelons sept (7) à vingt (20) à compter du 1er juillet 2024.

2.2 Enseignante ou enseignant autre que celle ou celui à temps complet ou à temps partiel.

Les taux horaires et échelles de traitement de l'enseignante ou l'enseignant autres que celle ou celui 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 de l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours sont ceux prévus au tableau B de l'Annexe VI-1.

3. Disposition diverse

Au 1er juillet 2024, l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel, engagé par le Collège ou par un autre cégep du réseau au cours de l'année d'engagement 2023-2024 et ayant un échelon supérieur au quatrième (4e), avance d'un (1) échelon jusqu'à concurrence de l'échelon maximal lui étant accessible selon le tableau A de l'Annexe VI-1. Si cette enseignante ou cet enseignant n'est pas sous contrat au 1er juillet 2024, cet avancement lui est accordé à son prochain contrat.

L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui n'est pas visé par le paragraphe précédent se voit appliquer les dispositions prévues à la clause 6-1.01.

TABLEAU A
STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER AVRIL 2023

POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,24																		**1**	22,24
2	22,55																		**2**	22,55
3	22,67	22,79	22,89																**3**	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															**4**	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															**5**	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														**6**	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														**7**	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													**8**	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												**9**	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											**10**	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										**11**	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									**12**	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								**13**	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							**14**	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							**15**	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							**16**	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							**17**	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							**18**	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	**19**	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	**20**	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	**21**	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	**22**	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	**23**	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	**24**	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	**25**	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	**26**	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	**27**	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	**28**	

Note : Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 6-4.02.

TABLEAU A
STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER AVRIL 2024

POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,86																		**1**	22,86
2	23,18																		**2**	23,18
3	23,30	23,43	23,53																**3**	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															**4**	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															**5**	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														**6**	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														**7**	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													**8**	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												**9**	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											**10**	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										**11**	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									**12**	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								**13**	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							**14**	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							**15**	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							**16**	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							**17**	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							**18**	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	**19**	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	**20**	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	**21**	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	**22**	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	**23**	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	**24**	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	**25**	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	**26**	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	**27**	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	**28**	

Note : Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 6-4.03.

TABLEAU A
STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER AVRIL 2025

POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	23,45																		**1**	23,45
2	23,78																		**2**	23,78
3	23,91	24,04	24,14																**3**	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															**4**	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															**5**	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														**6**	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														**7**	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													**8**	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												**9**	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											**10**	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										**11**	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									**12**	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								**13**	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							**14**	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							**15**	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							**16**	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							**17**	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							**18**	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	**19**	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	**20**	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	**21**	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	**22**	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	**23**	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	**24**	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	**25**	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	**26**	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	**27**	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	**28**	

Note : Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 6-4.04.

TABLEAU A
STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 31 MARS 2026

POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	23,48																		**1**	23,48
2	23,81																		**2**	23,81
3	23,94	24,07	24,17																**3**	24,16
4	24,11	24,34	24,51	24,68															**4**	24,65
5	24,32	24,64	24,99	25,35															**5**	25,29
6	24,50	24,91	25,30	25,71	26,13														**6**	26,01
7	24,83	25,35	25,90	26,43	27,01														**7**	26,84
8	25,02	25,59	26,17	26,75	27,36	27,98													**8**	27,71
9	25,23	25,81	26,46	27,10	27,74	28,41	29,10												**9**	28,68
10	25,54	26,14	26,83	27,49	28,17	28,87	29,55	30,33											**10**	29,73
11	25,89	26,52	27,21	27,93	28,62	29,35	30,08	30,89	31,68										**11**	30,86
12	26,29	27,05	27,84	28,69	29,51	30,43	31,10	31,78	32,50	32,90									**12**	31,96
13	26,66	27,47	28,29	29,13	30,00	30,88	31,81	32,53	33,31	33,71	34,49								**13**	33,24
14	27,10	27,92	28,74	29,59	30,50	31,37	32,35	33,32	34,08	34,55	35,38	36,18							**14**	34,57
15	27,26	28,20	29,17	30,13	31,17	32,21	33,32	34,43	35,38	35,99	36,99	38,00							**15**	36,07
16	27,74	28,75	29,85	30,93	32,07	33,26	34,48	35,77	36,86	37,60	38,75	39,92							**16**	
17	28,22	29,35	30,52	31,74	33,01	34,33	35,71	37,11	38,37	39,25	40,58	41,96							**17**	
18	28,41	29,65	30,97	32,35	33,77	35,24	36,81	38,41	39,86	40,97	42,50	44,10							**18**	
19	28,89	29,74	30,65	31,58	32,53	33,53	34,54	35,58	36,64	37,41	38,50	39,69	40,89	41,93	42,97	44,08	45,19	46,32	**19**	
20	29,34	30,30	31,27	32,29	33,33	34,38	35,50	36,64	37,83	38,66	39,92	41,20	42,56	43,72	44,91	46,13	47,38	48,67	**20**	
21	29,84	30,82	31,91	32,98	34,12	35,29	36,50	37,76	39,05	39,98	41,38	42,77	44,26	45,55	46,89	48,27	49,68	51,15	**21**	
22	30,30	31,36	32,52	33,70	34,93	36,22	37,51	38,86	40,30	41,36	42,85	44,42	46,04	47,46	48,95	50,50	52,08	53,70	**22**	
23	30,74	31,92	33,13	34,42	35,76	37,10	38,54	39,99	41,55	42,72	44,36	46,08	47,83	49,44	51,11	52,81	54,59	56,40	**23**	
24	31,70	32,96	34,27	35,61	37,02	38,46	39,98	41,57	43,21	44,48	46,22	48,06	49,92	51,68	53,47	55,30	57,19	59,19	**24**	
25	32,15	33,51	34,89	36,34	37,84	39,42	41,04	42,76	44,54	45,91	47,82	49,80	51,89	53,77	55,74	57,77	59,89	62,09	**25**	
26	32,87	34,29	35,78	37,29	38,89	40,60	42,33	44,17	46,06	47,57	49,62	51,75	53,98	56,03	58,16	60,40	62,69	65,08	**26**	
27	33,59	35,10	36,62	38,29	39,97	41,78	43,67	45,59	47,61	49,25	51,44	53,72	56,13	58,36	60,68	63,08	65,59	68,17	**27**	
28	34,01	35,61	37,26	38,98	40,80	42,72	44,73	46,79	48,99	50,75	53,13	55,61	58,21	60,65	63,16	65,79	68,53	71,41	**28**	

Notes :

- Les taux de traitement tiennent compte de l'ajustement salarial de 0,11 % résultant de l'application de la clause d'ajustement prévue à la convention collective.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

TABLEAU A
STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER AVRIL 2026

POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,07																		**1**	24,07
2	24,41																		**2**	24,41
3	24,54	24,67	24,77																**3**	24,76
4	24,71	24,95	25,12	25,30															**4**	25,27
5	24,93	25,26	25,61	25,98															**5**	25,92
6	25,11	25,53	25,93	26,35	26,78														**6**	26,65
7	25,45	25,98	26,55	27,09	27,69														**7**	27,52
8	25,65	26,23	26,82	27,42	28,04	28,68													**8**	28,40
9	25,86	26,46	27,12	27,78	28,43	29,12	29,83												**9**	29,40
10	26,18	26,79	27,50	28,18	28,87	29,59	30,29	31,09											**10**	30,48
11	26,54	27,18	27,89	28,63	29,34	30,08	30,83	31,66	32,47										**11**	31,63
12	26,95	27,73	28,54	29,41	30,25	31,19	31,88	32,57	33,31	33,72									**12**	32,76
13	27,33	28,16	29,00	29,86	30,75	31,65	32,61	33,34	34,14	34,55	35,35								**13**	34,07
14	27,78	28,62	29,46	30,33	31,26	32,15	33,16	34,15	34,93	35,41	36,26	37,08							**14**	35,43
15	27,94	28,91	29,90	30,88	31,95	33,02	34,15	35,29	36,26	36,89	37,91	38,95							**15**	36,97
16	28,43	29,47	30,60	31,70	32,87	34,09	35,34	36,66	37,78	38,54	39,72	40,92							**16**	
17	28,93	30,08	31,28	32,53	33,84	35,19	36,60	38,04	39,33	40,23	41,59	43,01							**17**	
18	29,12	30,39	31,74	33,16	34,61	36,12	37,73	39,37	40,86	41,99	43,56	45,20							**18**	
19	29,61	30,48	31,42	32,37	33,34	34,37	35,40	36,47	37,56	38,35	39,46	40,68	41,91	42,98	44,04	45,18	46,32	47,48	**19**	
20	30,07	31,06	32,05	33,10	34,16	35,24	36,39	37,56	38,78	39,63	40,92	42,23	43,62	44,81	46,03	47,28	48,56	49,89	**20**	
21	30,59	31,59	32,71	33,80	34,97	36,17	37,41	38,70	40,03	40,98	42,41	43,84	45,37	46,69	48,06	49,48	50,92	52,43	**21**	
22	31,06	32,14	33,33	34,54	35,80	37,13	38,45	39,83	41,31	42,39	43,92	45,53	47,19	48,65	50,17	51,76	53,38	55,04	**22**	
23	31,51	32,72	33,96	35,28	36,65	38,03	39,50	40,99	42,59	43,79	45,47	47,23	49,03	50,68	52,39	54,13	55,95	57,81	**23**	
24	32,49	33,78	35,13	36,50	37,95	39,42	40,98	42,61	44,29	45,59	47,38	49,26	51,17	52,97	54,81	56,68	58,62	60,67	**24**	
25	32,95	34,35	35,76	37,25	38,79	40,41	42,07	43,83	45,65	47,06	49,02	51,05	53,19	55,11	57,13	59,21	61,39	63,64	**25**	
26	33,69	35,15	36,67	38,22	39,86	41,62	43,39	45,27	47,21	48,76	50,86	53,04	55,33	57,43	59,61	61,91	64,26	66,71	**26**	
27	34,43	35,98	37,54	39,25	40,97	42,82	44,76	46,73	48,80	50,48	52,73	55,06	57,53	59,82	62,20	64,66	67,23	69,87	**27**	
28	34,86	36,50	38,19	39,95	41,82	43,79	45,85	47,96	50,21	52,02	54,46	57,00	59,67	62,17	64,74	67,43	70,24	73,20	**28**	

Notes :

- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la convention collective à cette date. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à la convention collective.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

TABLEAU A
STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1ER AVRIL 2027

POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,91																		**1**	24,91
2	25,26																		**2**	25,26
3	25,40	25,53	25,64																**3**	25,63
4	25,57	25,82	26,00	26,19															**4**	26,15
5	25,80	26,14	26,51	26,89															**5**	26,82
6	25,99	26,42	26,84	27,27	27,72														**6**	27,59
7	26,34	26,89	27,48	28,04	28,66														**7**	28,48
8	26,55	27,15	27,76	28,38	29,02	29,68													**8**	29,39
9	26,77	27,39	28,07	28,75	29,43	30,14	30,87												**9**	30,43
10	27,10	27,73	28,46	29,17	29,88	30,63	31,35	32,18											**10**	31,55
11	27,47	28,13	28,87	29,63	30,37	31,13	31,91	32,77	33,61										**11**	32,74
12	27,89	28,70	29,54	30,44	31,31	32,28	33,00	33,71	34,48	34,90									**12**	33,91
13	28,29	29,15	30,02	30,91	31,83	32,76	33,75	34,51	35,33	35,76	36,59								**13**	35,27
14	28,75	29,62	30,49	31,39	32,35	33,28	34,32	35,35	36,15	36,65	37,53	38,38							**14**	36,67
15	28,92	29,92	30,95	31,96	33,07	34,18	35,35	36,53	37,53	38,18	39,24	40,31							**15**	38,26
16	29,43	30,50	31,67	32,81	34,02	35,28	36,58	37,94	39,10	39,89	41,11	42,35							**16**	
17	29,94	31,13	32,37	33,67	35,02	36,42	37,88	39,37	40,71	41,64	43,05	44,52							**17**	
18	30,14	31,45	32,85	34,32	35,82	37,38	39,05	40,75	42,29	43,46	45,08	46,78							**18**	
19	30,65	31,55	32,52	33,50	34,51	35,57	36,64	37,75	38,87	39,69	40,84	42,10	43,38	44,48	45,58	46,76	47,94	49,14	**19**	
20	31,12	32,15	33,17	34,26	35,36	36,47	37,66	38,87	40,14	41,02	42,35	43,71	45,15	46,38	47,64	48,93	50,26	51,64	**20**	
21	31,66	32,70	33,85	34,98	36,19	37,44	38,72	40,05	41,43	42,41	43,89	45,37	46,96	48,32	49,74	51,21	52,70	54,27	**21**	
22	32,15	33,26	34,50	35,75	37,05	38,43	39,80	41,22	42,76	43,87	45,46	47,12	48,84	50,35	51,93	53,57	55,25	56,97	**22**	
23	32,61	33,87	35,15	36,51	37,93	39,36	40,88	42,42	44,08	45,32	47,06	48,88	50,75	52,45	54,22	56,02	57,91	59,83	**23**	
24	33,63	34,96	36,36	37,78	39,28	40,80	42,41	44,10	45,84	47,19	49,04	50,98	52,96	54,82	56,73	58,66	60,67	62,79	**24**	
25	34,10	35,55	37,01	38,55	40,15	41,82	43,54	45,36	47,25	48,71	50,74	52,84	55,05	57,04	59,13	61,28	63,54	65,87	**25**	
26	34,87	36,38	37,95	39,56	41,26	43,08	44,91	46,85	48,86	50,47	52,64	54,90	57,27	59,44	61,70	64,08	66,51	69,04	**26**	
27	35,64	37,24	38,85	40,62	42,40	44,32	46,33	48,37	50,51	52,25	54,58	56,99	59,54	61,91	64,38	66,92	69,58	72,32	**27**	
28	36,08	37,78	39,53	41,35	43,28	45,32	47,45	49,64	51,97	53,84	56,37	59,00	61,76	64,35	67,01	69,79	72,70	75,76	**28**	

Notes :

- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la convention collective à cette date. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à la convention collective.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

TABLEAU B
Rangement des titres d'emploi

Secteur	# Titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[2]	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	C210	Analyste spécialisé en informatique	23	
4	C433	Animateur d'activités de soutien à la francisation	14	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	
4	C239	Auxiliaire de recherche[3]	21	
4	C262	Bibliothécaire	21	
4	C236	Chercheur[3]	23	
4	C237	Chercheur principal[3]	24	
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	22	
4	C223	Conseiller en adaptation scolaire	22	
4	C238	Conseiller en aide technique et accompagnement[3]	23	
4	C203	Conseiller en communication	20	
4	C221	Conseiller en formation scolaire[4]	20	
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C234	Conseiller en ressources matérielles	23	x
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	
4	C219	Conseiller pédagogique	23	
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

Secteur	# Titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[2]	Taux unique
4	C305	Enseignant collèges	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	
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	C235	Spécialiste en sciences de l'information[3]	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	14	
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	

Secteur	# Titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement[2]	Taux unique
4	C418	Technicien en travail social	16	
4	C404	Technicien en travaux pratiques	14	
4	C231	Travailleur social	22	
4	C706	Tuyauteur	10	X

[1] Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'un corps ou d'une classe d'emploi, le numéro du corps ou de la classe d'emploi prévaut. Les titres des corps et des classes d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres des corps ou des classes d'emplois se référer au plan de classification.

[2] Les rangements des corps ou des classes d'emplois de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de la convention collective, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale, à l'exception de ceux convenus par ententes entre les parties. À noter que la présente n'est pas une admission quant aux cotes d'évaluation, mais seulement pour les rangements.

[3] Pour connaître la date de création du corps ou de la classe d'emploi se référer aux ententes.

[4] Pour connaître la date d'abolition du corps ou de la classe d'emploi se référer aux ententes.

TABLEAU C
ENSEIGNANT OU ENSEIGNANT AUTRE QUE CELLE OU CELUI À TEMPS COMPLET OU À 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 au cent[2]
C399	Chargé de cours, classe 16	C305 – Enseignant	Augmentation[3] accordée à l'échelon 8	Arrondi au cent[2]
C399	Chargé de cours, classe 17 et 18	C305 – Enseignant	Augmentation[3] moyenne accordée aux échelons 10 et 12	Arrondi au cent[2]
C399	Chargé de cours, classe 19 et 20	C305 – Enseignant	Augmentation[3] moyenne accordée aux échelons 14 et 16	Arrondi au 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 au cent[2]

1 Le taux horaire comprend la rémunération due à titre de vacances et de jours fériés.

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.

ANNEXE VII-1

ANNEXE RELATIVE À UN COMITÉ INTER RONDE SUR LA RECHERCHE

1. Un comité inter ronde relatif à la recherche est mis en place dans les cent-vingt (120) jours suivant la signature de la convention collective.

2. Ce comité est composé de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FEC (CSQ), de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la FNEEQ (CSN), d'une représentante ou d'un représentant désigné par la Fédération des cégeps et d'une représentante ou d'un représentant désigné par le ministère de l'Enseignement supérieur.

3. Ce comité a pour mandat de procéder à la documentation et à l'analyse des enjeux spécifiques aux enseignantes et enseignants quant à l'exercice de fonctions de recherche, en tenant compte notamment de l'impact et de l'interaction du statut d'emploi avec ces fonctions.

4. Les membres du comité produisent un rapport à leur partie respective.

5. Les travaux du comité viennent à échéance au plus tard le 15 juin 2027.

ANNEXE VIII-1

DÉTERMINATION DE LA CHARGE INDIVIDUELLE D'ENSEIGNEMENT

1.0 CALCUL DE LA CHARGE INDIVIDUELLE D'ENSEIGNEMENT POUR UNE SESSION

a) Définition

Le calcul de la charge individuelle d'enseignement pour une session donnée se fait à partir de la relation suivante :

$$CI = CI_p + CI_s + CI_d + CI_L + CI_m + CI_{cp} + CI_{cp'}$$

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 au temps de déplacement;

CI_L est la CI associée à une libération;

CI_m est la CI associée à l'affectation conformément à alinéa J) de la clause 5-4.07 ou à la clause 5-4.22.

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

Le calcul de la charge individuelle d'enseignement associée à la prestation de cours et de laboratoires et à la supervision de stages sans Ne_{jk} pour une session donnée se fait à partir des valeurs suivantes :

HC : le nombre de périodes de prestation par semaine confiées à une enseignante ou un enseignant. Ce nombre est obtenu en divisant par

quinze (15) le nombre de périodes de prestation confiées à une enseignante ou un enseignant au cours d'une session;

HP : les heures de préparation, c'est-à-dire le nombre de périodes de cours différentes par semaine confiées à une enseignante ou un enseignant. Ce nombre est obtenu en divisant par quinze (15) le nombre de périodes de cours différentes par semaine confiées à une enseignante ou un enseignant au cours d'une session;

N_1, N_2,... : le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à la première (1^{re}), deuxième (2^{e}),… période de prestation confiée à une enseignante ou un enseignant;

PES : le nombre total d'étudiantes et d'étudiants inscrits à chacune des périodes de prestation (*ou la somme des Ni*) confiée à une enseignante ou un enseignant (*Périodes – étudiantes ou étudiants – semaine);*

NES_1 : le nombre total d'étudiantes et d'étudiants différents inscrits à chacun des cours confiés à une enseignante ou un enseignant par semaine, sauf pour les cours de pondération inférieure à trois (3), où le NES_1 est égal à zéro (0);

NES_2: le nombre total d'étudiantes et d'étudiants différents inscrits à chacun des cours de pondération inférieure à trois (3) confiés à une enseignante ou un enseignant par semaine. Toutefois, pour les cours de pondération inférieure à deux (2) et les cours des disciplines 550 et 551, excluant ceux du programme de technologies sonores (551.B0), le NES_2 est égal à zéro (0);

NES: la somme du NES_2 multiplié par zéro virgule huit (0,8) et du NES_1.

Aux fins des définitions précédentes (NES_1, NES_2 et NES), le mot « pondération » signifie le nombre total de périodes par semaine prévues par le Collège pour la théorie, les laboratoires ou travaux pratiques et les stages.

CO : la charge individuelle supplémentaire associée à l'enseignement comodal, soit la part de la CI_p générée par le ou les groupe(s)-cours d'enseignement comodal confié(s) à l'enseignante ou l'enseignant multipliée par 0,2.

Le calcul de la charge individuelle d'enseignement associée à la prestation de cours et de laboratoires et à la supervision de stages sans Ne_{jk} pour une session donnée se fait de la manière suivante, sa valeur étant donnée par la somme des résultats figurant à la dernière colonne :

HP : _____ x 0,9 _____ = _____

HC : _____ x 1,2 _____ = _____

N_1 : _____ x 0,04 _____ = _____

N_2 : _____ x 0,04 _____ = _____

N_3 : _____ x 0,04 _____ = _____

N_4 : _____ x 0,04 _____ = _____

N_5 : _____ x 0,04 _____ = _____

N_6 : _____ x 0,04 _____ = _____

… _____

NES_1 : _____

NES_2 : _____

$NES = NES_1 + (0,8 \times NES_2)$: _____

NES: _____ x 0,01 (si NES ≥ 75) = _____

NES : (_____ - 160) ^{2} x 0,1 (si NES > 160) = _____

CO : = _____

Total = _____

Le facteur zéro virgule neuf (0,9) multipliant le paramètre HP dans le calcul de la charge individuelle associée à la prestation de cours et de laboratoires et à la supervision de stages sans Nejk (CIp) 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 soixante-quinze (1,75) si l'enseignante ou l'enseignant donne quatre (4) cours différents ou plus par semaine au cours d'une même session. De plus, un cours donné à distance est réputé comme étant différent du même cours donné en présence.

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.

Dans les programmes de soins infirmiers (180.A0 et 180.B0), uniquement pour la pondération correspondant au stage sans Ne_{jk} de l'enseignement clinique, le paramètre HC est de un virgule vingt-huit (1,28).

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 sept (0,07) appliqué uniquement sur la partie supérieure à quatre cent quinze (415) PES.

c) Calcul de la CI_s

Le calcul de la charge individuelle associée à la supervision des stages avec Ne_{jk} pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_s = \left[\sum_{j,k} \frac{N_{ijkl}}{Ne_{jk}} \right] \times 40 \times 0{,}89 \times R$$

où

N_{ijkl} est le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits au stage supervisé par l'enseignante ou l'enseignant dont on calcule la CI;

Ne_{jk} est le rapport étudiantes et étudiants/enseignante ou enseignant propre au stage supervisé par l'enseignante ou l'enseignant dont on calcule la CI;

R est la portion du stage assumée par l'enseignante ou l'enseignant.

NOTES :

i) Si une seule enseignante ou un seul enseignant assume la totalité du stage, R = 1;

ii) Si plusieurs enseignantes ou enseignants assument un même stage, Σ R = 1.

d) Calcul de la CI_d

Le calcul de la charge individuelle associée au temps de déplacement pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$$CI_d = K \times \frac{D}{V} \times \frac{1}{15}$$

où

K est le paramètre de conversion des heures en unités de CI; la valeur retenue pour ce paramètre est de 0,5;

D est la distance totale parcourue pour un type de déplacement pendant la session considérée;

V est la vitesse moyenne retenue pour ce type de déplacement.

NOTES :

1) Il existe deux types de déplacement : celui dit « lent » et celui dit « rapide » :

   vitesse moyenne d'un déplacement « lent » : 30 km/hre;
   vitesse moyenne d'un déplacement « rapide » : 80 km/hre.

2) Le déplacement dont on tient compte dans le calcul de la CI_d satisfait l'une des conditions suivantes :

   i) le déplacement rendu nécessaire par l'aménagement physique du collège (existence de pavillons, de sous-centres ou de locaux de cours extérieurs au collège);

   ii) le déplacement occasionné par la supervision de l'enseignement clinique en techniques infirmières ou par la supervision d'un stage pour lequel il existe un rapport étudiantes et étudiants / enseignante ou enseignant (Ne_{jk}).

3) Dans le calcul de la CI_d, on ne tient pas compte d'un déplacement effectué pendant les heures de cours et qui réduit d'autant la durée prévue de ce cours.

4) Les modalités d'application de cet alinéa sont soumises au Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective.

e) Calcul de la CI_L

Le calcul de la charge individuelle associée à une libération pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$CI_L = L \times 40$

où

L est la fraction de charge individuelle d'enseignement consacrée à une libération.

f) Calcul de la CI_m

Le calcul de la charge individuelle associée à une affectation conformément à l'alinéa J) de la clause 5-4.07 ou à la clause 5-4.22 pour une session donnée se fait de la manière suivante :

$CI_m = M \times 40$

où

M est le pourcentage d'affectation.

g) Calcul de la CI_{cp}

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'enseignement d'une enseignante ou d'un enseignant est établie sur la base du nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits aux cours le 20 septembre pour la session d'automne et le 15 février pour la session d'hiver.

Toutefois, si un cours de cette charge est offert à la formation continue ou dans le cadre d'un DEC intensif ou accéléré, le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à ce cours est constaté à la date correspondant à vingt pour cent (20 %) de sa durée. Les parties conviennent de rattacher ces cours à l'une ou l'autre des deux sessions, ou encore, les répartir sur les deux sessions, à défaut de quoi le Collège procède.

2.0 LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT HEBDOMADAIRE MOYENNE

La charge d'enseignement hebdomadaire moyenne d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année est donnée par :

$$\overline{CI} = 0{,}5\ (CI_1 + CI_2)$$

où

1 et 2 représentent respectivement la première et la deuxième session d'une même année d'engagement.

3.0 LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT TOTALE

La charge d'enseignement totale d'une enseignante ou d'un enseignant pour l'année est donnée par :

$$CI_t = CI_1 + CI_2$$

ANNEXE VIII-2

ALLOCATION EN ETC POUR CHAQUE VOLET DE LA TÂCHE

COLLÈGE OU CAMPUS	A	B	C	D	E	F[1]	G
	VOLET 1	VOLET 2	8-4.05 a)	8-4.04 b)	8-4.04 c)	8-4.04 d)	8-4.04 e)
Baie-Comeau	3,23	1,96	1,47	0,31	0,20	0,6	0,24
Bois-de-Boulogne	3,76	4,78	1,68	0,25	1,03	0,15	0,19
Champlain à Lennoxville	3,43	3,84	1,00	0,25	0,31	0,23	0,16
Drummondville	3,37	5,03	2,11	0,50	0,55	0,75	0,34
Gaspésie et des Îles							
Gaspé – Campus francophone	6,93	3,00	2,28	0,41	0,22	0,71	0,19
Gaspé – Campus anglophone	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08	0,05
Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine	1,95	1,20	0,22	0,11	0,00	0,08	0,05
Gérald-Godin	2,47	3,50	0,90	0,25	0,36	0,30	0,17
Matane	4,28	5,77	1,55	0,30	0,21	0,40	0,21
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Matane	0,00	0,10	0,09	0,06	0,00	0,08	0,05
Rimouski	6,72	7,40	3,69	0,64	0,40	1,10	0,39
Institut maritime du Québec	0,50	1,40	0,62	0,11	0,00	0,08	0,05
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Rimouski	0,20	0,81[2]	0,17	0,06	0,00	0,08	0,05
Rivière-du-Loup	2,87	2,90	1,95	0,36	0,24	0,60	0,28
Sainte-Foy	6,00	14,25	4,93	0,72	0,89	1,23	0,43
Sorel-Tracy	2,35	1,40	1,46	0,39	0,28	0,61	0,21
Victoriaville	3,47	5,46	1,51	0,36	0,31	0,48	0,26
École nationale du meuble et de l'ébénisterie (Montréal)	0,00	0,95[3]	0,00	0,03	0,00	0,08	0,00

[1] Pour l'année d'engagement 2023-2024, les ressources de la colonne F sont celles de la convention collective 2020-2023.
[2] Ce nombre pourra être diminué par un transfert au Cégep de Matane.
[3] Ce nombre est réservé pour la coordination départementale.

ANNEXE VIII-3

LETTRE D'ENTENTE SUR LES GARANTIES

Le Ministère garantit que le mode de financement utilisé pour déterminer le nombre d'enseignantes et d'enseignants à temps complet ou l'équivalent, lorsque appliqué aux inscriptions aux cours ou aux programmes, selon le cas, de l'année 1998-1999 génère, pour la totalité des nombres établissant les ressources allouées pour l'ensemble des volets prévus à la clause 8-4.01 B)[1] 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.

À compter de l'année 2021-2022, ce nombre est majoré de 55,26 ETC.

À compter de l'année 2024-2025, ce nombre est majoré de 107 ETC.

Par ailleurs, le Ministère fournit à la FEC (CSQ) les données disponibles et pertinentes lui permettant de vérifier que le Ministère a alloué aux collèges et campus visés par des modifications ou des implantations de programmes, ou des développements du réseau, les ressources supplémentaires nécessaires pour éviter que ces modifications, implantations ou développements aient comme conséquence d'augmenter la tâche des enseignantes et des enseignants.

Si les vérifications prouvent que la totalité des ressources nécessaires n'a pas été allouée, ces ressources manquantes seront allouées pour l'année d'enseignement suivante.

[1] Clause 8-5.02 FNEEQ (CSN).

ANNEXE VIII-4

CHARGE À LA FORMATION CONTINUE (CFC)

1. Les CFC[1] sont réparties de la manière suivante :

Collège ou Campus	À compter de 2024-2025[2]
Baie-Comeau	1,40
Bois-de-Boulogne	13,18
Champlain à Lennoxville	4,64
Drummondville	5,95
Gaspésie et des Îles	
Gaspé	1,64
Centre d'études collégiales des Îles-de-la-Madeleine	0,35
Gérald-Godin	3,86
Matane	4,28
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Matane	0,00
Rimouski	3,15
Institut maritime du Québec	0,15
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Rimouski	0,67
Rivière-du-Loup	2,33
Sainte-Foy	14,82
Sorel-Tracy	3,98
Victoriaville	5,41

[1] Les soixante-cinq virgule quatre-vingt-un (65,81) charges à la formation continue (CFC) de la présente annexe valent 30,27 ETC, soit zéro virgule quarante-six **(**0,46) ETC par charge

[2] Pour l'année d'engagement 2023-2024, les CFC sont celles prévues à la convention collective 2020-2023.

2. Ces charges sont visées par l'application de l'article 8-3.00 et sont attribuées conformément à la clause 8-6.03. L'évaluation de la charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant qui occupe une de ces charges est faite conformément à l'Annexe VIII-1.

3. Ces charges ne peuvent servir aux fins d'acquisition de la permanence, sous réserve des clauses 5-2.06 et 5-2.07, ni permettre à l'enseignante ou l'enseignant qui y est affecté de se soustraire pour les années subséquentes aux obligations qui lui sont stipulées à l'article 5-4.00, ni servir à établir d'autres priorités d'emploi que celles déjà prévues aux clauses 5-4.17, 8-6.03 et 8-7.01.

4. L'enseignante ou l'enseignant affecté à une telle charge bénéficie, si la convention collective le permet et alors de la façon dont elle le permet et, à moins de stipulations contraires à la présente annexe, des droits et des avantages que procure une année d'enseignement.

5. Après entente entre les parties, les charges peuvent être fractionnées ou transformées en argent (quarante-six pour cent (46 %) du salaire moyen).

   Lorsque transformées en argent, elles servent à la rémunération d'une enseignante ou d'un enseignant appelé à réaliser d'autres activités d'enseignement que celles nécessaires à sa prestation de cours. Dans ce cas, aucun autre droit et avantage ne sont consentis.

6. Les charges octroyées pour une année donnée sont utilisées l'année où elles sont allouées. Toutefois, après entente entre les parties, ces charges peuvent être transférées à une année ultérieure.

ANNEXE VIII-5

RESSOURCES D'ENSEIGNEMENT ALLOUÉES AU VOLET 1

Nom du collège	Allocation coefficient HP[1]	Allocation Encadrement[2]	Soins infirmiers[3]	CI maximale[4]	NES_2[5]
Baie-Comeau	1,51	0,15	0,32	0,29	0,04
Bois-de-Boulogne	0,24	1,84	2,63	0,90	0,30
Champlain à Lennoxville	2,34	0,52	0,41	0,39	0,11
Drummondville	3,25	1,08	0,93	0,81	0,17
Gaspésie et des Îles	4,01	0,00	0,38	0,35	0,03
Gaspésie et des Îles - Pavillon anglophone	1,46	0,00	0,00	0,10	0,00
Gaspésie et des Îles - Sous-centre des Îles	1,68	0,00	0,00	0,10	0,00
Gérald-Godin	0,69	0,55	0,32	0,35	0,11
Matane	1,59	0,00	0,21	0,29	0,03
Matane - Centre matapédien	0,56	0,00	0,00	0,00	0,00
Rimouski	3,13	0,98	0,72	0,98	0,18
Rimouski - Centre matapédien	0,90	0,00	0,00	0,00	0,00
Rimouski - Institut maritime du Québec	0,42	0,00	0,00	0,20	0,01
Rivière-du-Loup	1,74	0,25	0,65	0,46	0,07
Sainte-Foy	0,97	4,58	1,74	2,10	0,49

Nom du collège	Allocation coefficient HP[1]	Allocation Encadrement[2]	Soins infirmiers[3]	CI maximale[4]	NES_2[5]
Sorel-Tracy	2,70	0,25	0,71	0,42	0,07
Victoriaville	0,62	0,50	0,47	0,47	0,12
Victoriaville - École du meuble et bois ouvré (Montréal)	0,35	0,00	0,00	0,00	0,00
Victoriaville - École du meuble et bois ouvré (Victo)	0,15	0,00	0,00	0,10	0,00
Total	**28,31**	**10,70**	**9,49**	**8,31**	**1,73**

Allocation petites cohortes (55 ETC)
Ressources allouées en lien avec les modifications apportées à l'annexe budgétaire sur la Consolidation de l'offre de formation (S026) apportées en 2011-2012.

1 94 ETC réseau. Application des modalités de l'Annexe VIII-1 au paramètre HP pour tenir compte des quatre cours différents ou plus par semaine au cours d'une même session.

2 108 ETC réseau. Application des modalités de l'Annexe VIII-1 pour tenir compte des effets de la modification apportée au paramètre des PES.

3 51 ETC réseau Application des modalités de l'Annexe VIII-1 pour la pondération du cours correspondant au stage sans Ne_{jk} de l'enseignement clinique des programmes de Soins infirmiers (180.A0 et 180.B0).

4 55 ETC. Application de la clause 8-5.01 pour tenir compte de la diminution apportée à la valeur maximale de la CI.

5 À compter de l'année d'engagement 2024-2025, 13 ETC réseau. Application des modalités de l'Annexe VIII-1 pour tenir compte des effets de la modification apportée au paramètre NES.

ANNEXE VIII-6

ANNEXE RELATIVE AU COLLÈGE GÉRALD-GODIN

La clause 8-3.03 s'applique au Collège Gérald-Godin en y apportant les adaptations nécessaires en ce qui a trait à l'organisation du travail prévue à l'article 4-1.00, et ce, pour la durée de l'entente entre le Collège Gérald-Godin et le Syndicat des professeurs du Collège Gérald-Godin relativement à la constitution des départements d'enseignement sur la base des programmes d'études.

ANNEXE VIII-7

ANNEXE RELATIVE AUX MODÈLES D'ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT

Expérimentation de modèles d'organisation de l'enseignement

01. Après consultation de la Commission des études et des départements concernés et après avoir soumis la question au Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective, le Collège peut mettre en œuvre l'expérimentation de modèles d'organisation de l'enseignement, pour favoriser l'accessibilité aux études supérieures d'ordre collégial.

    Le suivi de l'expérimentation se fait auprès du ou des départements concernés. Les résultats de l'expérimentation, de même que les avis recueillis au cours de cette période, constitueront des éléments à prendre en compte pour apporter les ajustements aux modèles d'enseignement expérimentaux et les améliorer.

02. À la demande de l'une des parties, les parties nationales se rencontrent pour discuter des difficultés d'application de la convention collective, notamment l'allocation des ressources et le calcul de la charge individuelle (CI).

Projets de formation à distance

03. Les dispositions suivantes s'appliquent lorsque le Collège offre ou vise à offrir un programme d'études ou une partie de programme d'études en formation à distance à l'enseignement régulier (incluant l'enseignement comodal) ou à la formation continue.

04. Le Collège privilégie l'enseignement en présence tout en reconnaissant que la formation à distance peut répondre à des besoins d'accessibilité aux études supérieures d'ordre collégial. Après consultation de la Commission des études, des départements concernés et, si le Collège le souhaite, du comité de programme concerné, et après avoir soumis la question au Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective, le Collège peut mettre en œuvre un projet de formation à distance à l'enseignement régulier.

    Cette consultation doit avoir lieu au moins six (6) mois avant la mise en œuvre du projet. La consultation doit notamment porter sur l'évaluation de la pertinence du projet, les besoins auxquels il vise à répondre ainsi que les impacts sur les conditions d'enseignement et d'études.

Un suivi de l'expérimentation auprès de la Commission des études, des départements concernés et, si le Collège le souhaite, du comité de programme concerné doit être complété dans un délai raisonnable après sa mise en œuvre. Les résultats de l'expérimentation, de même que les avis recueillis, constituent des éléments à prendre en compte pour évaluer la pertinence de continuer d'offrir le programme d'étude ou une partie du programme d'études en formation à distance et lui apporter les ajustements nécessaires. Par la suite, à la demande de la Commission des études, d'un département concerné ou du comité de programme concerné, un deuxième suivi est effectué.

De plus, tout programme d'études ou partie de programme d'études en formation à distance déjà en œuvre à la signature de la convention collective 2023-2028 peut faire l'objet d'un suivi si la Commission des études ou un département concerné en fait la demande.

05. Après consultation de la Commission des études et des enseignantes et enseignants à la formation continue des disciplines concernées et après avoir soumis la question au Syndicat selon la procédure prévue à la convention collective, le Collège peut mettre en œuvre un projet de formation à distance à la formation continue afin de favoriser l'accessibilité aux études supérieures d'ordre collégial pour les étudiantes et étudiants effectuant un retour aux études qui sont en emploi ou qui doivent composer avec la conciliation famille-travail-études.

Cette consultation doit avoir lieu au moins un (1) mois avant la mise en œuvre du projet. La consultation doit notamment porter sur l'évaluation de la pertinence du projet, les besoins auxquels il vise à répondre ainsi que les impacts sur les conditions d'enseignement et d'études.

Un suivi de l'expérimentation auprès de la Commission des études et des enseignantes et enseignants à la formation continue des disciplines concernées doit être complété dans un délai raisonnable après sa mise en œuvre. Les résultats de l'expérimentation, de même que les avis recueillis, constituent des éléments à prendre en compte pour évaluer la pertinence de continuer d'offrir le programme d'études ou une partie du programme d'études en formation à distance et lui apporter les ajustements nécessaires.

Par la suite, à la demande de la Commission des études ou des enseignantes et enseignants à la formation continue des disciplines concernées, un deuxième suivi est effectué.

De plus, tout programme d'études ou partie de programme d'études de formation à distance déjà en œuvre à la signature de la convention collective 2023-2028 peut faire l'objet d'un suivi si la Commission des études ou les enseignantes et enseignants à la formation continue des disciplines concernées en font la demande.

06. À la demande de l'une des parties, les parties nationales se rencontrent pour discuter des difficultés d'application de la convention collective, notamment l'allocation des ressources et le calcul de la charge individuelle (CI).

ANNEXE VIII-8

ANNEXE RELATIVE À L'UTILISATION D'UNE OEUVRE DONT UNE ENSEIGNANTE OU UN ENSEIGNANT EST L'AUTEUR OU L'UNE OU L'UN DES AUTEURS

Aux fins de l'application de la clause 8-1.03, le Collège respecte les dispositions suivantes :

01. Auteur :
Personne qui est la créatrice d'une œuvre.

02. Œuvre :
Comprend une production originale, littéraire, dramatique, musicale, artistique, cinématographique, photographique, chorégraphique, informatique et audiovisuelle, incluant les productions originales du domaine littéraire, scientifique et artistique quel qu'en soit le mode ou la forme d'expression, telles que les livres, brochures et autres écrits, les conférences, les 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'auteur :
Droit de propriété sur une œuvre comportant pour 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 les droits accessoires y afférents, le tout tel que défini par la Loi fédérale sur le droit d'auteur.

04. Redevances :
Compensation monétaire ou autre versée en considération de l'autorisation accordée par l'auteur d'utiliser son œuvre ou une partie importante de celle-ci.

05. Propriété de l'œuvre :
Le Collège reconnaît que l'auteur d'une œuvre est la ou le propriétaire du droit 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 est signé entre l'enseignante ou l'enseignant visé et le Collège précisant les droits et obligations des parties eu égard aux droits d'auteur et aux redevances provenant de l'utilisation et de l'exploitation de l'œuvre.

07. Productions exclues :
En aucun cas, la présente annexe ne peut être interprétée comme permettant à une enseignante ou à un enseignant d'exiger des redevances pour l'utilisation d'une œuvre produite dans le cadre de la clause 8-3.01 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 des étudiants.

ANNEXE VIII-9

ANNEXE RELATIVE AU SOUTIEN À LA RÉUSSITE

À compter de l'année d'engagement 2021-2022, le Ministère alloue, par l'annexe budgétaire A112, un montant de 11 855 638 $[1] aux collèges du réseau en vue de soutenir la réussite scolaire des étudiantes et étudiants en situation de handicap et des étudiantes ou des étudiants ayant des besoins particuliers. Ce montant est réparti selon les modalités de la règle budgétaire de ladite annexe et est converti en ETC.

Le Collège consacre à la création de poste soixante-quinze pour cent (75 %) 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. Ce pourcentage peut être modifié par entente entre les parties, conformément à la clause 8-4.07. Ces ressources servent au volet 1 de la tâche d'enseignement, dans l'objectif de soutenir la réussite scolaire de ces étudiantes ou de ces étudiants, notamment :

- 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 offrant un accompagnement personnalisé à ces étudiantes ou à ces étudiants.

De plus, vingt-cinq pour cent (25%) du montant accordé à chaque collège doit servir à libérer une enseignante ou un enseignant de sa charge d'enseignement pour qu'elle ou il puisse réaliser des activités qui ont pour objectif de soutenir la réussite scolaire de ces étudiantes ou de ces étudiants, notamment :

- 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 VIII-10

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.

Ces libertés s'exercent :

- avec professionnalisme, discernement et rigueur intellectuelle;

- en tenant compte de l'état des connaissances et du développement professionnel inhérent à l'exercice des activités comprises dans la tâche d'enseignement;

- dans la reconnaissance et le respect réciproques des responsabilités dévolues aux 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, Renald Legendre, 3e édition)

ANNEXE VIII-11

LETTRE D'INTENTION RELATIVE À L'ÉVALUATION DE LA NORME DE FINANCEMENT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS (MODÈLE D'ALLOCATION « ERÉG » 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.

ANNEXE VIII-11 LETTRE D'INTENTION RELATIVE À L'ÉVALUATION DE LA NORME DE FINANCEMENT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS (MODÈLE D'ALLOCATION « ERÉG » DES PROGRAMMES DE SOINS INFIRMIERS (180 A0 ET 180 B0)

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 VIII-12

ANNEXE RELATIVE AU FINANCEMENT DE LA CHARGE SUPPLÉMENTAIRE POUR L'ADAPTATION NUMÉRIQUE LIÉE À LA FORMATION À DISTANCE (FAD)

1. À compter de l'année 2024-2025, une enveloppe réseau de 19 ETC par année est constituée pour financer la charge supplémentaire générée par l'adaptation numérique liée à la FAD, applicable aux secteurs de l'enseignement régulier et de la formation continue[1].

2. Suivant la signature de la convention collective 2023-2028, le comité consultatif sur la tâche répartit annuellement les ressources de la présente annexe entre les collèges selon les modalités énumérées au point 3. Cette répartition est basée sur une estimation des ETC pour l'enseignement régulier et sur le nombre de périodes pour la formation continue, à partir de données transmises par l'ensemble des collèges au CPNC pour l'année précédente.

3. La répartition des ressources de la présente annexe est effectuée selon les modalités suivantes :

   a. D'abord, des ETC sont accordées aux collèges qui ont à soutenir la bonification, pour les cours offerts en enseignement comodal, de la charge individuelle des enseignantes et enseignants à temps complet ou à temps partiel, tel que prévu à l'Annexe VIII-1. Des montants sont également accordés aux collèges qui ont à soutenir la bonification, pour les cours offerts en enseignement comodal, du nombre de périodes pour les enseignantes et enseignants rémunérés à titre de chargé de cours tel que prévu à la clause 6-1.03.

   b. Le solde non utilisé est ensuite réparti en ETC aux collèges qui ont à soutenir la reconnaissance d'un même cours offert en présence et à distance comme deux (2) cours différents dans la charge individuelle des enseignantes et enseignants à temps complet ou à temps partiel, tel que prévu à l'Annexe VIII-1.

Les parties nationales conviennent ensuite, en CNR, de la répartition du solde non utilisé afin de soutenir d'autres besoins liés à la formation à distance.

---

[1] Les montants accordés à la formation continue des collèges sont prélevés de l'enveloppe réseau (19 ETC).
L'imputation de ces montants en ETC est calculée de la manière suivante :

$$\frac{\text{(Le nombre de périodes offertes en enseignement comodal à la formation continue } \mathbf{x}\ 0{,}2) \ \mathbf{x} \text{ taux horaire moyen des enseignantes et enseignants chargés de cours à la formation continue}}{\text{Salaire moyen normalisé des enseignantes et enseignants réguliers}}$$

Répartition des allocations et montants pour l'année 2024-2025

Les tableaux ci-dessous présentent la répartition de l'enveloppe réseau pour l'année 2024-2025 seulement, excluant un solde de quatre virgule cinquante-trois (4,53) ETC devant être traité par le CNR. Pour les années subséquentes, les allocations et montants sont transmis aux collèges conformément à la clause 8-4.01.

Enseignement régulier[1]

COLLÈGE OU CAMPUS	ALLOCATION EN ETC
Baie-Comeau	0,38
Bois-de-Boulogne	0,00
Champlain à Lennoxville	0,00
Drummondville	1,05
Gaspésie et des Îles	2,75
Gaspésie et des Îles anglophone	0,00
Gaspésie Île-de-la-Madeleine	1,22
Gérald-Godin	0,00
Matane	0,32
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Matane	0,00
Rimouski	0,04
Institut maritime du Québec	0,00
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Rimouski	0,00
Rivière-du-Loup	1,62
Sainte-Foy	0,00
Sorel-Tracy	0,00
Victoriaville	0,00
École nationale du meuble et de l'ébénisterie	0,00

[1] 13,11 ETC réseau ont été répartis à l'enseignement régulier pour la FAD pour l'enseignement comodal et la double préparation.

Formation continue

COLLÈGE OU CAMPUS	MONTANT ($)
Baie-Comeau	0,00
Bois-de-Boulogne	0,00
Champlain à Lennoxville	0,00
Drummondville	0,00
Gaspésie et des Îles	0,00
Gaspésie et des Îles anglophone	0,00
Gaspésie Île-de-la-Madeleine	0,00
Gérald-Godin	0,00
Matane	0,00
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Matane	0,00
Rimouski	0,00
Institut maritime du Québec	0,00
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Rimouski	0,00
Rivière-du-Loup	0,00
Sainte-Foy	0,00
Sorel-Tracy	0,00
Victoriaville	12 930$
École nationale du meuble et de l'ébénisterie	0,00

ANNEXE VIII-13

RESSOURCES D'ENSEIGNEMENT ALLOUÉES AU VOLET 1 POUR L'ENSEIGEMENT CLINIQUE DANS LES PROGRAMMES DE SOINS INFIRMIERS (180.A0 ET 180.B0)

COLLÈGE OU CAMPUS	ALLOCATION EN ETC[1]
Baie-Comeau	0,22
Bois-de-Boulogne	1,49
Champlain à Lennoxville	0,33
Drummondville	0,81
Gaspésie et des Îles	0,26
Gaspésie et des Îles anglophone	0,00
Gaspésie Île-de-la-Madeleine	0,00
Gérald-Godin	0,40
Matane	0,14
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Matane	0,00
Rimouski	0,51
Institut maritime du Québec	0,00
Centre matapédien d'études collégiales du Cégep de Rimouski	0,00
Rivière-du-Loup	0,30
Sainte-Foy	1,11
Sorel-Tracy	0,36
Victoriaville	0,40
École nationale du meuble et de l'ébénisterie	0,00
Total	6,33 ETC

[1] 40 ETC réseau. Ces ressources sont réparties à la discipline de soins infirmiers (180) et servent à reconnaître les effets de l'enseignement clinique en stage sans Ne_{jk} sur la charge de travail.

ANNEXE VIII-14

ANNEXE RELATIVE AU PROJET PILOTE EN SOINS INFIRMIERS

1. Un projet pilote est mis en place à la date de signature de la convention collective jusqu'au 31 mars 2028, afin de permettre la tenue de stage la fin de semaine en soins infirmiers prenant fin au plus tard à la fin de la session d'hiver 2028.

2. L'enseignante ou l'enseignant qui participe au projet pilote le fait sur une base volontaire. Toutefois, une suppléance ou un remplacement peut être comblé selon les mécanismes habituels.

3. Le département, qui a la responsabilité de répartir les activités pédagogiques dont les stages en milieu clinique, tient compte notamment de l'enseignante et l'enseignant qui a signalé auprès de sa coordination départementale son intérêt à donner un ou des stages la fin de semaine.

4. Ce projet pilote doit respecter les modalités suivantes :

   - Les stages de fin de semaine se déroulent de jour uniquement;
   - L'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel participant au projet pilote dispose, sur une base hebdomadaire, de deux (2) jours de repos.

5. Prime

Dans le cadre du projet pilote en soins infirmiers :

- l'enseignante ou l'enseignant à temps complet ou à temps partiel qui assume une charge d'enseignement la fin de semaine a droit pour chaque heure travaillée la fin de semaine à une prime de quatre pour cent (4 %) de son salaire annuel divisé par 1690 heures. Cette prime n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

- l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours qui assume des heures de cours la fin de semaine dans le cadre d'un stage a droit à une prime de quatre pour cent (4 %) du taux horaire pour les heures travaillées la fin de semaine. Cette prime n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

ANNEXE VIII-15

VALEUR D'UNE CHARGE À LA FORMATION CONTINUE (CFC)

1) Pour la durée de convention collective 2023-2028, le Ministère s'engage à transmettre annuellement à la partie syndicale nationale les données pertinentes afin d'effectuer un suivi de l'évolution de la valeur d'une CFC.

2) Les parties nationales reconnaissent que la valeur d'une CFC est calculée selon la formule suivante :

$$\text{Valeur en ETC d'une CFC} = \frac{A - B}{A}$$

où :

A = le traitement moyen du réseau collégial d'un équivalent temps complet (ETC) à l'enseignement régulier (excluant l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours).

B = le traitement moyen du réseau collégial d'un ETC à la formation continue (enseignante ou enseignant chargé de cours, calculé sur la base de 525 heures de cours dans une année d'engagement).

ANNEXE IX-1

FORMULAIRE DE GRIEF

GRIEF N°. ☐

FÉDÉRATION DE L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL (CSQ)

Nom du syndicat :	Date de soumission du grief :
Nom et prénom de l'enseignante ou de l'enseignant réclamant : Adresse personnelle : Tél. domicile : Tél. collège :	Nom du collège : Adresse :

Grief soumis à la direction générale, au directeur général ou à sa représentante ou à son représentant (Nom) :

Article (s) visé (s) :

Date de la cause du grief :

Nature du grief : ☐ du syndicat ☐ de groupe ☐ individuel

Exposé du grief :

Correctifs requis :

Signature de l'enseignante ou de l'enseignant réclamant ou de la déléguée ou du délégué syndical :_____

Copies : 1. Collège 3. FEC (CSQ)
2. Syndicat 4. Enseignante ou enseignant

ANNEXE IX-2

FORMULAIRE DE SOUMISSION D'UN GRIEF À L'ARBITRAGE FÉDÉRATION DE L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL (CSQ)

Avis à l'arbitre en chef _____

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

Collège visé : _____

Syndicat visé : _____

Nature du grief : ☐ Du Syndicat ☐ De groupe ☐ Individuel

Nom de la réclamante ou du réclamant, des réclamantes ou des réclamants ou leur désignation générale : _____

Exposé du grief : _____

_____

Correctifs requis : _____

_____

Cet arbitrage concerne le grief n° : _____

Soumis en première (1re) étape le : _____

Date : _____ Signature : _____

enseignante ou enseignant réclamant

ou

représentante ou représentant syndical

Copie à :
1. Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation
2. Collège
3. FEC (CSQ)
4. Enseignante ou enseignant ou représentante ou représentant syndical

ANNEXE IX-3

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'ARBITRAGE NATIONAL

01. La FEC (CSQ), la Fédération des cégeps et le Ministère peuvent, par entente écrite, recourir à un arbitrage national concernant tout objet de négociation nationale.

02. La FEC (CSQ), la Fédération des cégeps et le Ministère expédient au Greffe un avis conjoint à cet effet.

03. La FEC (CSQ), la Fédération des cégeps et le Ministère choisissent trois (3) arbitres parmi la liste prévue à la clause 9-2.07 et en avisent le Greffe, qui fixe l'arbitrage au rôle conformément aux stipulations de la convention collective.

04. Les stipulations de la convention collective relatives au mode d'arbitrage régulier s'appliquent à l'arbitrage national en y apportant les adaptations nécessaires.

05. La FEC (CSQ), la Fédération des cégeps et le Ministère avisent les Collèges et les Syndicats visés de la tenue d'un arbitrage national.

06. Les Collèges et les Syndicats visés sont parties à l'arbitrage national, sauf s'ils s'en désistent par écrit avant la tenue de la première séance d'arbitrage.

07. La sentence du tribunal d'arbitrage est rendue à la majorité. Elle lie les Collèges et les Syndicats parties à l'arbitrage ainsi que les enseignantes et enseignants visés.

ANNEXE X-1

ANNEXE APPLICABLE DANS LES COLLÈGES DONT LE SYNDICAT ÉTAIT ANTÉRIEUREMENT AFFILIÉ À LA FAC

01. La présente annexe s'applique uniquement dans les collèges ou établissements suivants :

- Cégep de la Gaspésie et des îles
- Cégep de Rimouski
- Institut Maritime du Québec (IMQ)
- Cégep de Rivière-du-Loup
- Cégep de Sorel-Tracy

02. La présente annexe comprend, dans la section I, des stipulations nationales particulières pour l'article suivant :

5-4.25 Recyclage lié à la révision d'un programme ou à une réorientation de carrière

03. La présente annexe comprend, dans la section II, des dispositions locales particulières pour les clauses et articles suivants :

4-3.15 Procès-verbal d'une RCS
6-6.07 Contribution à un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)
6-7.01 Frais de déplacement

Section I - Stipulations nationales

5-4.25 Recyclage lié à la révision d'un programme ou à une réorientation de carrière

A) À compter de l'année d'engagement 2009-2010, 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 faisant l'objet d'une révision ou à l'enseignante ou l'enseignant permanent désirant une réorientation de carrière. Le recyclage de l'enseignante ou de l'enseignant doit lui permettre de mettre à jour ses compétences professionnelles pour répondre aux nouvelles exigences du programme en révision ou lui permettre d'acquérir de nouvelles compétences pour réorienter sa carrière.

B) Le Ministère établit annuellement la liste des programmes visés.

C) Le solde des ressources[1] non utilisées à la signature de la convention collective 2010-2015, est de deux virgule six (2,6) ETC. Ces ressources sont accessibles d'abord aux fins de perfectionnement disciplinaire en raison d'une révision dans un programme et ensuite à la réorientation de carrière. Toutefois, un maximum de vingt-cinq pour cent (25 %) par année est alloué pour les fins du présent paragraphe.

D) L'enseignante ou l'enseignant qui désire bénéficier d'un recyclage en raison de la révision d'un programme ou d'une réorientation de carrière 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 s'il y a lieu, 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'invalidité, des dispositions relatives aux droits parentaux ou de celles relatives aux 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.

[1] En application de la lettre d'entente no 9 (FEC (CSQ)) concernant le recyclage vers poste réservé intervenue le 28 octobre 2009.

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.

SECTION II - DISPOSITIONS LOCALES

4-3.00 - Rencontre entre le Collège et le Syndicat

4-3.15 Procès-verbal d'une RCS
Le procès-verbal d'une RCS 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.

6-6.00 - Modalités de versement du salaire

6-6.07 Contribution à un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER)
À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le Collège s'engage à déduire à la source toute somme aux fins de contribution à un REER auprès d'une institution financière.

6-7.00 - Frais de déplacement

6-7.01 Frais de déplacement
Le Collège paie, selon le régime en vigueur au Collège, les frais de déplacement entre les centres d'études collégiales, les campus ou les pavillons du Collège, à l'intérieur d'une même localité où l'enseignante ou l'enseignant est normalement appelé à donner son enseignement pour autant que ce soit à l'intérieur d'une même journée.

Le Collège rembourse également les frais encourus lors des déplacements autorisés pour la préparation des stages.

ANNEXE XII-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.

Le Collège d'enseignement général et professionnel de : _____

ayant son siège social à : _____

retient les services de : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

À titre de :

- ☐ Enseignante ou enseignant à temps complet
  - ☐ Poste disponible
  - ☐ Charge autre qu'un poste
    - ☐ Clause 1-2.16
    - ☐ Enseignante ou enseignant remplaçant*
- ☐ Enseignante ou enseignant à temps partiel
- ☐ Enseignante ou enseignant chargé de cours

Charge d'enseignement :

a) Le Collège retient les services de l'enseignante ou de l'enseignant pour la ou les disciplines et spécialités suivantes :

_____

b) La charge de l'enseignante ou de l'enseignant à temps partiel : _____

c) Le nombre de périodes pour lequel l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours est engagé : _____

d) La charge d'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant lui sera désignée conformément aux dispositions de la convention collective.

Autres activités d'enseignement :

a) Activités confiées : _____

_____

b) Nombre d'heures : _____

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

a) Catégorie de salaire :

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

maîtrise reconnue aux fins de rémunération ☐ oui ☐ non

doctorat du 3e cycle ☐ oui ☐ non

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

c) Taux horaire pour les autres activités d'enseignement :
(année 20_____ - 20_____) : _____$

Contrat collectif :

L'enseignante ou l'enseignant déclare être informé que la convention collective intervenue entre le Collège et le Syndicat est accessible sur le site internet du Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) à l'adresse suivante : www.cpn.gouv.qc.ca. Les parties déclarent soumettre les dispositions du présent contrat d'engagement aux dispositions de la convention collective régissant le Collège et le Syndicat qui représente l'enseignante ou l'enseignant à son emploi.

Durée du contrat :

Le présent contrat couvre la période du _____au _____.

Dispositions particulières :

* L'enseignante ou l'enseignant remplaçant remplace :

_____
(nom du ou des enseignantes et des enseignants remplacés)

Autres : _____

Fait à _____ le _____ 20 _____

Signature

_____ _____
(pour le Collège) **(enseignante/enseignant)**

ANNEXE XII-2

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX MATIÈRES ANCIENNETÉ ET GRIEF ET ARBITRAGE

En application de l'entente intervenue le 5 septembre 1989 entre la Fédération des cégeps et la Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep[1] (FEC (CEQ[2])), 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 (RLRQ, chapitre R-8.2) :

À l'entrée en vigueur des dispositions négociées et agréées à l'échelle nationale relativement à la convention collective 1989-1991, les dispositions jusqu'alors en vigueur conformément à l'Annexe A, I - Secteur des collèges, a) à l'égard du personnel enseignant :

- 11e Ancienneté (sous réserve du calcul aux fins de la relocalisation) sont abrogées et remplacées avec les adaptations nécessaires par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FEC (CSQ) et le CPNC.

- 22e Grief et Arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociation locale) sont abrogées et remplacées par les stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale entre la FEC (CSQ) et le CPNC.

[1] Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep est devenue Fédération de l'enseignement collégial.

[2] FEC (CEQ) est devenue FEC (CSQ).